

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO
ESPECIALIDAD DE DERECHO



TESIS

**"VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN LOS PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS QUE REALIZO EL
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA EN EL 2,010"**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO ADMINISTRATIVO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR EL BACHILLER

ROGELIO EVANGELISTA ALEJO

ASESOR:

VICTOR MAMANI MACHACA

HUANCAVELICA 2012

Universidad Nacional de Huancavelica
Facultad de Derecho y CC. PP.
Ciudad Universitaria de Paturpampa

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa, en el auditorio: SALA CONTIGUA DE LA SALA DE VIDEO CONFERENCIA DE LA UNH., a los 28 días del mes de ABRIL del año 2012, a horas 2.00 PM., se reunieron; el Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

Presidente: Mag. Percy Eduardo Basualdo García.
Secretario: Abog. Esteban Eustaquio Flores Apaza
Vocal: Abog. Pedro Mijail Orellana Perez.

Designados con Resolución N° 0148-2012-CC-FDYCCPP-VRAC-UNH; del: proyecto de investigación o examen de capacidad o informe técnico u otros. Titulado:
"VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DISCIPLINARIOS QUE REALIZO EL GOB. REGIONAL DE AYCA EN EL 2010"

Cuyo autor es el (los) graduado (s):

BACHILLER (S): ROGELIO EDWINGELISTA ALEJO

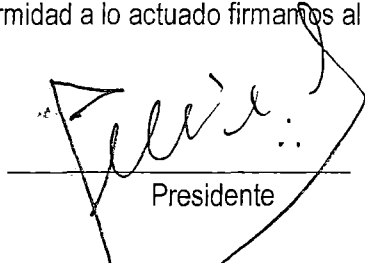
A fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación del: Trabajo de Investigación, antes citado.

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente el resultado:

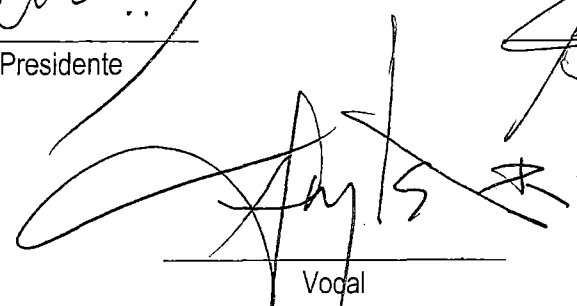
APROBADO ☒ POR Mayoría

DESAPROBADO ☐

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.


Presidente


Secretario


Vocal

A mis padres que desde el cielo me
iluminan

A las madres de mis hijos y a todos
mis hijos que se sacrificaron juntos
conmigo para formarme como
abogado

INDICE GENERAL

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I	11
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVOS.....	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	14
1.4.1 Justificación.....	14
1.4.2 Importancia.....	17
CAPITULO II	19
2.1 ANTECEDENTES:.....	19
2.1.1 Local	19
2.1.2 Regional	19
2.1.3 Nacional	19
2.2 BASES TEÓRICAS DOCTRINARIAS	20
2.2.1 Antecedentes Legales Del Proceso Administrativo Disciplinario y El Procedimiento Sancionador.....	20
2.2.2 El Estado.....	22
2.2.3 Elementos Constitutivos Del Estado	23
2.2.4 Funciones Del Estado	24
2.2.5 Competencia Ejecutiva de La Administracion Pública	26
2.2.6 Carrera Administrativa.....	27
2.2.7 Funcionario Público	29
2.2.8 Servidor Público	30
2.2.9 Servicio Público	31
2.2.10 Faltas Administrativas.....	33
2.2.11 La Sanción Administrativa.....	43
2.2.12 El Inicio de la Protestada Sancionadora.....	44
2.2.13 Clases de Sanciones	45
2.2.14 Calificación de la Falta y Determinación de La Gravedad	47
2.2.15 Registro de las sanciones de destitución y despido.....	48
2.2.16 El Proceso Administrativo Disciplinario	48

2.2.17	RECURSOS IMPUGNATIVOS	73
2.2.17.1	Facultad de Contradicción	73
2.2.17.2	Termino para Interponer y Resolver el Recurso Impugnativo.....	74
2.2.17.3	Clasificación de los Recursos Administrativos	74
2.2.17.4	El Recurso de Reconsideración	75
2.2.17.5	Recurso de Apelación.....	75
2.2.17.6	Recurso de Revisión	76
2.2.17.7	Acto Firme.....	77
2.2.17.8	Acto Definitivo	77
2.2.17.9	Silencio Administrativo en Materia de Recursos	77
2.2.17.10	Suspensión de la Ejecución	78
2.2.17.11	Vía Jurisdiccional.....	79
2.3	HIPOTESIS.....	79
2.3.1	Hipótesis	79
2.4	VARIABLES DE ESTUDIO	79
CAPITULO III		80
3.1	ÁMBITO DE ESTUDIO	80
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	80
3.3	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	80
3.4	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	80
3.4.1	Método general	80
3.4.2	Método Especifico	81
3.5	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	81
3.6	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	82
3.6.1	Población.....	82
3.6.2	Muestra.....	82
3.6.3	Muestreo.....	82
3.6.4	Criterios de Inclusión y exclusión.....	82
3.6.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	82
3.7	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	83
3.8	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	83
CAPITULO IV		84
4.1	PRESENTACION DE RESULTADOS.....	84
4.1.1.	Lectura e Interpretación de los Resultados de la Encuesta	84
4.2	DISCUSION DE RESULTADOS.....	101

CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	108
JURISPRUDENCIA.....	111
ANEXOS	112

RESUMEN

TITULO: "VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS QUE REALIZO EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA EN EL 2,010"

TESISTA: Rogelio Evangelista Alejo

El objetivo general de la investigación fue describir la vulneración del derecho a defensa que afecta el debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010, para tal fin hemos utilizado el tipo de investigación teórica básica, como métodos de investigación hemos utilizado el científico y el descriptivo, el diseño de investigación fue el descriptivo simple, para ello, se utilizó la técnica de la encuesta, una de las técnicas más utilizadas en la investigación científica, la cual está compuesta de una serie de técnicas específicas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre los objetivos de la investigación. En la presente investigación el rasgo definitivo de la encuesta fue el uso de un cuestionario que nos permitió recoger los datos requeridos, a fin de describir y medir la variable.

La recolección de la información denominada también como trabajo de campo, básicamente consistió en aplicar la encuesta a la muestra seleccionada dentro del universo o población, en el presente caso, a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huancavelica del ámbito de la Provincia de Huancavelica; una vez recogida la información se procedió a ordenarla, clasificarla y codificarla y luego hicimos el análisis respectivo, el cual, consistió en cálculos con la finalidad de establecer si los datos obtenidos cumplían o no, con los objetivos de la investigación.

Mediante las encuestas realizadas a los funcionarios, ex funcionarios, servidores y ex servidores sancionados se confirmó que la hipótesis que habíamos formulado y que lo pusimos a prueba tuvo aceptación total, la cual, al final de nuestra investigación quedó establecida en los siguientes términos: La vulneración del derecho constitucional a defensa afecta significativamente el debido proceso en los Procesos Administrativos Disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010.

En resumen, el contenido de nuestro informe final quedo estructurado de la siguiente forma:

En el Capítulo I, hemos detallado como se planteó y formuló el Problema de nuestra Investigación, en la segunda parte se fijó los objetivos: el general y los específicos y como tema final de este capítulo se detalló nuestras justificaciones y la importancia de realizar la investigación.

En el Capítulo II, como parte inicial hemos indicado los antecedentes de índole local, regional y nacional sobre la formulación del problema materia de nuestra investigación, como segundo parte de este capítulo hemos detallado las Bases Teóricas Doctrinarias del Proceso Administrativo Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, sus antecedentes legales, concepto de Estado, sus elementos y sus funciones, forma parte de esta segunda parte la Competencia Ejecutiva de la Administración Pública, se ha definido la Carrera Administrativa y a quienes comprende, también se ha definido quienes son Funcionarios y quienes son Servidores Públicos, se ha definido también la Falta Administrativa y su Ámbito de Aplicación, y como parte de bastante atención se ha desarrollado con bastante claridad sobre las sanciones, su clasificación y que funcionarios son competentes para iniciar una investigación que pueda dar la oportunidad de calificarlas e imponerlas y su correspondiente registro en el Registro Nacional de Sanciones, de Destitución y Despido (RNSDD) y como parte importante de este capítulo se ha desarrollado con bastante amplitud sobre el Proceso Administrativo Disciplinario, su definición, designación de la comisión: sus funciones y atribuciones, plazo para el inicio del proceso, la prescripción y caducidad, asimismo se identificó las etapas del trámite del proceso administrativo, etapas que hemos desarrollado específicamente para una correcta ilustración de nuestros lectores incluido los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, como parte adicional hemos definido los recursos administrativos: los plazos para su interposición, el agotamiento de la vía administrativa y la impugnación jurisdiccional de las resoluciones de imposición de sanciones que emite la Administración Pública, en este caso el Gobierno Regional de Huancavelica, asimismo hemos definido en que consiste el Debido Proceso, como parte final de este capítulo hemos identificado la Hipótesis de la Investigación y la Hipótesis Nula con su correspondiente identificación de variables.

En el Capítulo III, hemos detallado el Ámbito de Estudio, el tipo, el nivel, el método y el diseño de nuestra investigación, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas e instrumentos de la Recolección de los datos considerando dentro de ellas a la encuesta y la entrevista, el procedimiento utilizado para la recolección de los datos, las técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

En el Capítulo IV, se está presentado los resultados de nuestra investigación obtenidas por medio de nuestras encuestas que hemos realizado a los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, encuesta que contiene 17 preguntas cuyas respuestas fueron procesadas y analizadas, de lo cual en este capítulo vertimos nuestras consideraciones y las representaciones gráficas para una mejor ilustración de nuestros lectores, forma parte de este capítulo la

contrastación de la hipótesis de nuestra investigación y como parte final de este capítulo hemos detallado nuestra discusión sobre los resultados obtenidos.

Como aporte importante de nuestro informe final, hemos detallado nuestras conclusiones y recomendaciones que ponemos a consideración de las autoridades competentes a fin de que realicen las acciones que les puedan corresponder.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación recoge mis reflexiones y experiencias respecto a los deberes y derechos del servidor público y el Estado, en esta oportunidad el Estado representado por el Gobierno Regional de Huancavelica dentro del proceso administrativo disciplinario, experiencia que he acumulado en estos últimos años vividos dentro de un ámbito administrativo público de terribles frustraciones, incontenibles desencuentros y extremos egoísmos, sobre el cual, los políticos de turno usaron el poder que les confió el pueblo para desorganizar el Gobierno Regional de Huancavelica, con el apoyo de algunos funcionarios, servidores nombrados y contratados a partir del año 2,008 lograron implantar una estructura orgánica, so pretexto de combatir la supuesta corrupción que según ellos imperaba en las Direcciones Regionales de Educación, Salud, Agricultura y Transportes y Comunicaciones, esa estructura orgánica según ellos, también estaba orientada a desterrar la extrema pobreza del departamento de Huancavelica; en la práctica, fue un discurso más y a la fecha la pobreza sigue latente, la implantación de la referida estructura orgánica y la elaboración de nuevos documentos de gestión como el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) y CAP (Cuadro para Asignación de Personal), ocasionaron al interior del referido Gobierno Regional mayores gastos de personal como la contratación de personal por Servicios no Personales (SNP) y por Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los políticos de turno en muchos casos ubicaron a estos servidores contratados en los cargos que ocupaban los servidores nombrados y en algunos casos para alejarlos de toda labor administrativa, paralelamente contrataron profesionales que se encargarían de asesorar a las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios tanto para la permanente y para especial; es decir, implementaron una oficina especial para conducir los procesos administrativos disciplinarios al parecer con la finalidad de imponer sanciones desproporcionadas e irrazonables, muchas de las cuales incluso fueron impugnadas judicialmente por los servidores afectados, prueba de esa potestad y atribución sancionadora en el año 2,010 el Gobierno Regional de Huancavelica emitió Resoluciones Ejecutivas Regionales, con las cuales impusieron sanciones administrativas disciplinarias a Funcionarios, a ex Funcionarios, a servidores y a ex servidores sin que medie proceso administrativo disciplinario alguno, es decir, sin haberles notificado los cargos y la posible sanción que les impondrían si es que supuestamente no lograban desvirtuar los referidos cargos, decisión administrativa que mediante el presente trabajo de investigación he logrado verificar que si hubo vulneración del derecho constitucional a defensa.

Como prueba irrefutable de la vulneración del derecho a defensa, de funcionarios, de ex funcionarios, de servidores y ex servidores del Gobierno Regional de Huancavelica, es la

Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010/GOB.REG-HVCA/PR de fecha 17 de marzo de 2,010, mediante la cual, el Presidente Regional de Huancavelica de ese entonces impuso la medida disciplinaria de amonestación escrita y suspensión sin goce de remuneraciones sin la apertura de proceso administrativo disciplinario, decisión administrativa que en muchos de los casos fue impugnada administrativamente por la mayoría de los afectados, impugnaciones que en algunos casos llegaron a judicializarse con resultados positivos.

Los funcionarios o servidores están sometidos a la autoridad administrativa en lo que respecta a la carrera administrativa. Este poder disciplinario tiene por objeto reprimir las infracciones de la conducta del funcionario, servidor público o personal al servicio de la administración pública, inspirándose en el sentimiento agrupativo del personal, y en las necesidades de la prestación del servicio público que satisfaga las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector aprobado con Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, no distinguen con claridad los efectos que produce la comisión de una falta, en este sentido, sólo regula la sanción de carácter administrativo y de naturaleza disciplinaria, sustancialmente diferente a las sanciones regladas por el Código Penal aprobado por el Decreto Legislativo N° 635. Sin embargo, en muchos casos una falta administrativa, por tener implicancias graves y por estar presente la intencionalidad en su comisión debe ser materia de una denuncia ante el Ministerio Público, y en la medida que las consecuencias de la falta hayan producido un daño o perjuicio económico, lo más probable es que el caso derive en responsabilidad civil para el infractor, surgiendo la administración pública como sujeto afectado, titular del derecho e interés lesionado.

El Autor

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de los siglos y los años las naciones han vivido diferentes épocas históricas que van desde sus inicios hasta la gesta de sus independencias, época en que se convirtieron libres por sus recursos naturales y humanos. Luego se trazaron planes y proyectos para llegar a convertirse en líderes y ejemplo para otras naciones; sin embargo, esta situación se vio en cierta forma frustrada por el funcionamiento y nivel de presencia de las instituciones públicas que representaban al Estado en los países en vías de desarrollo, ocasionado principalmente por los procedimientos y sistemas administrativos deficientes utilizados para el funcionamiento de estas instituciones.

Sin embargo, en los últimos tiempos está cobrando vital importancia las temáticas relacionadas a la globalización, el poder local, la participación ciudadana y la sistemática disminución del papel del Estado. Todos enfocados hacia la comprensión de los elementos y actores que participan en la reforma de la administración del Estado.

El funcionamiento de la administración pública se enmarca de diferentes factores, una de ellas es que los funcionarios públicos y servidores públicos sólo pueden actuar de acuerdo a la Constitución Política del Estado, a las leyes que rigen el desarrollo institucional sea regional o local y las normas legales del régimen laboral público, pues están al servicio del Estado de manera permanente o eventual. Hacer lo contrario vicia los actos de nulidad absoluta o provoca las llamadas vías de hecho de la administración, que es el obrar de la administración sin ningún fundamento legal.

Administrativamente en nuestro país los procedimientos sancionadores de la Administración Pública se ubican en el campo del Sistema de Personal y jurídicamente en el campo del Derecho Administrativo, pero especialmente en el campo del Derecho Procesal (o

procedimental) Administrativo, regulado en el Capítulo V del Régimen Disciplinario del D. L. N° 276¹ para el personal inmerso en la carrera administrativa pública, en el Capítulo II Título IV y Título V de la Ley N° 27444² para el personal al servicio de las entidades públicas no inmersos en la carrera pública.

Con el Capítulo XIII del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobada con D. S. N° 005-90-PCM³ se norma las etapas del Proceso Administrativo Disciplinario al que se someterá todo funcionario o servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, por lo que, es de gran importancia ilustrarles el procedimiento al que deben sujetarse, pues sólo así se garantizara el ejercicio del derecho constitucional al debido proceso.

La vigencia de la normatividad antes citada está orientada a contar con un instrumento técnico-normativo que regule la solución adecuada de los procesos administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, a fin de deslindar en forma oportuna la responsabilidad del procesado, estableciendo un mecanismo de seguridad jurídica que garantice equidad y justicia, en salvaguarda de la estabilidad y derechos del trabajador, así como de los intereses institucionales y, consecuentemente, evitar la prescripción de la acción y la caducidad del procedimiento.

La Ley 27444 establece: "Las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones del administrado"⁴, esto, debe ser entendido como la piedra de toque del sistema represivo administrativo, puesto que regula la facultad de establecer infracciones administrativas y sus sanciones.

Es por dicha razón que al Procedimiento Administrativo Sancionador Público se le aplican las garantías que históricamente han sido creadas para el derecho penal. En consecuencia, la Ley N° 27444 innova al regular por vez primera una serie integral de principios aplicables al Procedimiento Administrativo Sancionador, dentro de los cuales tenemos al Debido Procedimiento, principio que tiene una dimensión constitucional configurada en el DEBIDO

¹ DECRETO LEGISLATIVO N° 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Dado en la Casa de Gobierno – Lima Perú a los seis días del mes de marzo del año 1,984.

² LEY N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", Dado en la Casa de Gobierno – Lima Perú a los diez días del mes de abril del año dos mil uno.

³ DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM, "Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa" dado por la Presidencia del Consejo de Ministros – Lima Perú con fecha 17 de enero del año 1,990.

⁴ ARTICULO 229° numeral 229.1 de la Ley N° 27444 citado *supra*.

PROCESO, este debido proceso para la actuación de las Comisiones Procesos Administrativos Disciplinarios sea Permanente o Especial en las entidades administrativas públicas de nuestro país y por ende del Gobierno Regional de Huancavelica, está debidamente estructurado o estipulado en el Capítulo XIII DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, por tanto, el incumplimiento de alguna de las etapas del referido debido proceso, vicia la actuación de las referidas comisiones por vulneración del debido proceso.

La Ley 27444 supletoriamente ha previsto que para el ejercicio de la potestad sancionadora obligatoriamente se requiere haber seguido el procedimiento legal o reglamentario que está caracterizado especialmente por: *"Notificar a los administrados los hechos que se le impute a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos pueden construir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuya tal competencia"*⁵, norma legal que establece en forma clara que todo servidor público previa a la imposición de una sanción disciplinaria en su contra sea directa o a través del proceso administrativo disciplinario debe gozar del derecho constitucional a defensa, mediante comunicación escrita en la cual se debe detallar los cargos infractores y la expresión de las sanciones que se le pudiera imponer.

De lo expuesto ampliamente, consideramos que está debidamente previsto que el derecho constitucional a defensa forma parte del debido proceso de la potestad sancionadora que se atribuyen las entidades administrativas públicas, por tanto, sería inconstitucional que en el año 2010 la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios y el Presidente del Gobierno Regional de Huancavelica no hayan respetado este derecho para recomendar e imponer respectivamente sanciones disciplinarias a funcionarios y servidores del ámbito del referido gobierno.

Por estas consideraciones, el trabajo de investigación que proponemos debe titularse: "VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS QUE REALIZO EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA EN EL 2010", está orientado a que al interior de toda calificación de denuncias que realice la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica en contra todo servidor público, debe respetar estrictamente el derecho a

⁵ ARTÍCULO 234º numeral 3. de la Ley N° 27444 citado en página 8.

defensa, derecho constitucional que forma parte del debido proceso administrativo disciplinario que está debidamente definido o identificado en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM⁶.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la vulneración del derecho a defensa afecta el debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Describir la vulneración del derecho a defensa que afecta el debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar los procesos administrativos disciplinarios en los cuales se vulnero el derecho a defensa de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010.
- b) Verificar las vulneraciones del derecho a defensa que afecta el debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.4.1 Justificación

a) Científica Jurídico Constitucional

El presente proyecto de investigación científicamente es de importante necesidad, puesto que, el Estado representado por el Gobierno Regional de Huancavelica está obligado a respetar dentro de todo procedimiento administrativo los derechos fundamentales de sus administrados, pues, si bien es cierto, que dentro del ordenamiento constitucional nacional está

⁶ DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM, "Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa

debidamente previsto el debido proceso⁷, también es verdad, que los límites, de este derecho no se agotan en tal previsión. Este derecho puede ser ubicado, a parte de la norma constitucional en otras normas legales, porque su separación es enorme e implica en la mayoría de los casos una indudable conexión con otras garantías o derechos que no necesariamente tiene que ver de manera exclusiva con la administración de justicia dentro del Poder Judicial, sino que es dimensionado a la vía administrativa, tal como lo desarrollado la Convención Americana de Derechos Humanos que a la letra señala lo siguiente:

*“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.*⁸

Por tanto, es de nuestro interés investigar científicamente porque el respeto a la garantía constitucional al debido proceso en especial el derecho a defensa no fue concordante con las normas legales que aplicó el Gobierno Regional de Huancavelica para conducir los procesos administrativos disciplinarios que desarrollo en el 2,010.

b) Justificación Social

La persona es parte de la sociedad humana, prueba de ello, es que la Constitución Política del Estado Peruano considera a ella como el fin supremo⁹ de la referida sociedad, razón por la cual, cuando una persona es investigada, ésta se defiende o pretende que le respeten sus derechos fundamentales, sea este, disponible o de otra naturaleza, en ese momento debe encontrar justicia, debe ser escuchado y atendido debidamente. La falta de atención debida, puede ser producto de la valoración del debido proceso o de la vulneración de su derecho a defensa.

⁷ ARTICULO 139° numeral 3. de la Constitución Política del Estado Peruano de 1,993.

⁸ ARTICULO 8° numeral 1. de la Convención Americana de Derechos Humanos.

⁹ ARTICULO 1° de la Constitución citada *supra*.

c) Justificación Económica

En la mayoría de las investigaciones administrativas disciplinarias que inicio el Gobierno Regional de Huancavelica, se han prolongado más del máximo plazo que es de treinta (30) días¹⁰, este incumplimiento se debería a dos motivos: a la irresponsabilidad de los funcionarios que integraron la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios o a la recargada labor de la misma, si fuese por el primer motivo, es necesario incluirlo en nuestra investigación, porque la irresponsabilidad ha ocasionado un detrimento económico en contra de los intereses de la referida entidad y de los investigados y/o procesados, si fuese por el segundo motivo, también es necesario investigarlo en relación al número de procesos iniciados durante el periodo de investigación.

d) Dimensión Para El Investigador

Con el problema planteado para nuestro proyecto de investigación, hemos pretendido recolectar reflexiones sobre los deberes y derechos de los servidores públicos como trabajadores y sobre la potestad del Gobierno Regional de Huancavelica dentro de los procesos administrativos disciplinarios, incluyendo dentro de estos procesos las experiencias vividas durante el año 2,010 en un contexto social de terrible frustración e incontentos descontentos que nos tocó vivir bajo la Administración Regional del señor Federico Salas Guevara S.

La Constitución Política Peruana de 1,993 y la doctrina internacional, ha establecido de manera clara que las personas, sin distinción de ninguna naturaleza, tienen el derecho a ser escuchado y atendido debidamente, incluso en la vía administración pública¹¹, en este caso por el Gobierno Regional de Huancavelica y los funcionarios que condujeron los procesos administrativos disciplinarios, este derecho no fue respetado en el año 2,010, hecho que nos incentivó a realizar nuestra investigación.

¹⁰ ARTICULO 163° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en pagina 8.

¹¹ ARTICULO 139° numeral 14. de la Constitución de 1,993 y NUMERAL 1. del Artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos, ambos citados en pagina 11.

1.4.2 Importancia

El presente proyecto de investigación es importante, porque, para llegar a determinar la responsabilidad a ser sancionada de un determinado servidor público, debe existir un verdadero equilibrio entre la valoración de los hechos y la medida coercitiva a imponer, a través de un proceso administrativo disciplinario justo y ajustado a derecho, cualquier arbitrariedad de parte del Estado invalida la sanción.

Por tanto, una de las finalidades de la presente investigación, es dejar en claro, que toda persona puede solicitar o exigir a la administración pública un trato justo, razonable, con respeto de todos aquellos derechos que le reconoce la Constitución Política, cuando tiene que dilucidar un problema, una pretensión o un conflicto de Interés¹². Para la vigencia del debido proceso en los actos relacionados con los intereses de las personas, que se llevan a cabo en las entidades públicas, es requisito sine qua nom que cuando los administrados se encuentran en la situación de investigados y procesados administrativamente se encuentran frente a un proceso no sólo legal sino, sobre todo, imparcial y justo. La injusticia y la arbitrariedad son la negación inmediata a la verdad y en consecuencia al debido proceso¹³.

La presente investigación planteada también es importante por los siguientes aspectos:

- a) Inexistencia de investigaciones realizadas sobre los procesos administrativos disciplinarios que ha realizado el Gobierno Regional de Huancavelica en contra de servidores y ex servidores públicos comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
- b) Nos permitirá identificar la relación entre los Procesos Administrativos Disciplinarios y las normas legales vigentes sobre las cuales ejerció su potestad sancionadora el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010.
- c) El resultado de la presente investigación debería ser puesto en conocimiento del Presidente Regional de Huancavelica para que se subsane los errores de hecho y derecho en que habría incurrido la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios en el año 2,010 al vulnerar el derecho

¹² ESPARZA LEIBAR, Iaki, "El principio del Proceso Debido", Página 231.

¹³ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL en su sentencia recaída en el EXP. N° 7289-2005-PA/TC

constitucional a defensa de los servidores y ex servidores públicos de la referida entidad administrativa.

- d) Mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación se contribuirá a que todo servidor público administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica conozca sus derechos que se le deben respetar cuando es procesado administrativamente por presuntas faltas disciplinarias en que incurran en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES:

2.1.1 Local

No existen antecedentes del problema formulado, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

2.1.2 Regional

De acuerdo a las indagaciones que se ha realizado en las Universidades Nacionales y Privadas de los departamentos de Junín, Ayacucho y Cerro de Pasco no se tiene conocimiento de investigación efectuada al respecto.

2.1.3 Nacional

Mediante el uso del medio tecnológico del Internet no he se ha podido obtener resultados de investigación efectuada al respecto.

El informe final del trabajo de Investigación intenta, ofrecer un panorama completo del Proceso Administrativo Disciplinario aplicable a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica comprendidos dentro del régimen laboral sujetos a la Ley de Bases de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobado con Decreto Legislativo N° 276 y con aplicación de manera supletoria de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

Esperamos que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta práctica de defensa de los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de otras instituciones públicas que se vean inmersos en un proceso de

investigación administrativa previo a una apertura de proceso administrativo disciplinario.

Ubicándonos dentro de este esquema se analizará la legislación vigente en nuestro país, para tener un enfoque al respecto. La materia investigada se sustenta en la legislación nacional y aspectos doctrinarios.

El marco teórico que sustenta la hipótesis de nuestra investigación, comprende el desarrollo de los objetivos propuestos.

Los objetivos propuestos, están directamente relacionados con el marco teórico y a través de los objetivos propuestos, llegaremos a conclusiones válidas y consistentes que coadyuven a solucionar el problema planteado.

2.2 BASES TEÓRICAS DOCTRINARIAS

2.2.1 Antecedentes Legales Del Proceso Administrativo Disciplinario y El Procedimiento Sancionador

Por ser de interés para la explicación del procedimiento sancionador como mecanismo de control de la administración pública – el Estado, en este caso, representado por el Gobierno Regional de Huancavelica, nos apoyaremos en el comentario del emérito profesor Dr. Humberto Nuñez Borja, quien ejerció la docencia en las universidades de San Agustín y Católica de Santa María, ambas de Arequipa.

Explica el Dr. Nuñez que:

“El 17 de diciembre de 1898, en el gobierno de don Nicolás de Piérola, se promulgó una ley que creaba un Consejo de Disciplina, encargado de examinar las acusaciones que se hicieran contra los funcionarios políticos y administrativos. Entre sus atribuciones se encontraban la de improbar o censurar, calificando toda irregularidad, indelicateza o falta de celo o previsión, no definidas en la ley penal y según los casos, declarar que el funcionario culpable se había hecho acreedor a una sanción administrativa de suspensión temporal o a destitución.

Este Consejo de disciplina procedía como Jurado de Honor y sólo estaban exceptuados de su jurisdicción las fuerzas militares, los funcionarios judiciales, el Presidente de la República, los Ministros de Estado y Agentes Diplomáticos, los Senadores y Diputados”¹⁴, congresistas ahora.

Agrega el ilustre autor que:

¹⁴ ÑÚÑEZ BORJA, Humberto, “Breve tratado de Derecho Administrativo del Perú”, 3era. Edición, Arequipa, Perú, Agosto de 1,971, página 35.

"El propósito y la intención de esta ley no podía ser más razonable. Su constante aplicación ponía coto a muchas irregularidades y deficiencias, y los funcionarios y empleados públicos la consideraban como garantía de estabilidad. En el Reglamento habría necesidad de contemplar algunas medidas como las destinadas a evitar represalias de los denunciados contra los denunciantes y el abuso calumnioso de estos. El Tribunal podía disponer, en el caso de ser absuelto el servidor público del cargo que se le imputa, se diera a conocer el nombre del denunciante para que su actitud malévola pueda ser castigada"¹⁵.

Las normas legales ahora vigentes no contemplan aplicar al administrado tal castigo, en razón de que ahora la denuncia es calificada como una facultad de todo administrado¹⁶, en todo caso, la autoridad deberá regular convenientemente en sus Reglamentos Internos los requisitos, las formalidades para el trámite de las denuncias. La norma dispone que la resolución que rechaza las denuncias o archivadas sean notificadas al denunciante, si estuviera individualizado¹⁷.

Posteriormente, al entrar en vigencia el Decreto Ley N° 11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil¹⁸, reglamentado por Decreto Supremo N° 522¹⁹, para aplicar las sanciones se seguía un proceso administrativo que debía concluir en fallo dictado por la autoridad superior, siendo posible, conforme al Artículo 93° de la mencionada Ley N° 11377 que a la letra decía:

"El empleado que cometa una falta que pueda ser causal de cesantía o destitución, deberá ser sometido a un proceso administrativo escrito en forma sumaria, de acuerdo con las pautas que señala el Reglamento. El procesado tendrá derecho a defensa.

El fallo lo dictará la Autoridad Superior y cabe apelación ante el Consejo Nacional del Servicio Civil, cuya resolución es definitiva".

El Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, en su Artículo 147°, estipulaba el plazo máximo en sólo 15 días útiles improrrogables para tramitar el proceso administrativo.

¹⁵ NÚÑEZ BORJA, Humberto, "Breve tratado de Derecho Administrativo del Perú", página 35, *op. cit.* en página 16..

¹⁶ NUMERAL 105.1 del Artículo 105° de la Ley N° 27444 citada en página 8.

¹⁷ Numeral 105.3 del Artículo 105° de la Ley N° 27444 citada *supra*.

¹⁸ LEY N° 11377, Dado en Casa de Gobierno, Lima Perú a los 29 días del mes de mayo de 1,950.

¹⁹ DECRETO SUPREMO N° 522, "Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil", promulgado el 26 de julio del año 1,950.

En la actualidad, el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables²⁰.

El procesado, conforme al inciso 23. del Artículo 2° y al inciso 14. del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú tiene derecho a la legítima defensa, regulado en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM²¹.

La resolución que impone la sanción de responsabilidad al trabajador procesado, lo expedirá el titular de la entidad²².

El Decreto Legislativo N° 276 ha dispuesto el establecimiento de una comisión para la conducción de los procesos administrativos disciplinarios²³.

Con puesta en vigencia de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General se ha instituido un nuevo mecanismo sancionador denominado Procedimiento Sancionador, aplicable a las autoridades y personal al servicio de la administración pública no inmersos en la carrera pública cuando estos cometan faltas administrativas²⁴.

2.2.2 El Estado

Algunas personas sencillas expresan, que "el Estado es el pueblo", o "el Estado es la autoridad". Si a un campesino de alguna comunidad campesina de nuestra región Huancavelica le preguntamos que es el Estado, él indudablemente nos responderá que "es la autoridad que manda" o el que "ordena pagar impuestos", o "el que nombra y paga a los maestros de la escuela de su comunidad", o "el que hace las carreteras con asfalto", o "el que construye las escuelas o las postas médicas de su pueblo".

²⁰ ARTICULO 163° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en pagina 8.

²¹ ARTICULOS 168° y 171° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en pagina 8.

²² ARTICULO 170° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citada *supra*.

²³ ARTICULO 32° del Decreto Legislativo N° 276 citado en página 8.

²⁴ ARTICULO 239° de la Ley N° 27444 citada en pagina 8.

Para nuestro fin nos interesa una definición del Estado que tenga relevancia jurídica y política, entendido desde ese punto de vista, citaremos la definición de Kelsen:

"Entendido en este sentido restringido, el Estado es un conjunto de hechos que tienen una significación jurídica particular. Es el sistema de normas jurídicas que dan su significación a esos hechos. Podemos, pues, definirlo como un orden jurídico parcial extraído de manera más o menos arbitraria del orden estatal total que denominamos orden jurídico nacional. Todo Estado es un Estado de Derecho. El término Estado de Derecho, es un pleonismo carente totalmente de sentido, porque Derecho y Estado son conceptos idénticos, sinónimos. El Estado no es sino la suma total de normas que ordenan la coacción, y es así coincidente con el Derecho. El Derecho es precisamente ese orden coactivo que es el Estado"²⁵.

Otra definición que es necesaria citar es la siguiente:

"El Estado puede ser definido como la colectividad humana que, sobre un territorio determinado, obedece a una autoridad independiente, encargada de realizar el bien común. El Estado es la colectividad humana organizada políticamente sobre un territorio"²⁶.

Para nosotros, el Estado es la organización jurídica - política de un pueblo (sociedad) que está asentado sobre un determinado territorio, en la que el gobierno (Poder Político) tiene como finalidad realizar el bienestar general y la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.

2.2.3 Elementos Constitutivos Del Estado

El Estado esta constituido por tres elementos: poder, territorio y pueblo, a estos se les denomina como "los elementos constitutivos de la definición del Estado"²⁷, de tal suerte que la definición de Estado sería de la forma siguiente: "ente social que se forma cuando, en un territorio determinado, se organiza jurídicamente un pueblo que se somete a la voluntad de un gobierno"²⁸.

²⁵ KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, Pág. 194, extraído de la pagina Web: www.opuslibros.org/Index_libros/Recensiones_1/kelsen_teo.htm

²⁶ FERRERO R., Raúl, "Teoría del Estado", páginas 18 y 19.

²⁷ P. BISCARETTI DI RUFFIA, "Temas de Ciencias Políticas", pagina 229.

²⁸ P. BISCARETTI DI RUFFIA, "Temas de Ciencias Políticas", pagina 228.

Poder, territorio y población no son, por tanto, elementos constitutivos de la definición del Estado, sino elementos constitutivos de la definición de todas las formas políticas conocidas sin excepción.

2.2.4 Funciones Del Estado

a) La Función Pública

Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos²⁹.

Haro Belchez diferencia entre el sentido objetivo y el subjetivo de la función pública en los siguientes términos:

"En sentido objetivo la función pública puede definirse como el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores, es decir el régimen jurídico aplicable a éstos. En sentido subjetivo se considera como tal al conjunto de funcionarios de una determinada administración pública"³⁰.

b) Características de la Función Pública.

Las principales características de la función pública son³¹:

- Material y descriptivamente es ejercicio de actividad al servicio de la nación por funcionarios públicos repartidos mediante niveles y competencias asignadas en las diversas reparticiones de los órganos del Estado o poderes públicos.
- El Estado delega el ejercicio de "función pública" en personas físicas (los funcionarios y servidores públicos). Dicho ejercicio puede igualmente derivarse de un mandato popular, vía elecciones (Presidente y Vice Presidentes de la República, los Congresistas, los presidentes regionales, los alcaldes y regidores).
- La función pública es continua, permanente e institucional. No existe función pública en consideración a las individualidades, sino en relación a

²⁹ ARTICULO 2º de la LEY N° 27815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública", dado en Casa de Gobierno Lima – Perú con fecha 12 de agosto del año 2002.

³⁰ Haro Belchez, La reforma de la función pública en México, Madrid, INAP, 1986, pág. 177.

³¹ ROJAS VARGAS, Fidel. (2002). Delitos contra la Administración Pública. Págs. 21 y 22.

los fines de política nacional y está debe ser en atención al interés público y el bien común.

- Es inherente a su naturaleza la fijación de ámbitos de competencias de los órganos y agentes públicos y por lo mismo plantea un conjunto de deberes, derechos y obligaciones.
- La función pública es un medio para que el gobierno de turno (elemento constitutivo del Estado) cumpla o ejecute su estrategia y finalidad política que es y debe ser en beneficio del interés público, de manera que el desarrollo económico y la seguridad integral sean artífices del bienestar general.
- La Discrecionalidad Administrativa, se entiende por discrecional a lo que se hace con libertad y sano juicio. En tal sentido, se dice que hay acción discrecional del funcionario, cuando en determinadas situaciones las normas legales y administrativas tiene vacíos o existen anomias, se resuelve el asunto o problema administrativo apelando a los principios del derecho, a la doctrina, a los antecedentes, a la experiencia y a la coyuntura del momento; desde luego sin apartarse de la norma constitucional y de la Ley.

c) Fines de la Función Pública.

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado³².

d) Funciones del Estado

El Estado Peruano se organiza según el principio de la separación de poderes. Así, las funciones del Estado se dividen en³³:

- Función Ejecutiva.

³² ARTICULO 3° de la LEY N° 27815 citada en página anterior.

³³ OEI - SISTEMAS EDUCATIVOS NACIONALES – PERÚ, pagina Web www.oei.es/quipu/peru/per01.pdf.

- Función Legislativa, y
- Función Judicial

Estas funciones son ejercidas por los respectivos Poderes ejecutivo, legislativo y judicial.

2.2.5 Competencia Ejecutiva de La Administración Pública

Como hemos sostenido supra, el Estado tiene básicamente tres funciones: ejecutiva, legislativa y jurisdiccional o judicial.

El Estado tiene una competencia administrativa, la cual es ejercida por la "Administración Pública" en sentido objetivo es necesariamente una "zona de la actividad desplegada por el Poder Ejecutivo", lo cual no quiere decir que toda la actividad del ejecutivo sea, estrictamente administrativa, sino que tiene actividades plenamente de gobierno, de poder, al hacer acciones en función de los fines preestablecidos³⁴.

Por ello, cuando una ley otorga una facultad a determinado funcionario, en realidad le está imponiendo el deber de ejercitar dicha facultad. Goodnow, citando al Juez Leson de los Estados Unidos de Norteamérica, dice que "cuando la ley confiere a un cuerpo o un funcionario público, o a los derechos de terceros, puede exigirse como un deber en el ejercicio de la facultad, aunque la ley este concebida en los términos de un permiso y no en los de un precepto" o mandato³⁵.

En el caso del Gobierno Regional de Huancavelica al igual que los demás Gobiernos Regionales de nuestro país, tiene Competencias exclusivas y compartidas establecidas en la Constitución y la Ley de Bases de la Descentralización. Ejerce competencias exclusivas y compartidas que les asigna la Constitución, la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, así como las competencias delegadas que acuerden entre ambos niveles de gobierno³⁶.

³⁴ GARRIDO FALLA, Fernando, "Tratado de Derecho Administrativo", Editorial: Tecnos, 2005, Madrid España, Pág. 40

³⁵ NUÑEZ BORJA, Humberto, Pág. 219, op. cit. en página 16.

³⁶ ARTICULO 10°.- **Competencias exclusivas y compartidas establecidas en la Constitución y la Ley de Bases de la Descentralización.** Primer Párrafo de la Ley N° 27867 "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales" Dado en Casa de Gobierno, en Lima Perú, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil dos.

En consecuencia, la **administración pública**, es la actividad desplegada por los órganos públicos del Estado, para la ejecución concreta y práctica de las funciones y servicios estatales, que se hace en forma efectiva mediante actos y hechos administrativos.

2.2.6 Carrera Administrativa

Carrera administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública³⁷.

a) Objetivo de la carrea administrativa

Permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público³⁸.

b) Principios de la carrera administrativa

La carrera administrativa es permanente y se rige por los principios de³⁹:

- Igualdad de oportunidades;
- Estabilidad;
- Garantía del nivel adquirido; y
- Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

c) Las entidades de la Administración Pública

Se entiende por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública⁴⁰:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados;
- El Poder Legislativo;
- El Poder Judicial;

³⁷ ARTICULO 1º Primer Párrafo del Decreto Legislativo N° 276 norma legal citada en página 8.

³⁸ ARTICULO 1º Segundo Párrafo del Decreto Legislativo N° 276 citada *supra*.

³⁹ ARTICULO 4º del Decreto Legislativo N° 276 citada *supra*.

⁴⁰ ARTICULO I.- del TITULO PRELIMINAR de la Ley N° 27444, norma legal citada en pagina 8.

- Los Gobiernos Regionales;
- Los Gobiernos Locales;
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y
- Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Por lo tanto estas entidades de la Administración Pública para su funcionamiento tienen funcionarios y servidores públicos.

d) Los que pertenecen a la Carrera Administrativa

La Carrera Administrativa comprende a los servidores públicos que con carácter estable (nombrados) prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación⁴¹.

e) Los que no pertenecen a la Carrera Administrativa

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones de la ley en lo que les sea aplicable.

No esta comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores

⁴¹ ARTICULO 2º del Reglamento citado en página 8.

de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica⁴².

2.2.7 Funcionario Público

Considerase funcionario al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos de más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por Ley⁴³.

Nezard, según el Dr. Humberto Nuñez Borja en su obra "Breve Tratado de Derecho Administrativo del Perú", define al funcionario con el:

"Ciudadano que, bajo una denominación cualquiera, recibe libremente del Estado el poder que ejerce, de modo permanente, para realizar actos de autoridad y concurrir en una esfera más o menos elevada a la realización de actos materiales o intelectuales en la gestión de los negocios de una persona administrativa"; agrega que, "de modo general, pues, el funcionario público es el ciudadano - y sólo el ciudadano- que, legalmente designado, ejerce una actividad de carácter público y usa el poder del Estado" para el cumplimiento de los fines del cargo⁴⁴.

En cambio, Nuñez Borja en su obra antes citada, sostiene que:

"Función pública, es todo cargo o situación que implica, de parte de su titular, gestión de la cosa pública. En un sentido más circunscrito, es la situación jurídica del agente administrativo. Función pública es una situación muy diferente a la del empleo público. En la primera, como resalta el tratadista Rafael Bielsa, es necesario que exista una delegación transmitida directamente o en forma mediata, del poder público"⁴⁵.

Para nosotros, funcionario es aquél que ejerce autoridad de línea sobre un determinado número de servidores públicos, siendo responsable de la conducción de ese grupo humano y del cumplimiento de las metas establecidas en el Programa Estratégico Institucional (PEI), pudiendo ostentar, o no, competencia resolutive.

⁴² ARTICULO 2° del Decreto Legislativo N° 276 citado en página 8.

⁴³ARTICULO 4° del Reglamento citado en página 8.

⁴⁴ NUÑEZ BORJA, Humberto, Página 219, *op. cit.* en página 16.

⁴⁵ NUÑEZ BORJA, Humberto, Página 204, *op. cit.* en página 16.

2.2.8 Servidor Público

Para efectos de la Ley de Bases la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N° 276:

“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, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares.

Hace carrera el servidor nombrado y por tanto tiene estabilidad laboral indeterminada de acuerdo a ley”⁴⁶.

Según la Ley N° 27785:

“Servidor o Funcionario Público.- Es para los efectos de esta Ley, todo aquél que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades, y que en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades”⁴⁷.

Las Constituciones Políticas de Perú siempre se han referido a los funcionarios y a los servidores públicos.

La Constitución de 1979 en sus Artículos 58° a 63°, los reconocía como funcionarios y a servidores públicos. A los servidores públicos les reconocía derechos de sindicalización, huelga, entre otros, disposiciones que no eran aplicables a los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñaban cargos de confianza.

La Constitución de 1993 en sus Artículos 39° al 42°, también reconoce la calidad de funcionarios, pero a los servidores públicos adicionalmente los denomina como trabajadores públicos, reconociéndoles derechos de sindicalización y huelga, derechos que no le son reconocidos a los funcionarios con poder de decisión y a los que desempeñan cargos de confianza, de dirección o a las autoridades designadas o elegidas.

Para el Dr. Nuñez Borja, en su obra "Breve Tratado de Derecho Administrativo del Perú", señala:

⁴⁶ ARTICULO 3° del del Reglamento citado en pagina 8.

⁴⁷ NOVENA.- DEFINICIONES BASICAS de la Disposición Final de la Ley N° 27785 "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica", Dado en Casa de Gobierno, en Lima Perú, a los veintidós días del mes de julio del año dos mil dos.

"El carácter y trabajo que desempeñan los servidores públicos son menos importantes, concretándose generalmente, en labores mecánicas, tales como, la realización de acciones administrativas conducentes a componer el procedimiento administrativo, sean éstos, adjetivos (de oficio) o sustantivos (a petición de parte), o actos de trámite para impulsar el trámite del expediente, en ambos casos, siempre plasmados en un instrumento o documento. No deciden ni originan situaciones jurídicas con los administrados, porque se les considera simples ayudantes que realizan mecánicamente labores administrativas materiales"⁴⁸.

Esta gama de definiciones, nos muestra la dificultad para establecer una diferencia clara entre lo que debe entenderse por funcionario o empleado, ahora servidor público. Salvo las características descritas, no hay límite preciso, ni atributo alguno que identifique rápidamente la calidad de uno u otro.

Definir, cuando se trata de un funcionario o de un empleado, será cuestión de resolver o dilucidar en cada caso, porque incluso, el factor condición no puede evaluarse para determinar sus diferencias.

A estas consideraciones, se agrega el lenguaje conceptual introducido por la Ley N° 27444, que al regular la responsabilidad por las faltas administrativas que cometen los trabajadores al tramitar los procedimientos administrativos, no se refiere a funcionarios ni a servidores o trabajadores públicos, sino a: "Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independiente de su régimen laboral o contractual"⁴⁹.

En la actualidad existe una gama de condiciones contractuales con las cuales las personas prestan servicios a las entidades de la Administración Pública, situación que dificulta con mayor énfasis la definición de cada uno sea funcionario o servidor.

2.2.9 Servicio Público

La naturaleza esencial del servicio público se encuentra en el fundamento de la disposición contenida en el artículo 58° de la Constitución Política del Estado Peruano⁵⁰, que señala que una de las funciones del Estado es actuar en el área de los servicios públicos. Ello no significa que la prestación de los servicios públicos deba estar a cargo

⁴⁸ NUÑEZ BORJA, Humberto, "Breve Tratado de Derecho Administrativo del Perú", Página 208, *op. cit.* en página 16.

⁴⁹ PRIMER PARRAFO del Artículo 239° de la Ley N° 27444 citada en página 8.

⁵⁰ **ARTICULO 58°** de la Constitución Política del Estado Peruano de 1,993: "La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura" (Negrita elaboración propia).

del propio Estado, toda vez que éste puede optar por encargar su prestación a entidades particulares, sino que el Estado tiene la obligación de garantizar su prestación.

El Tribunal Constitucional de nuestro país, en su Sentencia recaída en el Expediente N° 034-2004-PI/TC, en sus fundamentos del 37 al 42 sobre el servicio público desarrollo lo siguiente:

"Si bien nuestro ordenamiento jurídico no recoge una definición específica sobre el concepto de servicio público, y, nuestro texto Constitucional no ha establecido un listado de actividades que deban considerarse como tales, es innegable para este Tribunal que la voluntad del constituyente fue observar y encomendar al Estado, una tarea de especial promoción y resguardo en estos casos; de ahí, la importancia de que el legislador precise claramente tal calificación y el régimen jurídico sometido en cada supuesto.

Ello en razón a que, el contenido del concepto servicio público, así como, el hecho que determinadas actividades económicas califiquen dentro del mismo, resulta una tarea que se resuelve en cada ordenamiento jurídico de manera particular. Su importancia radica por el hecho que de tal definición, depende el régimen de obligaciones y cargas a distribuir entre el Estado y los particulares.

En ese sentido mientras una actividad económica pueda ser realizada por un particular, el Estado debe respetar su libertad de actuación y determinación económica; contrariamente, y dado que el fin último es fomentar la competencia, cuando la oferta privada resulte inexistente o cuando existiendo sea insuficiente, es evidente que no sólo está habilitado a intervenir reconstruyendo el mercado, sino que tal intervención resulta imperiosa ante los riesgos que una situación como esta produciría en la población. Este es el caso de muchos de los servicios públicos calificados por la legislación y que responden al tipo de monopolios naturales, en cuyo caso, el Estado a través de los denominados Organismos Reguladores, controla la calidad y condiciones del servicio, fija la tarifa y garantiza, a su vez, generar condiciones de competencia en los segmentos donde esta sea posible.

De esta manera, es importante tomar en cuenta que existen una serie de elementos que en conjunto permiten caracterizar, en grandes rasgos, a un servicio como público y en atención a los cuales, resulta razonable su protección como bien constitucional de primer orden y actividades económicas de especial promoción para el desarrollo del país. Estos son:

- Su naturaleza esencial para la comunidad.

- La necesaria continuidad de su prestación en el tiempo.
- Su naturaleza regular, es decir, que debe mantener un estándar mínimo de calidad.
- La necesidad de que su acceso se dé en condiciones de igualdad.

Resulta relevante tomar en cuenta que hoy en día, lo fundamental en materia de servicios públicos, no es necesariamente la titularidad estatal sino la obligación de garantizar la prestación del servicio, por tratarse de actividades económicas de especial relevancia para la satisfacción de necesidades públicas; y en ese sentido, deviene en indistinto si la gestión la tiene un privado o la ejerce el propio Estado".

El Estado tiene responsabilidad de velar permanentemente por el bien de la colectividad, de tal manera que si alguna autoridad, funcionario o servidor público comete intencional o negligentemente alguna falta lesiva o que afecte la prestación de servicios, debe ser sancionado ejemplarmente; en cambio si la falta se produce de modo involuntario, ésta debe ser convenientemente investigada y evaluada para que no se cometan injusticias.

La administración pública como aparato ejecutor del Estado está obligada, además a administrar estos servicios públicos con eficacia y absoluta honestidad en su más amplia expresión, de tal manera, que la ciudadanía no se vea afectada por acciones deshonestas, deficientes o negligentes.

2.2.10 Faltas Administrativas

a) Falta Disciplinaria

El Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa considera falta disciplinaria:

"A toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica, sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el art. 28º y otros de la Ley y el presente reglamento. La comisión de una falta administrativa da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente"⁵¹.

b) Ámbito de Aplicación

⁵¹ ARTICULO 150º del Reglamento citado en página 8.

En lo que respecta a la determinación de responsabilidades por la comisión de faltas administrativas, así como para la aplicación de sanciones se distingue los siguientes grupos laborales:

- **Personal inmerso en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276**

Sin distinguir la posición jerárquica, ocupacional, profesional del cargo que desempeñan se encuentran en este grupo laboral "los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública"⁵².

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable⁵³.

- **Personal fuera del Régimen del Decreto Legislativo N° 276:**

En este grupo laboral se encuentra todo aquel trabajador público que esta fuera de la carrera administrativa, entre ellos:

- Los sujetos al régimen laboral privado normado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 001-96-TR, al régimen laboral contractual regulado por el Código Civil bajo la denominación de Servicio no Personal, al régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), las autoridades con mandato popular, por designación o de confianza que no tengan la calidad de servidores públicos de carrera.
- Miembros de las fuerzas armadas y policiales.
- Los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.
- El personal obrero que presta servicios para un gobierno local desde el 01 de junio del año 2, 001 fecha de publicación de la Ley N° 27469, que modifica el artículo 52° de la Ley N.º 23853 Ley Orgánica de

⁵² ARTICULO 1° Párrafo primero del Decreto Legislativo N° 276 citada en página 8.

⁵³ ARTICULO 2° Párrafo segundo del Decreto Legislativo N° 276 citada en página 8.

Municipalidades en el sentido que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

c) Faltas de Carácter Disciplinarias

Conforme lo establece la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o destitución, previo proceso administrativo⁵⁴:

- El incumplimiento de normas reguladas en la Ley y su reglamento⁵⁵.

Se incumple esta norma legal cuando no son observadas, las obligaciones y las prohibiciones.

Obligaciones:

Son obligaciones de los servidores⁵⁶:

- Cumplir personal y diligentemente los deberes⁵⁷ que impone el servicio público;
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
- Concurrir puntualmente con responsabilidad y observar los horarios establecidos (concordante con el Artículo 128° que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM);
- Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia sus superiores y compañeros de trabajo;

⁵⁴ ARTICULO 28° del Decreto Legislativo N° 276 citado en página 8.

⁵⁵ INCISO a) del ARTICULO 28° del Decreto Legislativo N° 276 citado *supra*

⁵⁶ ARTICULO 21° del Decreto Legislativo N° 276 citado *supra*.

⁵⁷ ARTICULO 3° del Decreto Legislativo N° 276.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón **deben**:

- Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del país y considerando que trasciende los periodos de gobierno;
- Supeditar el interés particular al interés común, a los deberes del servicio, y a las prioridades fijadas por la autoridad competente en relación con las necesidades de la colectividad;
- Constituir un grupo calificado y en permanente superación;
- Desempeñar sus funciones con *disciplina*, honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio;
- Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo, y *decoro* y honradez en su vida social.

- Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- Informar a la autoridad superior competente de los actos delictivos que conozcan en su centro de su trabajo o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública (concordante con el Artículo 133º que aprobó el D. S. N° 005-90-PCM);
- Las demás obligaciones que le señalen las leyes o el reglamento (concordante con el Artículo 126º que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM).

Otra de las obligaciones que ha previsto el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:

Artículo 22º.- Los servidores públicos que determina la Ley o que administran o manejan fondos del Estado deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de éstos(concordante con el Artículo 130º que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM)

Asimismo detallamos las otras obligaciones que ha previsto el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM:

Artículo 127º.- Los funcionarios y servidores se conducirán con honestidad, respeto al público, austeridad, disciplina y eficiencia en el desempeño de los cargos asignados; así como, con decoro y honradez en su vida social.

Artículo 129º.- Los funcionarios y servidores deberán, actuar con corrección y justeza al realizar los actos administrativos que les corresponda, cautelando la seguridad y el patrimonio del Estado que tengan bajo su directa responsabilidad.

Artículo 131º.- Los funcionarios y servidores deben supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la autoridad competente en la relación a las necesidades de la colectividad.

Artículo 132º.- Los funcionarios y servidores permanentemente deberán aplicar, actualizar y transmitir las técnicas, las normas y los procedimientos inherentes a la función que desempeñan.

Prohibiciones:

Son prohibiciones a los servidores públicos⁵⁸:

- Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario de trabajo, salvo labor docente universitaria (concordante con el Artículo 134° que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM);
- Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio;
- Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores (concordante con el Artículo 135° que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM);
- Emitir opinión a través de medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente (concordante con el Artículo 138° que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM);
- Celebrar por sí o terceras persona o intervenir, directa o indirectamente en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (especificada con el Artículo 137° que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, respecto a la capacidad decisoria o influyente en la celebración de los contratos);
- Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Otra de las prohibiciones que ha previsto el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM es la siguiente:

Artículo 139°.- Mientras dure su relación laboral con la Administración Pública, a través de una entidad, tanto los funcionarios como los servidores están impedidos para desempeñar otro empleo remunerado y/o suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública o empresa del estado, salvo para el desempeño de un cargo docente (concordante con el Artículo 7° del Decreto Legislativo N° 276 y Artículo 3° de la Ley N° 28175⁵⁹).

⁵⁸ ARTICULO 23° del Decreto Legislativo N° 276 citado en página 8.

⁵⁹ ARTICULO 7° del Decreto Legislativo N° 276: "Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inculsible en las Empresas de propiedad directa e indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible, asimismo la percepción simultanea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. LA única excepción a ambos principios esta constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción y remuneración excepcional".

ARTICULO 3° de la Ley N° 28175 "Ley Marco del Empleo Público": "Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado. Las únicas excepciones la constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en 1 (uno) de los directorios de entidades o empresas públicas".

- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores⁶⁰;
- El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor⁶¹;
- La negligencia en el desempeño de las funciones⁶²;
- El impedir el funcionamiento del servicio público⁶³;
- La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros⁶⁴ (Puede constituir delito de peculado conforme a los Arts. 387° a 392° del Decreto Legislativo N° 635 que aprobó el Código Penal Peruano);
- La Concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad⁶⁵;
- El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro⁶⁶;
- El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta⁶⁷.
- Los actos de inmoralidad⁶⁸;
- Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendarios⁶⁹;
- Las demás que señale la ley.

La norma regula una salvedad, remitiéndonos a otras calificaciones reguladas por la misma ley o por otras leyes, a las que debe acudir de modo supletorio, en ese sentido podemos citar otras faltas que deben tomarse en cuenta:

⁶⁰ ARTICULO 28° Inciso b) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶¹ ARTICULO 28° Inciso c) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶²ARTICULO 28° Inciso d) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶³ ARTICULO 28° Inciso e) del Decreto Legislativo N° 276

⁶⁴ ARTICULO 28° Inciso f) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶⁵ ARTICULO 28° Inciso g) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶⁶ ARTICULO 28° Inciso h) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶⁷ ARTICULO 28° Inciso i) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶⁸ ARTICULO 28° Inciso j) del Decreto Legislativo N° 276.

⁶⁹ ARTICULO 28° Inciso k) del Decreto Legislativo N° 276

- La condena penal privativa de la libertad por delito doloso lleva consigo la destitución automática (Artículo 29° del Decreto Legislativo N° 276).
- En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede continuar prestando servicios, siempre que el delito no esté relacionado con las funciones asignadas, ni afecte a la administración pública (Artículo 161° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM).
- Incumplimiento por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del plazo de 30 días hábiles para tramitar los procesos (Segundo párrafo del Artículo 163° del Reglamento de la ley de la Carrera Administrativa aprobado con D. S. N° 005-90-PCM).

Otras faltas de Carácter Disciplinarias no comprendidas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM:

Faltas administrativas que incurren las autoridades y personal al servicio de las entidades, en el trámite de los procedimientos administrativos⁷⁰.

- Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas;
- No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos;
- Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expediente solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo;
- Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia;
- Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello;
- No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentre incurso;

⁷⁰ ARTICULO 239° de la Ley N° 27444: "Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente con amonestación, suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de:

Siguen los incisos del 1 al 10 que se detallan en líneas supra.

- Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones
- Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones;
- Incurrir en legalidad manifiesta;
- Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial a que se refiere el numeral 160.1 de esta Ley.

La trasgresión de los principios, deberes, prohibiciones y obligaciones que establece los artículos 6º, 7º, 8º y 11º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública⁷¹:

Detallamos los artículos referidos de la Ley:

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- **Respeto**
Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- **Probidad**
Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
- **Eficiencia**
Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
- **Idoneidad**
Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- **Veracidad**

⁷¹ Artículos 6º y 7º de la Ley N° 27815 citada en pagina 20.

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

- **Lealtad y Obediencia**

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

- **Justicia y Equidad**

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

- **Lealtad al Estado de Derecho**

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

- **Neutralidad**

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

- **Transparencia**

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

- **Discreción**

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

- **Ejercicio Adecuado del Cargo**

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

- **Uso Adecuado de los Bienes del Estado**

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

- **Responsabilidad**

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

- **Mantener Intereses de Conflicto**

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

- **Obtener Ventajas Indevidas**

Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

- **Realizar Actividades de Proselitismo Político**

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

- **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

- **Presionar, Amenazar y/o Acosar**

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Artículo 11.- Obligación de comunicar o denunciar los actos contrarios al Código

Todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo normado en el presente Código, ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o al órgano que haga sus veces.

2.2.11 La Sanción Administrativa

En nuestro ordenamiento jurídico no se ha definido la sanción administrativa de manera explícita, entonces nos obligamos a recurrir a algunas definiciones genéricas:

- La última parte del Artículo 150º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM estipula: "La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente".
- El Artículo 153º de la norma ya citada señala lo siguiente: "Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal que pudieran incurrir".

Para mejor ilustración sobre la materia, citamos el concepto de López Agüero, Victoriana:

"La sanción administrativa es el acto impuesto por un órgano estatal que deriva de un evento dañoso, actuando en función administrativa, como consecuencia de la violación de un deber impuesto por una norma. Este concepto deriva de la Potestad Sancionadora de la Administración; que precisa de una norma - ley que lo habilite. Limitada por el principio de legalidad y por el principio de discrecionalidad que establece un marco de posibilidades para la imposición de la sanción, una vez verificado la trasgresión⁷²".

2.2.12 El Inicio de la Protestada Sancionadora

Respecto al inicio de la potestad sancionadora de las entidades de la Administración Pública, el numeral 1. del artículo 235º de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" ha estipulado lo siguiente: "El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición motivada de otros órganos o entidades o por denuncia", ante ello, detallamos algunos casos:

- a) Por medio del Órgano de Control Interno.- Su atribución está regulada en el artículo 15º de la Ley N° 27785 "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República", que a la letra señalan lo siguiente:**

Exigir a los funcionarios y servidores públicos la plena responsabilidad por sus actos en la función que desempeñan, identificando el tipo de responsabilidad incurrida, sea administrativa funcional, civil o penal y recomendando la adopción de las acciones preventivas y correctivas necesarias para su implementación. Para la adecuada identificación de la responsabilidad en que hubieren incurrido funcionarios y servidores públicos, se deberá tener en cuenta cuando menos las pautas de: identificación del deber incumplido, reserva, presunción de licitud, relación causal, las cuales serán desarrolladas por la Contraloría General.

Emitir, como resultado de las acciones de control efectuadas, los Informes respectivos con el debido sustento técnico y legal, constituyendo prueba pre-constituida para el inicio de las acciones administrativas y/o legales que sean recomendadas en dichos informes.

⁷² López Agüero, Victoriana, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, Artículo; "Sanciones Administrativas", UNNE – Argentina, artículo publicado en Internet.

- b) **Por medio de Denuncia.- Facultad de todo administrado⁷³ previsto en el Artículo 105° de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, texto de su numeral 105.1 que detallamos a continuación:**

“Todo administrado está facultado para comunicar a la autoridad competente aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento, sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento”.

- c) **Por medio del Superior de todo Servidor Público.- Deber previsto en el inciso g) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, que a la letra señala lo siguiente:**

“Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública”

- d) **Por medio de todo Empleado Público.- Obligación de comunicar o denunciar, estipulado en el Artículo 11° de la Ley N° 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública” que a la letra señala lo siguiente:**

“Todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo normado en el presente Código, ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o al órgano que haga sus veces”.

2.2.13 Clases de Sanciones

Según lo estipula el Artículo 155° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM las sanciones administrativas se clasifican en:

- Amonestación verbal o escrita;
- Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días;

⁷³ ARTICULO 51° de la Ley N° 27444 CONTENIDO DEL CONCEPTO ADMINISTRADO

Se considera administrado respecto de algún procedimiento administrativo concreto:

1. Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos
2. Aquellos que, sin haber iniciado el procedimiento, posean derechos o intereses legítimos que pueden resultar afectados por la decisión a adoptarse..

- Cese temporal sin goce de remuneraciones mayor a treinta (30) días y hasta por (12) meses y
- Destitución.

Las sanciones se aplican sin atender necesariamente el orden correlativo señalado.

Para mejor ilustración detallamos los procedimientos para la aplicación de las sanciones ya descritas:

- **Amonestación:** Será verbal o escrita. La verbal la efectúa el Jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia (Artículo 156° del Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM).
- **Suspensión:** Es sin goce de remuneraciones y se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal (Artículo 157° del Reglamento citado supra).
- **Cese Temporal:** Es sin goce de remuneraciones mayor de treinta (30) días y hasta por doce (12) meses. Se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad (Artículo 158° del Reglamento citado supra).
- **Destitución:** Es el máximo grado de sanción que se aplica previo proceso administrativo disciplinario; quedando el destituido inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años (Artículo 159° del Reglamento citado supra).

En todos los casos, las resoluciones de sanción deberán constar en el legajo personal del servidor (Artículo 160° del Reglamento citado supra).

La condena penal privativa de la libertad consentida y ejecutoriada, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de que la condena sea condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones

asignadas ni afecte a la Administración Pública ((Artículo 161° del Reglamento citado supra).

Tratándose de concurso de faltas cometidas por el mismo servidor, se impondrá la sanción que corresponda a la falta más grave (Artículo 162° del Reglamento citado supra).

2.2.14 Calificación de la Falta y Determinación de La Gravedad

Persigue un fin correctivo, actúa como un filtro, en el que solamente debe ser materia del proceso, aquellos casos de faltas que califiquen de mayor "gravedad".

"La calificación de la gravedad de la falta es atribución de la autoridad competente o de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, según corresponda.

Los elementos que se consideran para calificar la falta serán enunciados por escrito" (Artículo 152° del Reglamento citado supra).

Las faltas se tipifican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad será determinada evaluando las condiciones siguientes⁷⁴:

1El Artículo 154° del Reglamento citado supra estipula:

"La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta.

Para aplicar la sanción a que hubiere lugar, la autoridad respectiva tomará en cuenta, además:

- La reincidencia o reiterancia del autor o autores;
- El nivel de carrera; y
- La situación jerárquica del autor o autores".

La falta será más grave cuanto más elevado sea el nivel del servidor o jerarquía de la autoridad que lo cometa (3er párrafo del Artículo 27° del Reglamento citado supra en concordancia con el Artículo 40° de la Ley N° 27444⁷⁵).

⁷⁴ ARTICULO 151° del Reglamento citado en pagina 8.

⁷⁵ ARTICULO 27° 3er Párrafo del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en página 8.: "Una falta será tanto más grave cuanto más elevado sea el nivel de del servidor que la ha cometido".

ARTICULO 240° de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General": "Las demás faltas incurridas por las autoridades y personal a su servicio con respecto a los administrados no previstas en el artículo anterior serán sancionadas considerando el perjuicio ocasionado a los administrados la afectación al debido procedimiento causado, así como la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente"

2.2.15 Registro de las sanciones de destitución y despido.

En el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, establecido en el Artículo 242º de la Ley Nº 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", deben anotarse este tipo de sanciones que se hayan aplicado a cualquier autoridad o personal al servicio de la entidad, independientemente de su régimen laboral o contractual, con el objeto de impedir su reingreso a cualquiera de las entidades por un plazo de cinco años. El Registro de Sanciones deberá contener los datos personales del servidor público, la sanción impuesta, la duración y la causa de la misma.

La inscripción en el Registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción.

Por Decreto Legislativo Nº 1023 la Autoridad Nacional del Servicio Civil organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos del Estado y en virtud de la Resolución Ministerial Nº 208-2009-PCM de fecha 14 de mayo del año 2009, se dispuso la transferencia del acervo documentario al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) de la Secretaría de Gestión Pública a la Autoridad Nacional del Servicio Civil; por lo cual, actualmente la corresponde a la indicada entidad la administración del RNSDD.

2.2.16 El Proceso Administrativo Disciplinario

Según el artículo 163º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, el proceso administrativo disciplinario se somete a todo servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, proceso que no debe durar más de treinta (30) días hábiles, plazo que no tiene prórroga.

a) Designación e integrantes de la Comisión

El artículo 32º del Decreto Legislativo Nº 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" estipula: "En las entidades de la administración pública se establecerán comisiones permanentes de procesos administrativos disciplinarios para la conducción de los respectivos procesos".

La última parte del artículo 164º del Reglamento citado supra, estipula, que: "Que los integrantes de la comisión de carácter permanente son designados por resolución del titular de la entidad".

El Artículo 165º del Reglamento citado supra, estipula:

"La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios estará constituida por tres (3) miembros titulares y contará con tres (3) miembros suplentes. La citada Comisión será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad, la integran el Jefe de Personal y un servidor de carrera designado por los servidores. La Comisión podrá contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

Para el proceso de funcionarios se constituirá una Comisión Especial integrada por tres (3) miembros acorde con la jerarquía del procesado. Esta comisión tendrá las mismas facultades y observara similar procedimiento que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios".

b) Funciones y Atribuciones de la Comisión

Las funciones y atribuciones básicas de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios que detallamos infra deben ser reglamentadas conforme lo estipula el primer párrafo del Artículo 234º de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General".

El artículo 166º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa estipula:

"La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios tiene la facultad de calificar las denuncias que le sean remitidas y pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo disciplinario. En caso de no proceder éste, elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso".

El artículo 170º del Reglamento citado supra estipula:

"La Comisión hará las investigaciones del caso, solicitando los informes respectivos examinará las pruebas que se presenten y elevará un informe al titular de la entidad recomendando las sanciones que sean de aplicación. Es prerrogativa del titular de la Entidad determinar el tipo de sanción a aplicarse".

Para una legal y correcta actuación de la Comisión, adicionalmente estas deben tomar en cuenta lo siguiente:

Los caracteres del procedimiento sancionador están previstos en el artículo 234º de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" que señala lo siguiente:

"Para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentariamente establecido caracterizado por:

- Diferenciar en su estructura entre la autoridad que conduce la fase instructora y la que decide la aplicación de la sanción, cuando la organización de la entidad lo permita.

- Considerar que los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a las entidades en sus procedimientos sancionadores.
- Notificar a los administrados los hechos que se le imputen a título de cargo la calificación de las infracciones que tales hechos pueden construir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuya tal competencia.
- Otorgar al administrado un plazo de cinco días para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme al numeral 162.2 del Artículo 162, sin que la abstención del ejercicio de este derecho pueda considerarse elemento de juicio en contrario a su situación”.

Las disposiciones del procedimiento sancionador están previstas en el Artículo 235º de la Ley citada supra:

“Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ceñirán a las siguientes disposiciones:

- El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición motivada de otros órganos o entidades o por denuncia.
- Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.
- Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.
- Vencido dicho plazo y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad que instruye el procedimiento realizará de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción.
- Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento resuelve la imposición de una sanción o la no existencia de infracción. En caso de que la estructura del procedimiento contemple la existencia diferenciada de órganos de instrucción y órganos de resolución concluida la recolección de pruebas, la autoridad instructora formulará propuesta de resolución en la que se determinará, de manera motivada, las conductas que se consideren

probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción para dicha conducta y la sanción que se propone que se imponga; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción. Recibida la propuesta de resolución, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción podrá disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean indispensables para resolver el procedimiento.

La resolución que aplique la sanción o la decisión de archivar el procedimiento será notificada tanto al administrado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quién denunció la infracción, de ser el caso".

c) Autoridad Competente.

Para efecto de las diferentes acciones que se realizan durante la tramitación del proceso administrativo disciplinario o el procedimiento sancionador, autoridad competente es el titular de la entidad o del funcionario que tenga autoridad delegada para tal efecto⁷⁶.

En ese mismo sentido el artículo 231° de la Ley N° 27444 citada supra, estipula:

"El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto", norma legal que ratifica la vigencia del Artículo 164° del Reglamento citado en pagina 24 de nuestro presente informe, artículo a la letra dice lo siguiente: "El proceso administrativo disciplinario a que se refiere el artículo anterior será escrito y sumario y estará a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados por resolución del titular de la entidad".

d) Computo del Término y Plazo para el Inicio del Proceso.

El plazo máximo para el inicio del proceso administrativo disciplinario contra los servidores comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, está debidamente estipulado en el artículo 173° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en la página 24 del presente informe, que a la letra dice lo siguiente:

"El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la

⁷⁶ ARTICULO 167° del Reglamento citado en la pagina 8: "El proceso administrativo disciplinario será instaurado por resolución del titular de la entidad o del funcionario que tenga la autoridad delegada para tal efecto debiendo notificarse al servidor procesado en forma personal o publicarse en el Diario Oficial "El Peruano", dentro del término de setendidos (72) horas contadas a partir del día siguiente de la expedición de dicha resolución"

citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar".

e) Prescripción

En la regulación de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, modificado por Decreto Legislativo N° 1029, se establece la figura de prescripción de la acción administrativa en el numeral 233.1 de su artículo 233º, que a la letra dice:

"La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativa prescribe en el plazo que establece las leyes especiales, sin perjuicio de los plazos para la prescripción de las demás responsabilidades que la infracción pudiera ameritar. En caso de no estar determinado, prescribirá en cuatro años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada".

En ese orden de ideas, en lo respecta a los servidores públicos comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, en el presente caso, régimen dentro del cual se encuentra inmersos los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, el plazo para la prescripción de la potestad sancionadora de la referida entidad es de un año, tal como lo estipula el Artículo 173º del Reglamento citado supra.

Iniciado el cómputo del plazo para aperturar el proceso disciplinario, el transcurso del tiempo no podrá ser suspendido ni interrumpido, ya que el plazo regulado es fatal, no existiendo posibilidad de prórroga.

Como Doctrina Constitucional, respecto a la prescripción podemos citar lo desarrollado por el Tribunal Constitucional: "El Tribunal Constitucional manifestó en su sentencia 812-2004-AA/TC que:

"Si bien el artículo 173º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM establece que el proceso administrativo disciplinario debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, contado desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, este debe contabilizarse desde que se haya determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable de la misma"; es decir, se ha establecido claramente desde qué momento debe computarse dicho plazo. En el caso sub examine se instaura proceso el 14 de enero de 2003, esto es, a los 362 días después de que la emplazada recibiera el oficio de la Contraloría General de la República dándole a conocer el Informe completo (el 058-2001-CG/B380); vale decir, antes de que venciera el

plazo de prescripción de la acción. Por lo tanto, no se encuentra acreditado que con la resolución cuestionada se haya violado el derecho constitucional invocado⁷⁷.

f) Caducidad del Proceso

Luego de aperturado el proceso administrativo disciplinario iniciado, éste deberá concluir en el término de treinta (30) días hábiles improrrogables, plazo que lo estipula el Artículo 163° del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa que dice:

"El servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables.

El incumplimiento del plazo señalado configura falta de carácter disciplinario contenida en los incisos a) y d) del Art. 28° de la Ley".

Norma legal que no establece la institución de la caducidad, por tanto, el vencimiento del plazo de los treinta (30) días improrrogables sólo genera responsabilidad administrativa para los integrantes de la comisión de procesos administrativos disciplinarios.

Al respecto el numeral 140.3 del artículo 140° de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General sanciona que:

"El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afecta de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo".

Para mejor fundamento e ilustración de nuestros futuros lectores, consideramos necesario transcribir la doctrina constitucional desarrollada por el Tribunal Constitucional respecto a la no caducidad del Proceso Administrativo Disciplinario:

"El demandante alega que la autoridad administrativa se ha excedido en el plazo previsto para la tramitación del proceso administrativo disciplinario; sin embargo, este Colegiado, en reiterada jurisprudencia ha dejado establecido que el incumplimiento del plazo de 30 días hábiles no origina la nulidad del proceso administrativo-disciplinario materia de autos, más aún, si durante su desarrollo se respetó, en su contenido esencial, el ejercicio del derecho al debido proceso y, máxime, si, conforme se desprende del tenor del propio

⁷⁷ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, fundamento 3. de su Sentencia de fecha 28 de enero del año 2,005 recaída en el Expediente N° 4059-2004-AA/TC.

artículo 163° del Decreto Supremo N.° 005-90-PCM, el incumplimiento del plazo de 30 días hábiles configura falta de carácter disciplinario –contenida en los incisos a) y d) del artículo 28° del Decreto Legislativo N.° 276– de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, no tratándose de un plazo de caducidad que extinga el derecho de la administración de ejercer su facultad sancionatoria, como sí sucede en el caso previsto en el artículo 173° de la citada norma legal, la cual dispone que el proceso administrativo-disciplinario debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, debiéndose declarar prescrita la acción si no se cumple el plazo fijado, razones por las que la cuestionada resolución no resulta nula ipso jure y, por tanto, en este extremo, la demanda no puede ser estimada".⁷⁸

g) Inicio y Ordenamiento del Proceso Administrativo Disciplinario

El inicio y ordenamiento del proceso administrativo disciplinario contra los servidores públicos comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, lo regula el CAPITULO XIII DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el Artículo 235° de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", capítulo y artículo que resumimos en los siguientes términos:

PRIMERA ETAPA:

CALIFICACION DE LAS DENUNCIAS

1. Encargo de la Calificación:

El Artículo 166° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en la página 24 del presente informe, señala que órgano tiene la facultad de calificar las denuncias, para mejor ilustración describimos lo que dice:

"La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios tiene la facultad de calificar las denuncias que le sean remitidas y pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo disciplinario. En caso de no proceder éste, elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso".

En ese mismo orden de ideas el numeral 2. del artículo 235° de la Ley N° 27444, estipula lo siguiente:

⁷⁸ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, fundamento 2. de su Sentencia de fecha 30 de marzo del año 2,005 recaída en el Expediente N° 0254-2005-PA/TC.

“Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación”.

Para mejor ilustración del encargo de calificación, en ANEXO 01 se muestra un modelo de memorándum.

2. Culminación de la Calificación

La facultad y actuación de calificación de la comisión de procesos administrativos disciplinarios respecto a la denuncias que le sean derivadas para tal fin, deben estar detalladas específicamente en su reglamento interno, a efectos de que se respete el debido proceso y se justifique sustentadamente la conclusión de la antes referida facultad, que deberá concluir opinando por haber o no haber mérito para la apertura del proceso administrativo disciplinario. En el Artículo 166° citado *supra*, no estipula que de no proceder la apertura de proceso se atribuya a la comisión de procesos administrativos disciplinarios más adelante CPAD, que como parte de los fundamentos de su pronunciamiento incluya recomendaciones al Titular de la entidad o a la autoridad competente para que se sancione al procesado con la imposición de medida disciplinaria alguna, por lo que, obrar de forma contraria es una ilegalidad que justifica nuestro presente trabajo de investigación.

En caso de que la estructura del procedimiento contemple la existencia diferenciada de órganos de instrucción y órganos de resolución concluida la recolección de pruebas, la autoridad instructora formulará propuesta de resolución en la que se determinará, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción para dicha conducta y la sanción que se propone que se imponga; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción⁷⁹.

Los miembros de la Comisión redactarán y suscribirán el Acta de Pronunciamiento, que para mejor ilustración en ANEXO 02 se muestra un modelo de acta de pronunciamiento.

⁷⁹ ARTICULO 235° numeral 5. de la Ley N° 27444 citada en pagina 8 del presente informe.

3. Informe de Pronunciamiento

Motivados en el contenido del acta de pronunciamiento, el secretario de la CPAD en coordinación con el presidente elaborará el informe de pronunciamiento, en el que se expresarán los fundamentos de la recomendación al titular o autoridad responsable de la entidad. Declararán haber méritos suficientes para instaurar el proceso administrativo disciplinario al presunto autor de las infracciones administrativas, fundados en la gravedad de la falta administrativa cometida y en la futura aplicación, por lo menos, de una sanción de cese temporal sin goce de remuneración no menor de treinta y un días⁸⁰.

El informe de pronunciamiento con las firmas de los miembros de la comisión, se remitirá acompañado de una copia fotostática del acta de pronunciamiento, de preferencia fedateada al titular o autoridad competente de la entidad.

El informe de pronunciamiento acompañado de una copia del acta también serán remitido al titular, en caso la comisión emita pronunciamiento declarando no haber méritos suficientes para la apertura del proceso administrativo disciplinario. Para una mejor ilustración en ANEXO 03 se muestra un Modelo de Informe de Pronunciamiento.

4. Expedición de la Resolución de Apertura o de No Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.

Recibido el informe con la propuesta de resolución, el órgano competente de la entidad resolverá haciendo suyo el contenido del informe o si resultare insuficiente dispondrá la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean indispensables para la expedición de la resolución⁸¹. La resolución que se expida declarará:

- a) **No haber méritos para la Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.-** El titular o la autoridad competente mediante resolución debidamente motivada, declarará no haber méritos para aperturar el proceso administrativo disciplinario. La resolución será notificada al

⁸⁰ ARTICULO 158° del Reglamento citado en pagina 24 del presente infome: "El cese temporal sin goce de remuneraciones mayor a treinta (30) días y hasta por doce (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario".

⁸¹ ARTICULO 235° numeral 5. de la Ley N° 27444 citada en pagina 8.

administrado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quien denunció la infracción, de ser el caso⁸².

- b) **Haber méritos para la Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.-** Recibido el informe de pronunciamiento de la CPAD para que se aperture proceso administrativo disciplinario, el titular de la entidad o el funcionario que tenga la autoridad delegada, emitirá el resolución de instauración, acto administrativo que deberá notificarse al servidor procesado en forma personal o publicarse en el Diario Oficial "EL Peruano", dentro del término de setentidos (72) horas contadas a partir del día siguiente de la expedición de dicha resolución.

De acuerdo al Artículo 24º numeral 1. de la Ley N° 27444 citada en página 8. del presente informe, el plazo supletorio y máximo es de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, deberá contener:

- "24.1.1 El texto íntegro del acto administrativo, incluyendo su motivación.
- 24.1.2 La identificación del procedimiento dentro del cual haya sido dictado.
- 24.1.3 La autoridad e institución de la cual procede el acto y su dirección.
- 24.1.4 La fecha de vigencia del acto notificado, y con la mención de si agotare la vía administrativa.
- 24.1.5 Cuando se trate de una publicación dirigida a terceros, se agregará además cualquier otra información que pueda ser importante para proteger sus intereses y derechos.
- 24.1.6 La expresión de los recursos que proceden, el órgano ante el cual deben presentarse los recursos y el plazo para interponerlos".

Para una mejor ilustración en ANEXO 04 se muestra un modelo de resolución de apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.

SEGUNDA ETAPA

ORDENAMIENTO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

1. Duración y Forma del Proceso Administrativo Disciplinario

El artículo 163º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en la página 8. ha previsto que el Proceso Administrativo Disciplinario más adelante PAD, su duración no debe exceder de treinta (30) días hábiles improrrogables.

⁸² ARTICULO 235º numeral 6. de la Ley N° 27444 citada en página 8.

El artículo 164° del Reglamento antes citado, estipula, que: "El proceso administrativo disciplinario a que se refiere artículo anterior será escrito y sumario y estará a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados por resolución del titular de la entidad".

2. Instrucción del Proceso Administrativo Disciplinario

El artículo 168° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en la pagina 8. ha previsto: "El servidor procesado tendrá derecho a presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente en su defensa, para lo cual tomará conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso".

De igual manera lo ha dispuesto el numeral 3. del Artículo 235° de la Ley N° 27444 citada en la pagina 8. ha dispuesto lo siguiente:

"Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente⁸³ para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación".

No estando regulada normativamente las formalidades para la notificación del pliego de cargos, somos de la idea que estas se deben especificar en el reglamento interno de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios.

La resolución que instaura el proceso administrativo disciplinario, por su exactitud y por su breve contenido, casi siempre no incluye el pliego de cargos; por ello, resulta sumamente necesario como formalidad del debido procedimiento notificar al procesado, adicionalmente con aquél documento, para que este luego formule su respectivo descargo.

Para una mejor ilustración en ANEXO 05 mostramos un modelo de Pliego de Cargos.

⁸³ ARTICULO 234° numeral 3. de la Ley N° 27444 citada en pagina 8. señala: "Notificar a los administrados los hechos que se le imputen a título de cargo la calificación de las infracciones que tales hechos pueden construir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuya tal competencia".

El artículo 169° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra*, señala lo siguiente:

“El descargo a que se refiere el artículo anterior, deberá hacerse por escrito y contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará cinco (5) días hábiles más”.

El numeral 4. del artículo 234° de la Ley N° 27444 ha dispuesto lo siguiente:

“Otogar al administrado un plazo de cinco días para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme al numeral 162.2 del Artículo 162⁸⁴, sin que la abstención del ejercicio de este derecho pueda considerarse elemento de juicio en contrario a su situación”.

El numeral 4. del artículo 235° de la Ley N° 27444 ha previsto lo siguiente:

“Vencido dicho plazo y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad que instruye el procedimiento realizará de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción”.

El artículo 170° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra*, señala lo siguiente:

“La Comisión hará las investigaciones del caso, solicitando los informes respectivos examinará las pruebas que se presenten y elevará un informe al titular de la entidad recomendando las sanciones que sean de aplicación. Es prerrogativa del titular de la Entidad determinar el tipo de sanción a aplicarse”.

El artículo 171° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra*, señala lo siguiente:

⁸⁴ ARTICULO 162° de la Ley N° 27444 citada *supra* señala: “Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones”.

“Previo al pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios a que se refiere el artículo anterior, el servidor procesado podrá hacer de sus derechos a través de un informe oral efectuado personalmente o por medio de un apoderado, para lo que se señalará fecha y hora única”.

El numeral 5. del artículo 235° de la Ley N° 27444 ha dispuesto lo siguiente:

“Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento resuelve la imposición de una sanción o la no existencia de infracción. En caso de que la estructura del procedimiento contemple la existencia diferenciada de órganos de instrucción y órganos de resolución concluida la recolección de pruebas, la autoridad instructora formulará propuesta de resolución en la que se determinará, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción para dicha conducta y la sanción que se propone que se imponga; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción. Recibida la propuesta de resolución, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción podrá disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean indispensables para resolver el procedimiento”.

Adicionalmente el proceso se debe llevar a cabo bajo los principios de la potestad sancionadora previstos en el artículo 230° de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General” que detallamos:

1. **Legalidad.-** Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
2. **Debido procedimiento.-** Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
3. **Razonabilidad.-** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado,

las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.

4. **Tipicidad.-** Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.
5. **Irretroactividad.-** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.
6. **Concurso de infracciones.-** Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
7. **Continuación de infracciones.-** Para imponer sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días desde la fecha de la imposición de la última sanción y se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.
8. **Causalidad.-** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
9. **Presunción de licitud.-** Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
10. **Non bis in idem.-** No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento”.

En todo el procedimiento, la persona imputada goza de la presunción de inocencia y es la administración la que tiene la carga de probar la comisión de la infracción⁸⁵.

3. Medidas de Carácter Provisional

Conforme lo ha previsto el artículo 236° numeral 236.1 de la Ley N° 27444 citado en la página 8. señala lo siguiente:

"La autoridad que instruye el procedimiento podrá disponer la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, con sujeción a lo previsto por el Artículo 146° ⁸⁶ de esta Ley"

Una de las medidas de carácter temporal que se puede optar contra el servidor procesado es la que señala el Artículo 172° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado en la página 8. que dice lo siguiente:

"Durante el tiempo que dure el proceso administrativo disciplinario el servidor procesado, según la falta cometida, podrá ser separado de su función y puesto a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su nivel de carrera y especialidad. Mientras se resuelve su situación, el servidor tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia".

Para mejor ilustración en el ANEXO 06 mostramos un Modelo de Oficio recomendando separar del cargo.

⁸⁵ ARTICULO 230° numeral 9. de la Ley N° 27444 principio de **Presuncion de Licitud**, descrito *supra*.

⁸⁶ ARTICULO 146° de la Ley N° 27444 citada en la pagina 8. señala lo siguiente:

146.1 Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir.

146.2 Las medidas cautelares podrán ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

146.3 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

146.4 No se podrán dictar medidas que puedan causar perjuicio de imposible reparación a los administrados.

4. Atenuantes de Responsabilidad por Infracciones⁸⁷

“Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por la comisión de la infracción administrativa, las siguientes:

- a) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 235 de la Ley N° 27444 .
- b) Error inducido por la administración por un acto o disposición administrativa, confusa o ilegal”.

5. Acceso a la Información del Expediente:

Supletoriamente en uso de su derecho constitucional a defensa y al debido proceso el servidor procesado puede acceder a la información del expediente que se ha formado por la instauración de proceso administrativo disciplinario en su contra, tal como lo señala el Artículo 160° de la Ley N° 27444 que dice lo siguiente:

“160.1 Los administrados, sus representantes o su abogado, tienen derecho de acceso al expediente en cualquier momento de su trámite, así como a sus documentos, antecedentes, estudios, informes y dictámenes, obtener certificaciones de su estado y recabar copias de las piezas que contiene, previo pago del costo de las mismas. Sólo se exceptúan aquellas actuaciones, diligencias, informes o dictámenes que contienen información cuyo conocimiento pueda afectar su derecho a la intimidad personal o familiar y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional de acuerdo a lo establecido en el inciso 5) del Artículo 20 de la Constitución Política. Adicionalmente se exceptúan las materias protegidas por el secreto bancario, tributario, comercial e industrial, así como todos aquellos documentos que impliquen un pronunciamiento previo por parte de la autoridad competente.

160.2 El pedido de acceso podrá hacerse verbalmente y se concede de inmediato, sin necesidad de resolución

⁸⁷ ARTICULO 236-A de la Ley 27444, Artículo incorporado por el Artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1029, publicado el 24 de junio del 2008.

expresa, en la oficina en que se encuentre el expediente, aunque no sea la unidad de recepción documental”.

6. Carga de la Prueba

Respecto a esta parte del proceso de instrucción, supletoriamente recurrimos a los Artículos pertinentes de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General” a fin de ilustrar a nuestros futuros lectores sobre las facultades y obligaciones de todo servidor público que es procesado administrativamente, los artículos pertinentes son los siguientes:

“Artículo 162.- Carga de la prueba

- 162.1 La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley.
- 162.2 Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones.

Artículo 163.- Actuación probatoria

- 163.1 Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios.
- 163.2 La autoridad administrativa notifica a los administrados, con anticipación no menor de tres días, la actuación de prueba, indicando el lugar, fecha y hora.
- 163.3 Las pruebas sobrevinientes pueden presentarse siempre que no se haya emitido resolución definitiva.

Artículo 164.- Omisión de actuación probatoria

Las entidades podrán prescindir de actuación de pruebas cuando decidan exclusivamente en base a los hechos planteados por las partes, si los tienen por ciertos y congruentes para su resolución.

Artículo 165.- Hechos no sujetos a actuación probatoria

No será actuada prueba respecto a hechos públicos o notorios, respecto a hechos alegados por las partes cuya prueba consta en los

archivos de la entidad, sobre los que se haya comprobado con ocasión del ejercicio de sus funciones, o sujetos a la presunción de veracidad, sin perjuicio de su fiscalización posterior.

Artículo 166.- Medios de prueba

Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.
2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de los mismos declaraciones por escrito.
4. Consultar documentos y actas.
5. Practicar inspecciones oculares.

Artículo 169.- Solicitud de pruebas a los administrados

169.1 La autoridad puede exigir a los administrados la comunicación de informaciones, la presentación de documentos o bienes, el sometimiento a inspecciones de sus bienes, así como su colaboración para la práctica de otros medios de prueba. Para el efecto se cursa el requerimiento mencionando la fecha, plazo, forma y condiciones para su cumplimiento.

169.2 Será legítimo el rechazo a la exigencia prevista en el párrafo anterior, cuando la sujeción implique: la violación al secreto profesional, una revelación prohibida por la ley, suponga directamente la revelación de hechos perseguibles practicados por el administrado, o afecte los derechos constitucionales. En ningún caso esta excepción ampara el falseamiento de los hechos o de la realidad.

169.3 El acogimiento a esta excepción será libremente apreciada por la autoridad conforme a las circunstancias del caso, sin que ello dispense al órgano administrativo de la búsqueda de los hechos ni de dictar la correspondiente resolución.

Artículo 175.- Testigos

175.1 El proponente de la prueba de testigos tiene la carga de la comparecencia de los mismos en el lugar, fecha y hora fijados. Si el testigo no concurriera sin justa causa, se prescindirá de su testimonio.

175.2 La administración puede interrogar libremente a los testigos y, en caso de declaraciones contradictorias, podrá disponer careos, aun con los administrados.

Artículo 176.- Peritaje

176.1 Los administrados pueden proponer la designación de peritos a su costa, debiendo en el mismo momento indicar los aspectos técnicos sobre los que éstos deben pronunciarse.

176.2 La administración se abstendrá de contratar peritos por su parte, debiendo solicitar informes técnicos de cualquier tipo a su personal o a las entidades técnicas aptas para dicho fin, preferentemente entre las facultades de las universidades públicas.

Artículo 177.- Actuación probatoria de autoridades públicas

Las autoridades de entidades no prestan confesión, salvo en procedimientos internos de la administración; sin perjuicio de ser susceptibles de aportar elementos probatorios en calidad de testigos, informantes o peritos, si fuere el caso".

7. Aplicación del Debido Proceso

El debido proceso es una institución de bastante importancia dentro del derecho procesal, toda vez que, contiene las garantías necesarias para un debido proceso, se trata de un derecho fundamental constitucional reconocido en el numeral 3. del Artículo 139^o ⁸⁸ de la Constitución Política del Estado Peruano de 1,993, en ese sentido de ideas, dentro del proceso administrativo disciplinario debe ser aplicado estrictamente a fin de que el servidor público pueda defenderse con todos los medios necesarios y no reciba una sanción disciplinaria injusta e ilegal.

A decir, de Cesar Landa⁸⁹, ex magistrado del Tribunal Constitucional:

"El debido proceso de origen estrictamente judicial, se ha ido extendiendo pacíficamente como debido procedimiento administrativo ante las entidades estatales -civiles y militares- y debido proceso parlamentario ante las cámaras legislativas, así como, debido proceso *inter privatos* aplicable al interior de las instituciones privadas" agrega este ilustre magistrado: "El debido proceso encierra en sí un conjunto

⁸⁸ ARTICULO 139° numeral 3. de la Constitución Política de Perú 1,993: "Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación".

⁸⁹ LANDA, Cesar, "El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional", en: Pensamiento Constitucional, Año VIII N° 8, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima - Perú, 2002, ensayo publicado en Internet.

de garantías constitucionales que se pueden perfilar a través de identificar las cuatro etapas esenciales de un proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia, que se traducen en otros tantos derechos que enunciativamente a continuación se plantean: a) Derecho a la presunción de inocencia, b) Derecho de información, c) Derecho de defensa, d) Derecho a un proceso público, e) Derecho a la libertad probatoria, f) Derecho a declarar libremente, g) Derecho a la certeza, h) *Indubio pro reo* y i) Derecho a la cosa juzgada"

Entonces, el debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle al procesado de tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez, en el presente caso, frente a las comisiones de procesos administrativos disciplinarios.

TERCERA ETAPA:

CONCLUSION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

1. Organización e intangibilidad del Expediente.

Por aplicación supletoria del Artículo 150º numeral 150.1º de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", agotada la etapa preliminar de la instrucción sancionadora, el presidente y el secretario de la comisión de procesos administrativos disciplinarios deben organizar todos los medios probatorios acumulados en las diferentes diligencias realizadas, constituyendo de esta manera un expediente único.

Asimismo el Artículo 151º de la Ley antes citada, señala lo siguiente: "Los documentos, actas, formularios y expedientes administrativos, se uniforman en su presentación para que cada especie o tipo de los mismos reúnan características iguales"

En el Artículo 152º de la misma Ley, se señala lo siguiente:

"152.1 Los expedientes son compaginados siguiendo el orden regular de los documentos que lo integran, formando cuerpos correlativos que no excedan de doscientos folios,

⁹⁰ ARTICULO 150º numeral 150.1 de la Ley N° 27444: Sólo puede organizarse un expediente para la solución de un mismo caso, para mantener reunidas todas las actuaciones para resolver"

salvo cuando tal límite obligara a dividir escritos o documentos que constituyan un solo texto, en cuyo caso se mantendrá su unidad.

- 152.2** Todas las actuaciones deben foliarse, manteniéndose así durante su tramitación. Los expedientes que se incorporan a otros no continúan su foliatura, dejándose constancia de su agregación y su cantidad de fojas".

Respecto a la intangibilidad del expediente el Artículo 153º en su numeral 153.1 de la misma Ley citada *supra* señala lo siguiente:

"El contenido del expediente es intangible, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones, entrelineados ni agregados en los documentos, una vez que hayan sido firmados por la autoridad competente. De ser necesarias, deberá dejarse constancia expresa y detallada de las modificaciones introducidas".

2. Análisis y Valoración del Expediente.

Organizado el expediente único, los miembros de la comisión de procesos administrativos disciplinarios, individualmente y luego en reunión, examinarán y estudiarán los antecedentes, motivaciones, causales, circunstancias, relación del hecho probado con la norma jurídica, su implicancia y los efectos producidos por la falta administrativa cometida, la gravedad del mismo, el daño causado a terceras personas, a la entidad, a la sociedad o al interés público.

Como actuación final y decisoria, la comisión de procesos administrativos disciplinarios con criterio imparcial y de conciencia, determinarán la inocencia o culpabilidad del servidor público procesado, en caso de ser hallado responsable determinará con justicia la sanción a aplicarse al procesado.

Las motivaciones o fundamentaciones producto de la valoración serán expresados de manera contundente con pruebas objetivas en el acta final de pronunciamiento, que serán transcritos en el informe final que será elevado al titular de la entidad, ello, en cumplimiento a lo que señala el Artículo 170º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra*.

Respecto a la valoración de los medios probatorios, para mejor ilustración y concordancia de las normas legales, nos dignamos en citar

el ARTÍCULO 158º numeral 1. del del Nuevo Código Penal aprobado con Decreto Legislativo N° 957:

"En la valoración de la prueba el Juez deberá observar las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia, y expondrá los resultados obtenidos y los criterios adoptados"

3. Pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios

Previo al pronunciamiento de la comisión de procesos administrativos disciplinarios, conforme lo establece el Artículo N° 171º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra* pagina 54, el servidor procesado podrá solicitar un informe oral personal o través de su abogado, norma legal, que no exige a la referida comisión para tal diligencia, sino que es una potestad optativa del servidor procesado.

Practicado el examen del expediente único de manera objetiva; es decir de las pruebas ofrecidas, incorporadas, actuadas y valoradas, la comisión redactará el acta final de pronunciamiento, en el que constará de modo claro e indudable la inocencia o responsabilidad del servidor procesado.

En caso *de responsabilidad*, expresará los hechos cometidos, las faltas disciplinarias incurridas, y la sanción a aplicársele. La sanción a aplicarse, como ya se detallo *supra* página 54, puede ser de acuerdo a la grave de la falta, y en este sentido puede pronunciarse la ya referida comisión.

En caso de inocencia o de absolución, de igual modo, expresará la forma *cómo se han desvirtuado* los cargos y la falta de solidez y contundencia de la acusación, señalando no haber méritos suficientes para responsabilizar al procesado de los hechos imputados. La comisión en base al pronunciamiento redactará el Informe Final.

Para mejor ilustración en el ANEXO 07 se muestra un Modelo de Acta de Pronunciamiento.

4. Informe Final de Pronunciamiento

El informe final, es el documento formal que debe elaborar el presidente de la comisión de procesos administrativos disciplinarios con

la colaboración del secretario, y participación de los demás miembros, ello, como resultado del examen del expediente único formado durante el trámite del proceso administrativo disciplinario, efectuado con la valoración objetiva de las pruebas de cargo y descargo, informe que debe contener las recomendaciones de sanciones que sean de aplicación, y para que conforme lo señala el Artículo 170º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa citado *supra* el titular de la entidad dentro de sus prerrogativas determine el tipo de sanción a aplicarse.

Conforme nos detalla el Lic. Esteban Miguel QUISPE SARAIVA, en su obra "Proceso Administrativo Disciplinario y Procedimiento Sancionador"⁹¹, para la redacción del informe final se debe observar ciertas formalidades, entre ellas:

1. Claridad:

Emplear términos o palabras simples, exentos de tecnicismo

De fácil entendimiento.

Emplear términos precisos, concretos y directos, exentos de divagaciones e imprecisiones.

2. Precisión:

El lenguaje empleado debe ser puntual, seguro y firme, que no proporcione oportunidad de interpretaciones ni engendre dudas.

Dejar de lado las narraciones superficiales.

3. Objetividad:

Aplicar el criterio de conciencia.

Independencia de criterio, apartándose de intereses creados o subjetivos, o direccionamientos externos".

Para mejor ilustración en el ANEXO 08 se muestra un Modelo de Informe Final.

5. Proyecto de Resolución

⁹¹ QUISPE SARAIVA, Esteban Miguel, "Proceso Administrativo Disciplinario y Procedimiento Sancionador", Arequipa – Perú, Edición, Asociación Civil "ADEC", Setiembre 2,002.

Conforme lo señala el Artículo 180° ⁹²de la Ley N° 27444 citado *supra*, la comisión de procesos administrativos disciplinarios, formulará en su concordancia un proyecto de resolución.

6. Expedición de la Resolución

Como fin del procedimiento administrativo disciplinario, el titular de la entidad emitirá la resolución conforme lo señala el Artículo 237° numeral 237.1 ⁹³ de la Ley N° 27444 citada *supra*.

7. Notificación de la Resolución

Conforme lo señala el Artículo 235° numeral 6. de la Ley N° 27444⁹⁴ citada *supra*, la resolución será notificada tanto al procesado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quien denunció la infracción, de ser el caso.

8. Término para Notificar

Conforme lo señala el artículo 24° numeral 24.1 de la Ley N° 27444 citada *supra*, la resolución será notificada a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de su expedición.

9. Ejecución de la Resolución.

De acuerdo a lo que señala el artículo 237° numeral 237.2 de la Ley N° 27444 citada *supra*, la resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa.

Disposición legal que nos obliga a recurrir al artículo 218° de la ley antes citada que dice lo siguiente:

"Artículo 218.- Agotamiento de la vía administrativa

218.1 Los actos administrativos que agotan la vía administrativa podrán ser impugnados ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso-administrativo a que se refiere el Artículo 148 de la Constitución Política del Estado.

218.2 Son actos que agotan la vía administrativa:

⁹² ARTICULO 180° de la Ley N° 27444: "Cuando fueren distintos la autoridad instructora de la competente para resolver, la instructora prepara un informe final en el cual recogerá los aspectos más relevantes del acto que lo promovió, así como un resumen del contenido de la instrucción, análisis de la prueba instruida, y formulará en su concordancia un proyecto de resolución".

⁹³ ARTICULO 237° numeral 237.1 de la Ley N° 27444: "En la resolución que ponga fin al procedimiento no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en el curso del procedimiento, con independencia de su diferente valoración jurídica".

⁹⁴ ARTICULO 235° numeral 6. de la Ley N° 27444: "La resolución que aplique la sanción o la decisión de archivar el procedimiento será notificada tanto al administrado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quien denunció la infracción, de ser el caso".

- a) El acto respecto del cual no proceda legalmente impugnación ante una autoridad u órgano jerárquicamente superior en la vía administrativa o cuando se produzca silencio administrativo negativo, salvo que el interesado opte por interponer recurso de reconsideración, en cuyo caso la resolución que se expida o el silencio administrativo producido con motivo de dicho recurso impugnativo agota la vía administrativa; o
- b) El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de apelación en aquellos casos en que se impugne el acto de una autoridad u órgano sometido a subordinación jerárquica; o
- c) El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de revisión, únicamente en los casos a que se refiere el Artículo 210⁹⁵ de la presente Ley; o
- d) El acto que declara de oficio la nulidad o revoca otros actos administrativos en los casos a que se refieren los Artículos 202 y 203 de esta Ley; o
- e) Los actos administrativos de los Tribunales o Consejos Administrativos regidos por leyes especiales".

En aplicación del Artículo V. numeral 2.3 de la Ley N° 27444 Fuentes del Procedimiento Administrativo⁹⁶, citamos lo que señala el artículo 123° del Texto Único del Código Procesal Civil peruano:

"ARTICULO 123°.- Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando:

1. No procede contra ella otros medios impugnatorios que lo ya resueltos; o.
2. Las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlos".

⁹⁵ ARTICULO 210° de la Ley N° 27444: "Excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

⁹⁶ ARTICULO V. numeral 2.3 de la Ley N° 27444: "Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente"

Normas legales antes citadas y detalladas que garantizan el derecho del servidor sancionado al principio de la doble instancia a que se refiere el ARTICULO X del Texto Único del Código Procesal Civil⁹⁷ o a la pluralidad de la instancia a que se refiere el numeral 6. del artículo 139° de la Constitución Política del Estado Peruano⁹⁸ de 1,993.

2.2.17 RECURSOS IMPUGNATIVOS

2.2.17.1 Facultad de Contradicción

La facultad de contradicción está debidamente previsto en la Ley N° 27444, específicamente en su artículo 109° que señala lo siguiente:

“Artículo 109.- FACULTAD DE CONTRADICCIÓN ADMINISTRATIVA

- 109.1 Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos.
- 109.2 Para que el interés pueda justificar la titularidad del administrado, debe ser legítimo, personal, actual y probado. El interés puede ser material o moral.
- 109.3 La recepción o atención de una contradicción no puede ser condicionada al previo cumplimiento del acto respectivo”.

Conforme lo señala el Artículo 33° del Decreto Legislativo N° 276 citado *supra*:

“El servidor que se considere afectado por una sanción podrá interponer recurso de reconsideración o apelación, con cuya resolución quedará expedito el recurso ante el respectivo Consejo Regional del Servicio Civil o Tribunal del Servicio Civil, según corresponda”

La facultad de contradicción también lo establece el artículo 237° en su numeral 237.3 de la Ley N° 27444 citada *supra* que señala lo siguiente:

“Cuando el infractor sancionado recurra o impugne la resolución adoptada, la resolución de los recursos que interponga no podrá determinar la imposición de sanciones más graves para el sancionado”

Entonces, existen normas legales que ante la presumible violación de un derecho o de un interés legítimo, al procesado que fue sancionado le asiste

⁹⁷ ARTICULO X del T. U. O. del Código Procesal Civil peruano: “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta”.

⁹⁸ ARTICULO 139° numeral 6. de la Constitución Política del Estado Peruano de 1,993: “La pluralidad de la instancia”.

la facultad de contradecir el acto que estima lesivo ante la administración con la finalidad de provocar sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos, tal como lo establece el artículo 109° en su numeral 109.1 de la Ley N° 27444 citada en *supra*.

2.2.17.2 Termina para Interponer y Resolver el Recurso Impugnativo

Conforme lo señala el artículo 207° en su numeral 207.2 de la Ley N° 27444 *supra*, el servidor contra la resolución que lo ha sancionado puede interponer el recurso impugnativo dentro del término de quince (15) días perentorios y la entidad deberá resolverlo dentro del plazo de treinta (30) días.

2.2.17.3 Clasificación de los Recursos Administrativos

El Artículo 207° en su numeral 207.1 de la Ley N° 27444 citada *supra* señala lo siguiente:

"Artículo 207.- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

207.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación
- c) Recurso de revisión"

El recurso impugnativo es un elemento integrante del derecho de defensa del procesado, constitucionalmente consagrado en favor del procesado en el artículo 2° incisos 20 y 23⁹⁹ de la Constitución Política del Estado Peruano del año 1,993. Como lo señalamos *supra*, la finalidad de impugnar los actos administrativos es con la finalidad de que sean revocados, modificados, anulados o sean suspendidos sus efectos.

La decisión que resuelva el recurso deberá comprender los asuntos sometidos a su consideración y los surgidos de la actuación del procedimiento recursal, debiendo la resolución confirmar, modificar o revocar o anular de manera parcial o total¹⁰⁰ el acto impugnado, y de ser el caso ordenar la reposición del procedimiento al estadio o momento en que hayan sido cometidos los vicios durante su tramitación.

⁹⁹ ARTICULO 2° de la Constitución Política del Estado Peruano de 1,993, numeral 20: "A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad", numeral 23: "A la legítima defensa".

¹⁰⁰ ARTICULO 13° numeral 13.2 de la Ley N° 27444 señala: "La nulidad parcial del acto administrativo no alcanza a las otras partes del acto que resulten independientes de la parte nula, salvo que sea su consecuencia, ni impide la producción de efectos para los cuales no obstante el acto pueda ser idóneo, salvo disposición legal en contrario".

2.2.17.4 El Recurso de Reconsideración

De acuerdo a lo que señala el artículo 208º de la Ley N° 27444:

"El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyan única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación".

Mediante el recurso de reconsideración se busca que la autoridad que dictó la resolución que se impugna, revise el caso y reconsidere el acto, para ello el impugnante deberá ofrecer nueva prueba, especialmente aquella que no pudo actuarse en la instrucción del procedimiento o que se trate de hechos nuevos.

La nueva prueba tiene por objetivo ilustrar ampliamente a la autoridad proporcionándole nuevos elementos de juicio, la nueva prueba no es exigible cuando se interponga el recurso ante un órgano que constituye única instancia, por ejemplo, cuando el acto administrativo que se impugna lo haya dictado el Presidente Regional de Huancavelica.

Su interposición no es obligatoria, su no interposición no afecta al recurso de apelación, o si el sancionado se encontrara imposibilitado de presentar la nueva prueba deberá interponer directamente la apelación; aunque estratégicamente no sería conveniente interponerlo si se observa falta de imparcialidad o un ambiente hostil en la entidad en contra del servidor sancionado.

2.2.17.5 Recurso de Apelación

De acuerdo a que señala el artículo 209º de la Ley N° 27444:

"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

Con fecha 21 de junio del año 2,008, en el diario oficial "El Peruano" se publicó el Decreto Legislativo N° 1023, mediante el cual, se Creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, norma legal que facilita el nacimiento del SERVIR (Autoridad del Servicio Civil), entidad pública adscrita a la Presidencia del

Consejo de Ministros, que se encarga de la gestión de las personas al servicio del Estado, es la gerencia de recursos humanos de toda la administración pública de nuestro país.

El Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil, del Decreto Legislativo N° 1023 señala lo siguiente:

“El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa”.

De esta manera desde junio del año 2,008, la instancia legal para que resuelva los recursos de apelación de todas las entidades de la administración pública del país que versen en las cinco materias *supra* detalladas, es el Tribunal del Servicio Civil, órgano integrante del SERVIR.

Pero resulta que con fecha 21 de enero del año 2,010, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR-PE, el SERVIR (Autoridad del Servicio Civil) estableció que el Tribunal del Servicio Civil conocerá, durante el primer año de funcionamiento, las controversias en las que sean parte las entidades del Gobierno Nacional. En cuanto a las apelaciones contra decisiones de los órganos de gobierno regional y local, se dispuso que serían asumidas progresivamente de acuerdo al proceso de implementación que disponga la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, por lo que, a la fecha aún persiste esta limitación de acudir en grado de apelación al SERVIR en el caso de los servidores de los Gobiernos Regionales y Locales, por lo que, el agotamiento de la vía administrativa se produce solo al interior de las referidas entidades.

2.2.17.6 Recurso de Revisión

El artículo 210º de la Ley N° 27444, señala lo siguiente:

"Excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

Es requisito esencial para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo constitutivo y el de la apelación hayan sido resueltos por autoridades de entidades descentralizadas sujetas a dependencia o subordinación administrativa de una entidad superior y de ámbito nacional.

2.2.17.7 Acto Firme

Respecto al acto firme el Artículo 212º de la Ley N° 27444, señala lo siguiente: "Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto".

2.2.17.8 Acto Definitivo

Respecto al acto definitivo, en este caso, la resolución definitiva, el Lic. Esteban Miguel QUISPE SARAIVA, en su obra "Proceso Administrativo Disciplinario y Procedimiento Sancionador"¹⁰¹, nos ilustra lo siguiente:

"El acto es definitivo cuando ha sido dictado por órgano o autoridad administrativa competente, luego de haberse resuelto los recursos impugnativos y han sido resueltos expresamente o fictamente mediante el uso del silencio administrativo negativo.

El acto definitivo constituye la palabra final de la entidad pública como cosa decidida dando conclusión a la vía previa en lo administrativo. En el caso que el administrado estime no haberse resuelto el proceso con arreglo a derecho, contrariando su interés propio y particular, podrá interponer demanda contenciosa administrativa ante el Poder Judicial buscando se declare la nulidad total o parcial del acto administrativo. Si el sancionado no acude a la vía jurisdiccional, el acto administrativo definitivo mantendrá estabilidad y validez, no de cosa juzgada, sino de cosa decidida, causando estado".

2.2.17.9 Silencio Administrativo en Materia de Recursos

Respecto al silencio administrativo en materia de recursos, el Artículo 215º de la Ley N° 27444 señala lo siguiente: "El silencio administrativo en materia de

¹⁰¹ Obra citada en la página 94 del presente informe.

recursos se registrará por lo dispuesto por el numeral 34.1.2 del Artículo 34° e inciso 2) del Artículo 33° de la presente Ley¹⁰².

2.2.17.10 Suspensión de la Ejecución

Para la suspensión de ejecución de los actos administrativos impugnados mediante los recursos administrativos se debe tomar en cuenta lo que señala el artículo 216° de la Ley N° 27444 que a la letra dice lo siguiente:

- “216.1 La interposición de cualquier recurso, excepto los casos en que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.
- 216.2 No obstante lo dispuesto en el numeral anterior, la autoridad a quien compete resolver el recurso podrá suspender de oficio o a petición de parte la ejecución del acto recurrido cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.
 - b) Que se aprecie objetivamente la existencia de un vicio de nulidad trascendente.
- 216.3 La decisión de la suspensión se adoptará previa ponderación suficientemente razonada entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el perjuicio que causa al recurrente la eficacia inmediata del acto recurrido.
- 216.4 Al disponerse la suspensión podrán adoptarse las medidas que sean necesarias para asegurar la protección del interés público o los derechos de terceros y la eficacia de la resolución impugnada.
- 216.5 La suspensión se mantendrá durante el trámite del recurso administrativo o el correspondiente proceso contencioso - administrativo, salvo que la autoridad administrativa o judicial disponga lo contrario si se modifican las condiciones bajo las cuales se decidió”.

De acuerdo a lo que señala el numeral 216.1 detallado *supra*, la interposición de un recurso administrativo no suspenderá la ejecución del acto impugnado, excepto en los casos en que una norma legal establezca lo contrario, excepción que para el caso del acto administrativo o resolución que impone una sanción

¹⁰² ARTICULO 34° numeral 34.1.2 de la Ley N° 2744 señala lo siguiente: “Cuando cuestionen otros actos administrativos anteriores, salvo recursos en el caso del numeral 2. del artículo anterior”.

ARTICULO 33° numeral 2. De la Ley N° 27444 señala lo siguiente: “Recursos destinados a cuestionar la desestimación de una solicitud cuando el particular haya optado por la aplicación del silencio administrativo negativo”.

administrativa se encuentra prevista en el numeral 237.2 del Artículo 237° de la Ley citada *supra*, que a la letra señala lo siguiente: “La resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa. La administración podrá adoptar las medidas cautelares precisas para garantizar su eficacia, en tanto no sea ejecutiva”.

Agotamiento de la Vía Administrativa

Respecto al agotamiento del vía administrativa, en las páginas 76 y 77 de nuestro presente informe se ha detallado cada uno de los casos en que se cumple este requisito, normas legales que concuerdan con el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 que fue aprobado con el artículo 1° del D. S. N° 013-2008-JUS¹⁰³, por tanto, una vez agotada la vía administrativa, el acto administrativo o resolución que impone sanción administrativa contra un servidor público que fue procesado administrativamente podrá ser impugnada ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso administrativo a que se refiere el artículo 148° de la Constitución Política del Estado Peruano¹⁰⁴.

2.2.17.11 Vía Jurisdiccional

Conforme lo hemos detallado *supra* el Poder Judicial tiene competencia para resolver las impugnaciones que realicen los administrativos mediante el proceso contencioso administrativo.

2.3 HIPOTESIS

2.3.1 Hipótesis

La vulneración del derecho a defensa afecta significativamente el debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios seguido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010

2.4 VARIABLES DE ESTUDIO

Vulneración del derecho a defensa en los procesos administrativos disciplinarios que realizo el Gobierno Regional de Huancavelica

¹⁰³ ARTICULO 20° del T. U. O. de la Ley N° 27584 señala lo siguiente: “Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales”.

¹⁰⁴ ARTICULO 148° de la Constitución Política del Estado Peruano señala lo siguiente: “Las resoluciones Administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contenciosa administrativa”.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se ha realizado en el Gobierno Regional de Huancavelica – Sede Central, entidad administrativa que fue creada por Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

La entidad de estudio está ubicada en el distrito de Huancavelica, provincia y departamento del mismo nombre, entidad que durante el año 2,010 vulneró el derecho constitucional a defensa de los servidores públicos que procesó.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para ejecución de nuestro proyecto de investigación se utilizó el siguiente tipo de investigación:

Investigación Básica

Para el cual recurrimos al método de análisis, pues, descompusimos el problema planteado para relacionarlo con los objetivos de nuestra investigación.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel descriptivo

Este Nivel se encarga de analizar una determinada situación o fenómeno en un determinado tiempo o espacio, en su estado actual y tal como se presenta¹⁰⁵.

3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 Método general

¹⁰⁵ www.paulovi.edu.pe/aulavirtual/estudiantes/nivelesinvestigacion.pdf LOS NIVELES DE LA INVESTIGACION - pagina 14.

Método científico

El método científico como parte del método general de la investigación, se define: Como el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación¹⁰⁶.

3.4.2 Método Especifico

a) Método Descriptivo

El método científico como parte del método general de la investigación, se define: Es el que tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en una situación determinada¹⁰⁷.

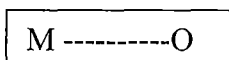
b) Método Hermeneutico

La hermenéutica será la encargada de proveer métodos para la correcta interpretación, así como estudiar cualquier interpretación humana.

El método hermenéutico buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular. Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece. El intérprete debe desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos.¹⁰⁸

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño descriptivo simple



Donde:

¹⁰⁶ www.aulafacil.com/cursosenviados/Metodo-Cientifico.pdf EL METODO CIENTIFICO Y SUS ETAPAS pagina 6.

¹⁰⁷ es.scribd.com/doc/59827909/20 MÉTODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

¹⁰⁸ <http://aprenderapensar.net/> MÉTODO HERMENÉUTICO

M= muestra (trabajadores del Gobierno Regional)

O= observación (encuesta aplicada)

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.6.1 Población

86 trabajadores del Gobierno Regional con la Ley 276 que fueron procesados administrativamente en el año 2,010.

3.6.2 Muestra

Cincuenta (50) trabajadores de la Ley 276 con proceso administrativo que laboran en la provincia de Huancavelica.

3.6.3 Muestreo

Censal.

3.6.4 Criterios de Inclusión y exclusión

Inclusión.- Todos los trabajadores procesados que estuvieron presentes el día de la encuesta

Exclusión.- Los trabajadores procesados que faltaron a su centro de trabajo el día de la encuesta y los que no devolvieron la encuesta.

3.6.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

a) Técnica

Técnica de encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito¹⁰⁹.

b) Instrumento

Encuesta cuestionario

La encuesta contiene preguntas, a las cuales se le denomina cuestionario, es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

El cuestionario con el cual hemos recogido la información que nos ha permitido obtener conocimientos, que a su vez nos ha dado respuestas, a las preguntas contenidas en el problema de la investigación, no tiene reglas fijas por lo tanto nos

¹⁰⁹ www.rrppnet.com.ar > Apuntes-Tesis > Varios **TECNICAS DE INVESTIGACION.**

hemos apoyado en el sentido común y a la experiencia de otros investigadores mediante el conocimiento de otros cuestionarios utilizados. Sin perjuicio de reconocer la verdad de esta afirmación, existen algunas sugerencias que todo investigador debe conocer como: el contenido de las preguntas, la redacción, el tipo de preguntas, su ordenamiento y derivación.

3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes etapas:

- Elaboración de matriz de consistencia
- Operacionalización de variables
- Elaboración de instrumento
- Validación de de contenido de instrumento
- Para realizar las encuestas a los trabajadores se solicitó la autorización respectiva al Presidente Regional de Huancavelica.
- Aplicación del instrumento a la población de estudio.

3.8 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de la información recogida consiste en su ordenamiento, clasificación y codificación y el análisis consiste en cálculos que se hacen con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

Para el procesamiento y análisis hicimos los siguientes pasos:

- Elaboración de tabla de selección de datos
- Se codificó y tabuló los resultados obtenidos para su respectivo análisis estadístico
- Para nuestra investigación, se usó la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos) por ser una Investigación Jurídico – descriptivo.

CAPITULO IV

RESULTADOS

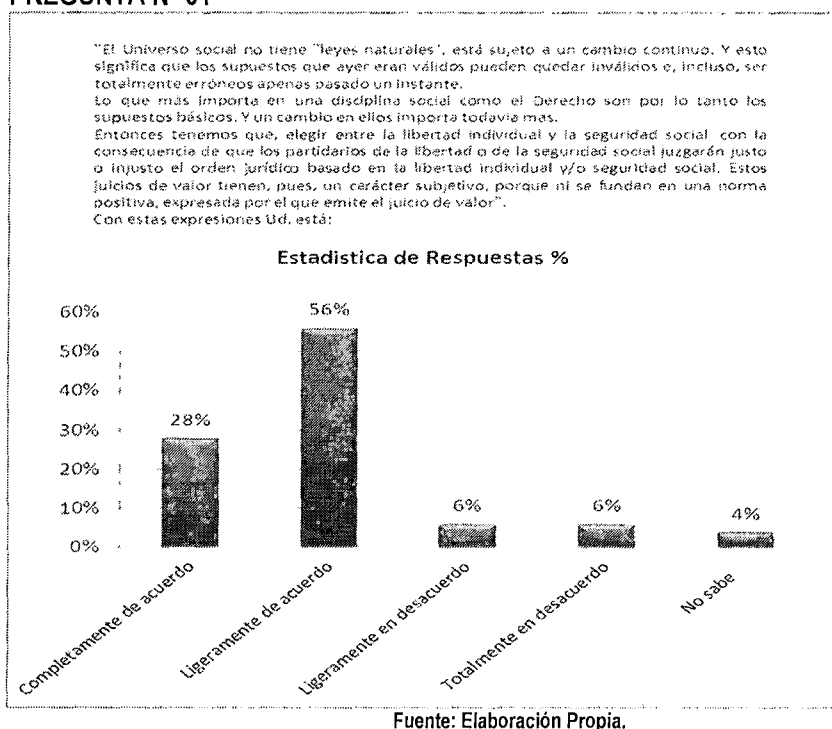
4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1.1. Lectura e Interpretación de los Resultados de la Encuesta

Método estadístico

Se utilizó sólo la estadística descriptiva (gráficos, porcentajes y frecuencias), toda vez que el trabajo de investigación es descriptivo simple.

PREGUNTA N° 01

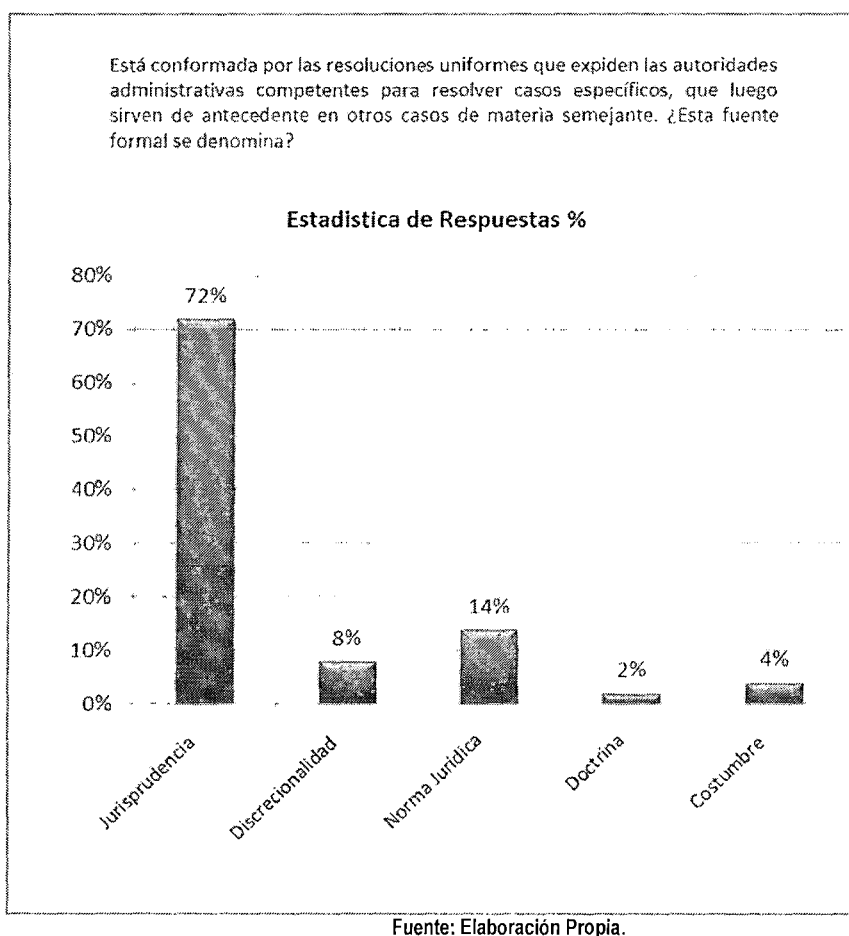


A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 01, se ha obtenido que:

- El 28% sostiene que está completamente de acuerdo con las expresiones mencionadas en esta pregunta.
- El 56% señalan que están ligeramente de acuerdo.
- El 6% indican que están ligeramente en desacuerdo.
- El 6% manifiestan que están totalmente en desacuerdo.
- El 4% no saben no opinan

POR LO TANTO: El 56% de los encuestados manifiestan estar ligeramente de acuerdo con las expresiones de la pregunta y el otro 28 % señalan estar completamente de acuerdo con tales expresiones.

PREGUNTA N° 02:



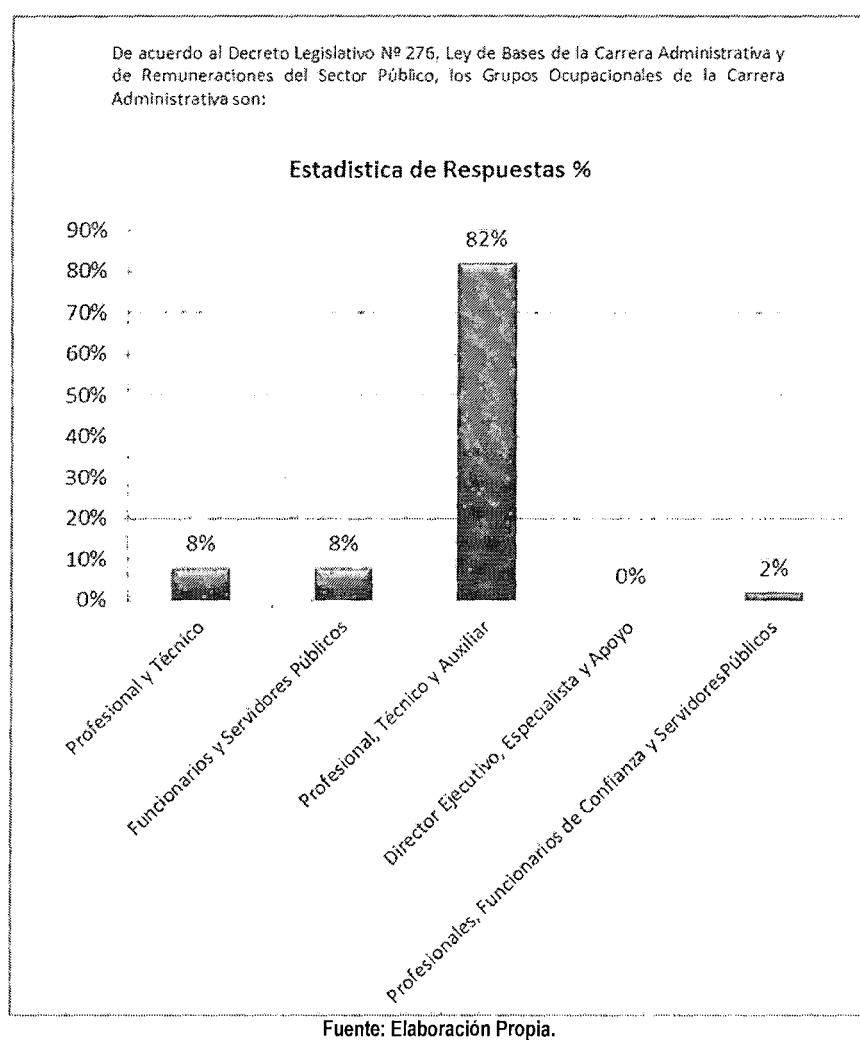
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 02, se ha obtenido que:

- El 72% sostiene que la fuente es la jurisprudencia.

- El 8% sostienen que la fuente es la discrecionalidad.
- El 14% sostienen que la fuente es la norma jurídica.
- El 2% sostienen que la fuente es la Doctrina.
- El 4% sostienen que es la costumbre.

POR LO TANTO: El 72% de los encuestados sostienen que la fuente formal que sirve como antecedente en otros casos de materia semejante es la jurisprudencia.

PREGUNTA N° 03:



A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 03, se ha obtenido que:

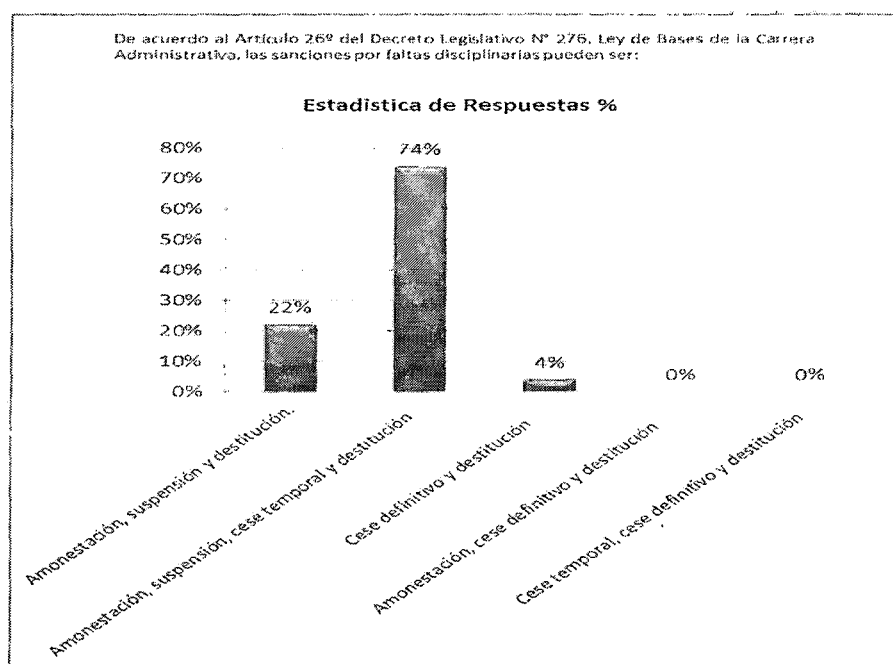
- El 8% sostienen que los grupos ocupacionales son dos: Profesional y Técnico.

- El 8% sostienen que los grupos ocupacionales son dos: Funcionarios y Servidores Públicos.
- El 82% sostienen que los grupos ocupacionales son tres. Profesional, Técnico y Auxiliar.
- El 2% sostienen como grados ocupacionales a Profesionales, Funcionarios de Confianza y Servidores Públicos.

POR LO TANTO:

La mayoría de los encuestados, en este caso, el 82% sostienen que los grupos ocupacionales son tres: Profesional, Técnico y Auxiliar, respuesta que así consta en el Artículo 9º del Decreto Legislativo N° 276 y sólo el 2 % señalan una de las respuestas erradas de que los grupos ocupacionales son tres: Profesionales, Funcionarios de Confianza y Servidores Públicos.

PREGUNTA N° 04:



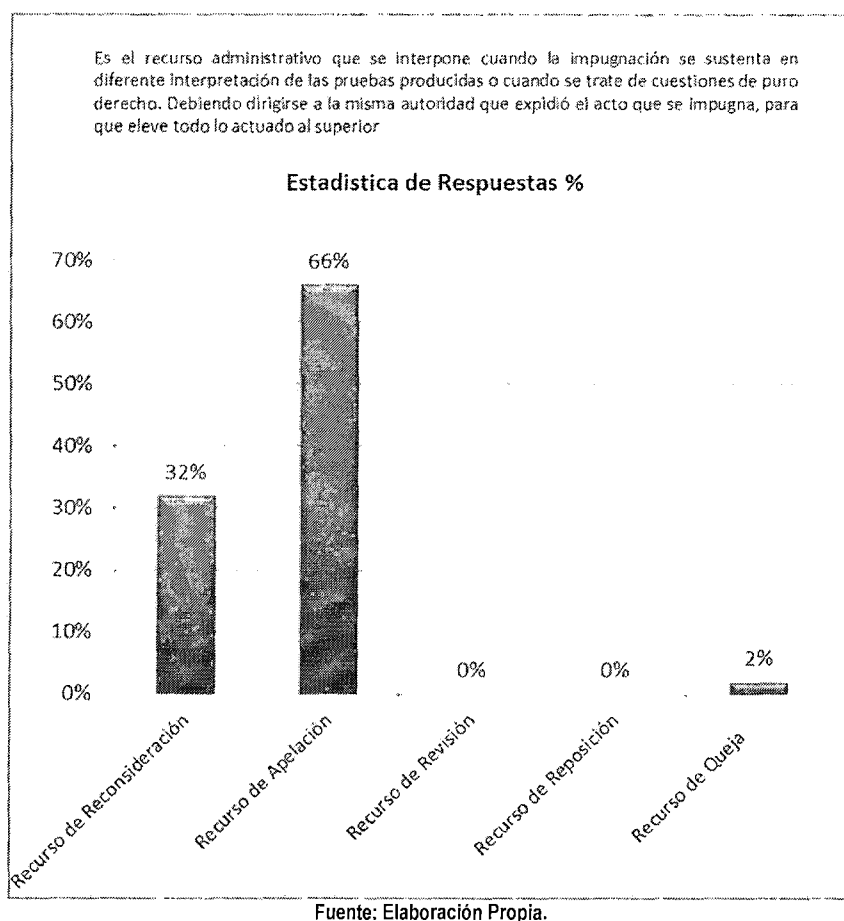
Fuente: Elaboración Propia.

A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 04, se ha obtenido que:

- El 22° sostienen que las sanciones disciplinarias son: Amonestación, Suspensión, Cese Temporal y Destitución.
- El 74% sostienen que las sanciones disciplinarias son: Cese Definitivo y Destitución.
- El 4% sostienen que las sanciones disciplinarias son: Amonestación, Cese Definitivo y Destitución.

POR TANTO: El 74% de los encuestados sostuvieron la respuesta errada de que las sanciones son: Cese Definitivo y Destitución y sólo el 22% sostiene que las sanciones son: Amonestación, Suspensión, Cese Temporal y Destitución, respuesta correcta que lo estipula el Artículo 26° del Decreto Legislativo N° 276.

PREGUNTA N° 05:



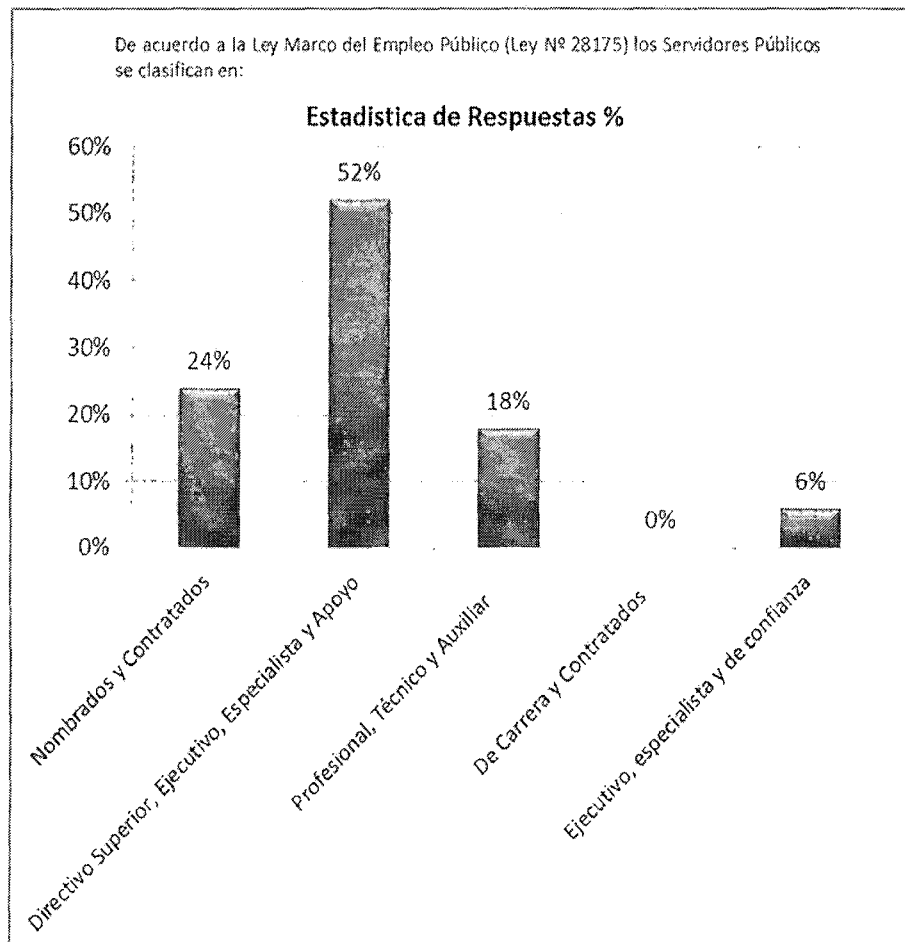
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 05, se ha obtenido que:

- El 32% de los encuestados sostienen que el recurso es el de Reconsideración.

- El 66% sostienen que el recurso es el de Apelación.
- El 2% sostienen que el recurso es el de Queja.

POR LO TANTO: El 66% de los encuestados sostienen la respuesta correcta de que el recurso es el de Apelación, el 32% sostienen la respuesta errada de que el recurso es el de Reconsideración y de manera poco creíble el 2% sostienen de manera errada que el recurso es el de Queja.

PREGUNTA N° 06:



Fuente: Elaboración Propia.

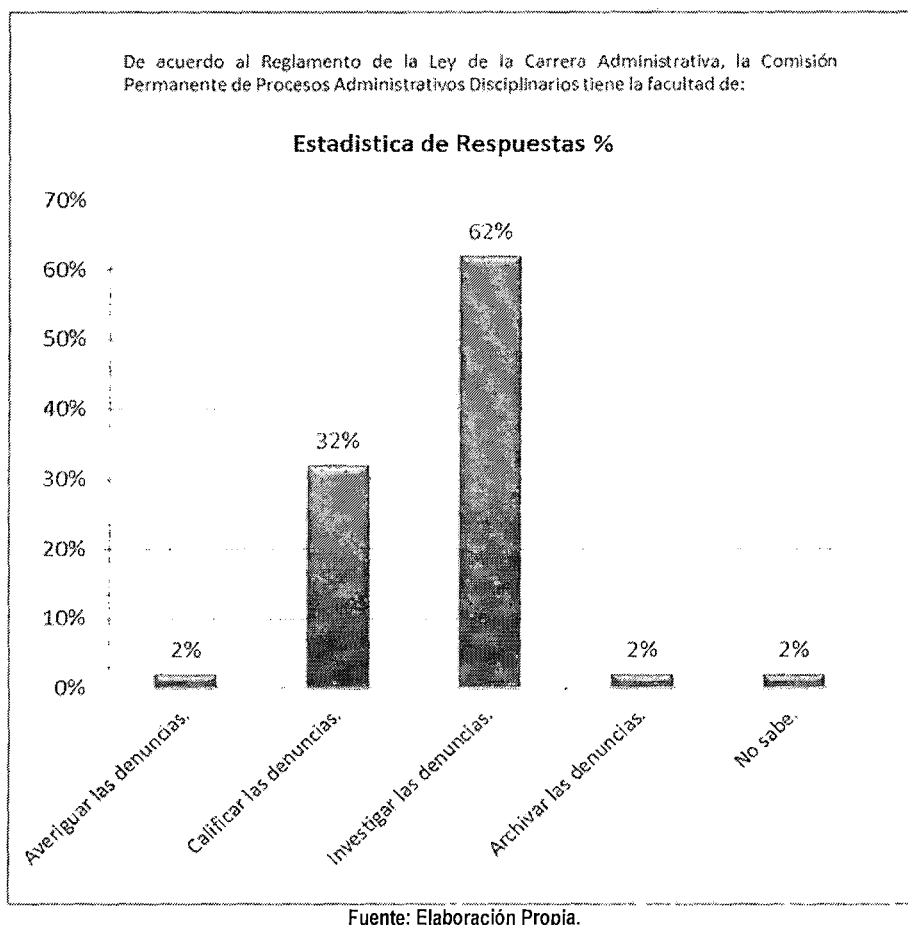
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 06, se ha obtenido que:

- El 24% sostienen que se clasifican en: Nominados y Contratados.
- El 52% sostienen que se clasifican en: Directivo Superior, Ejecutivo, Especialista y Apoyo.

- El 18% sostienen que se clasifican en: Profesional, Técnico y Auxiliar.
- El 6% sostienen que se clasifican en: Ejecutivo, Especialista y de Confianza.

POR LO TANTO: El 52° de los encuestados sostienen que se clasifican en: Directivo Superior, Ejecutivo, Especialista y Apoyo respuesta correcta que lo estipula el numeral 3. del Artículo 4° de la Ley N° 28175 "Ley Marco del Empleo Público", en tanto, el resto de los encuestados han sostenido respuestas incorrectas.

PREGUNTA N° 07:



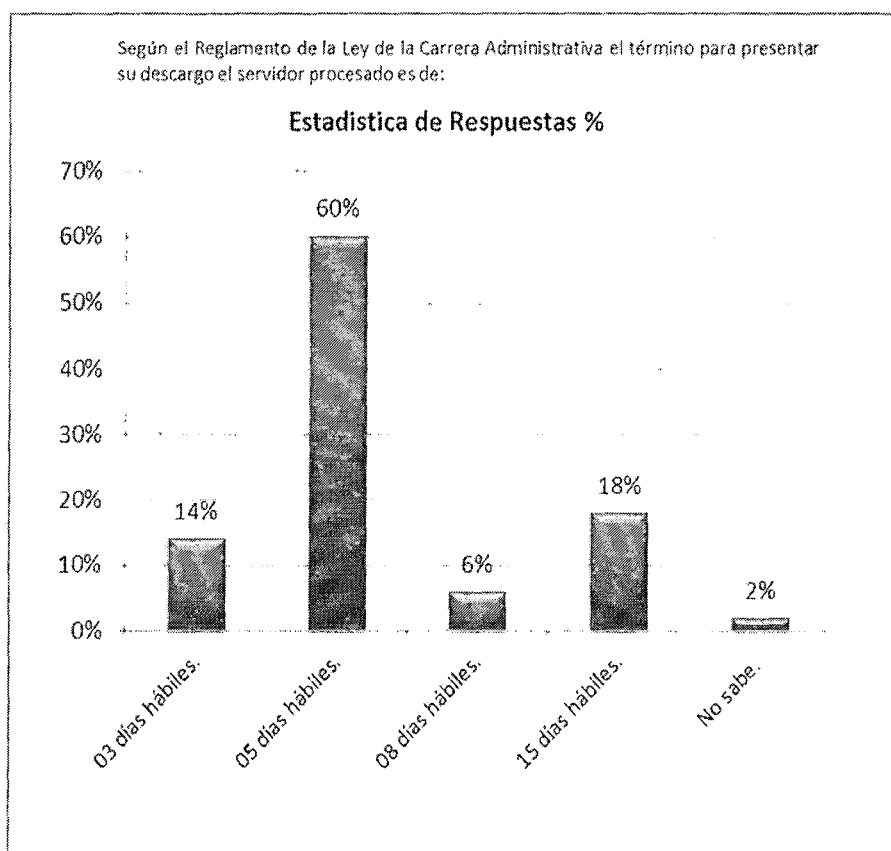
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 07, se ha obtenido que:

- El 2% sostienen que tienen la facultad de Averiguar las denuncias.
- El 32% sostienen que tienen la facultad de Calificar las denuncias.
- El 62% sostienen que tienen la facultad Investigar las denuncias.

- El 2% sostienen que tienen la facultad de Archivar las denuncias.
- El 2% sostienen que no saben.

POR LO TANTO: Solo el 32% han sostenido la respuesta correcta de que tienen la facultad de Calificar las Denuncias, respuesta que lo estipula el Artículo 166° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y el resto han respondido respuestas incorrectas.

PREGUNTA N° 08:



Fuente: Elaboración Propia.

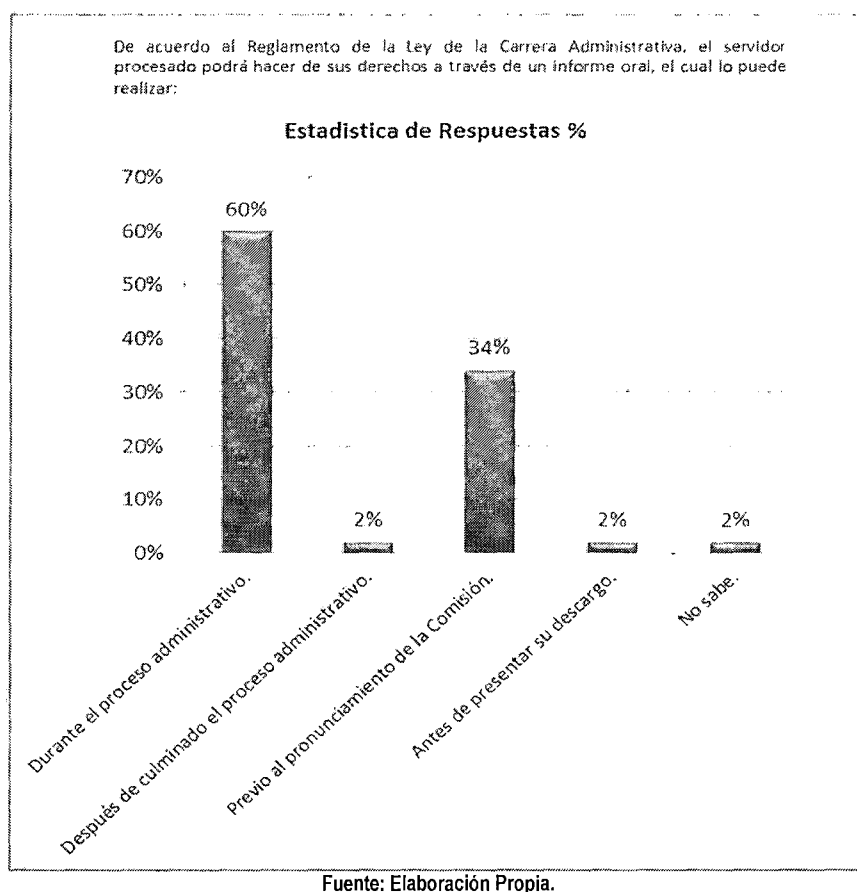
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 08, se ha obtenido que:

- El 14% sostienen que el término es de 03 días hábiles.
- El 60% sostienen que el término es de 05 días hábiles.
- El 6% sostienen que el término es de 08 días hábiles.
- El 18% sostienen que el término es de 15 días hábiles.

- El 2% no saben la respuesta.

POR LO TANTO: El 60% de los encuestados respondieron que el término es de cinco (05) días hábiles, respuesta correcta que lo estipula el Artículo 169° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y el resto de los encuestados dieron respuestas erradas como se muestra en la ilustración grafica.

PREGUNTA N° 09:



A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 09, se ha obtenido que:

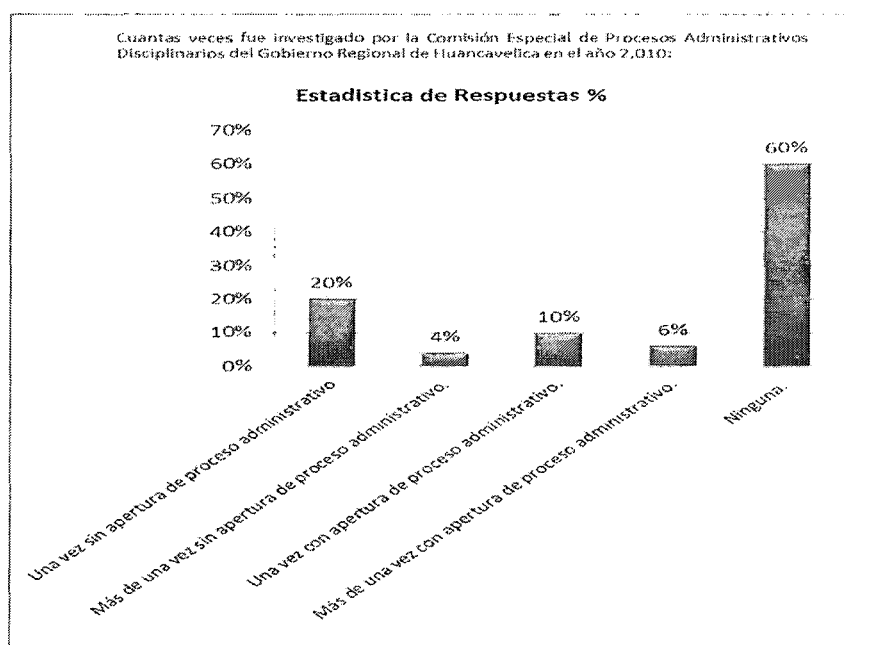
- El 60% sostienen que lo puede realizar durante el proceso administrativo.
- El 2% sostienen que lo puede realizar después de culminado el proceso administrativo.
- El 34% sostienen que lo puede realizar previo al pronunciamiento de la Comisión.

- El 2% sostienen que lo puede realizar antes de presentar su descargo.
- El 2% no saben la respuesta.

POR LO TANTO: Sólo el 34% han sostenido la respuesta correcta que lo puede realizar previo al pronunciamiento de la Comisión, derecho a defensa optativa que lo estipula el Artículo 171º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y el resto de los encuestados han respondido incorrectamente.

VARIABLE: Actos y acciones administrativas de la Comisión Especial de procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica.

PREGUNTA N° 10:



Fuente: Elaboración Propia.

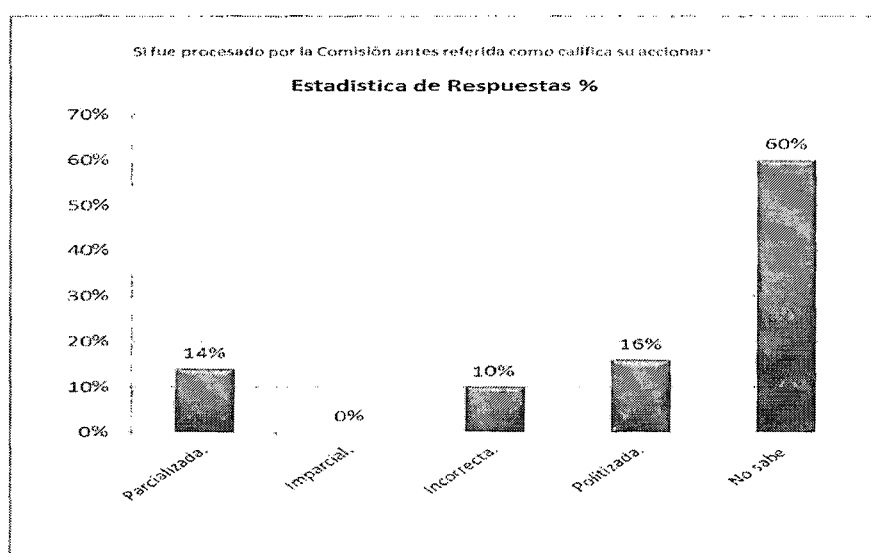
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 10, se ha obtenido que:

- El 20% sostienen que fueron investigados una vez sin apertura de proceso administrativo.
- El 4% sostienen que fueron procesados más de una vez sin apertura de proceso administrativo.
- El 10% sostienen que fueron investigados una vez con apertura de proceso administrativo.

- El 6% sostienen que fueron investigados más de una vez con apertura de proceso administrativo.
- El 60% sostienen que no fueron investigados.

POR LO TANTO: El 60% de los encuestados manifestaron que no fueron investigados, el 20% de los encuestados respondieron que si fueron investigados una vez sin apertura de proceso administrativo disciplinario, el 10% de los encuestados respondieron que sin fueron investigados una vez con apertura de proceso administrativo, el 6% respondieron que si fueron investigados más de una vez con apertura de proceso administrativo y el 4% respondieron que si fueron investigados más de una vez sin apertura de proceso administrativo.

PREGUNTA N° 11:



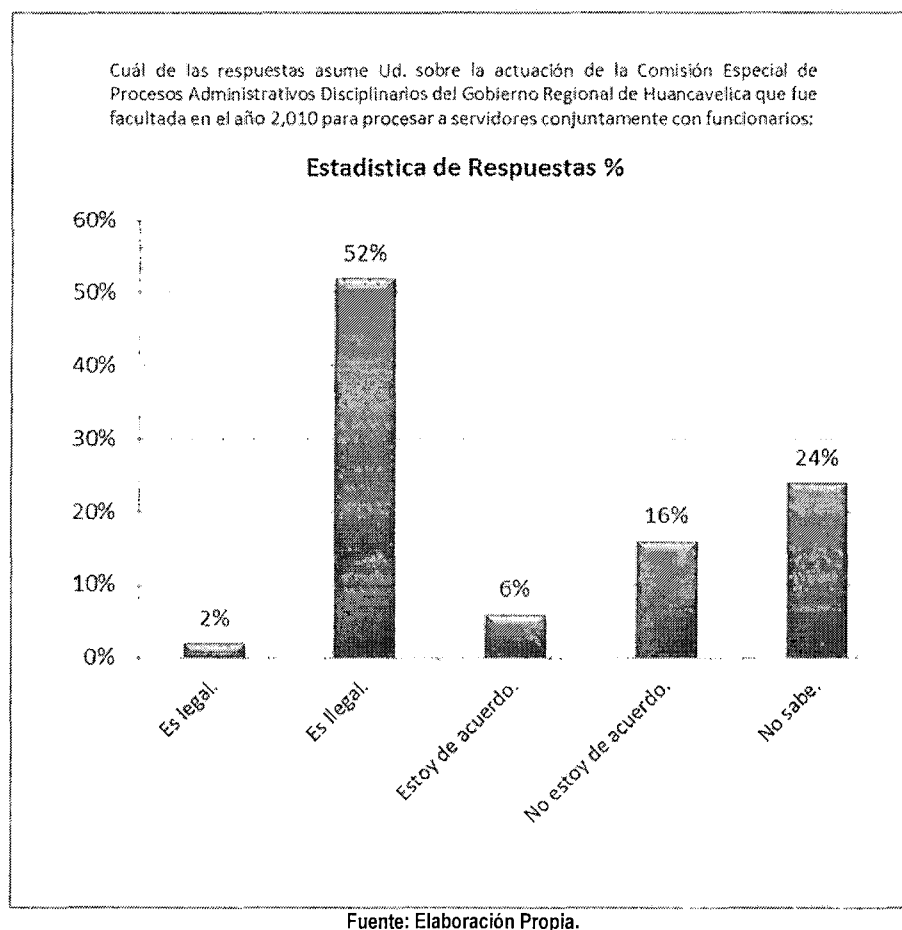
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 11, se ha obtenido que:

- El 14% sostienen que el accionar de la comisión fue parcializada.
- El 10% sostienen que el accionar de la Comisión fue Incorrecta.
- El 16% sostienen que el accionar de la Comisión fue politizada.
- El 60% sostienen que no pueden calificar su accionar.

POR LO TANTO: El 60% de los encuestados no pudieron calificar su accionar porque no fueron investigados, el 16% de los encuestados respondieron que su accionar fue

politizado, el 14% calificaron su accionar como parcializada y el 10% de los encuestados respondieron que su accionar fue incorrecto.

PREGUNTA N° 12:



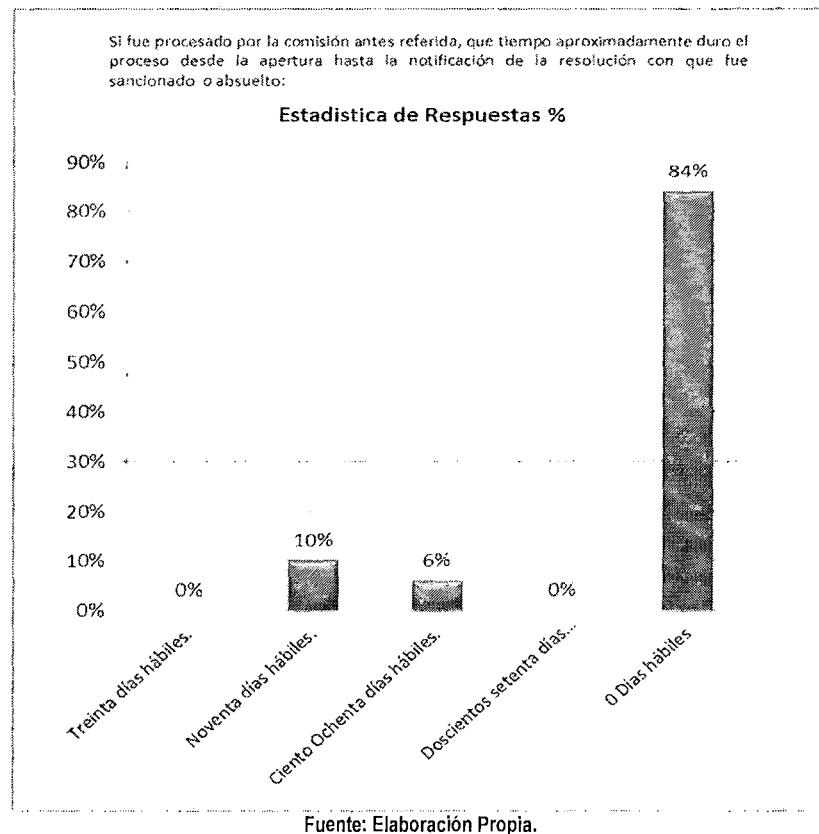
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 12, se ha obtenido que:

- El 2% sostienen que esa facultad fue legal.
- El 52% sostienen que esa facultad fue ilegal.
- El 6% sostienen que están de acuerdo con esa facultad.
- El 16% sostienen que no están de acuerdo con esa facultad.
- El 24% de los encuestados no sostuvieron nada.

POR LO TANTO: Llegamos a la conclusión que el 52% asumieron que la facultad de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para procesar a

servidores conjuntamente con funcionarios en el año 2010 fue ilegal, el 24% no asumieron ninguna de las respuestas, el 16% asumieron que no estuvieron de acuerdo con esa facultad, el 6% asumieron estar de acuerdo con esa facultad y el 2% sostuvieron que esa facultad fue legal.

PREGUNTA N° 13:

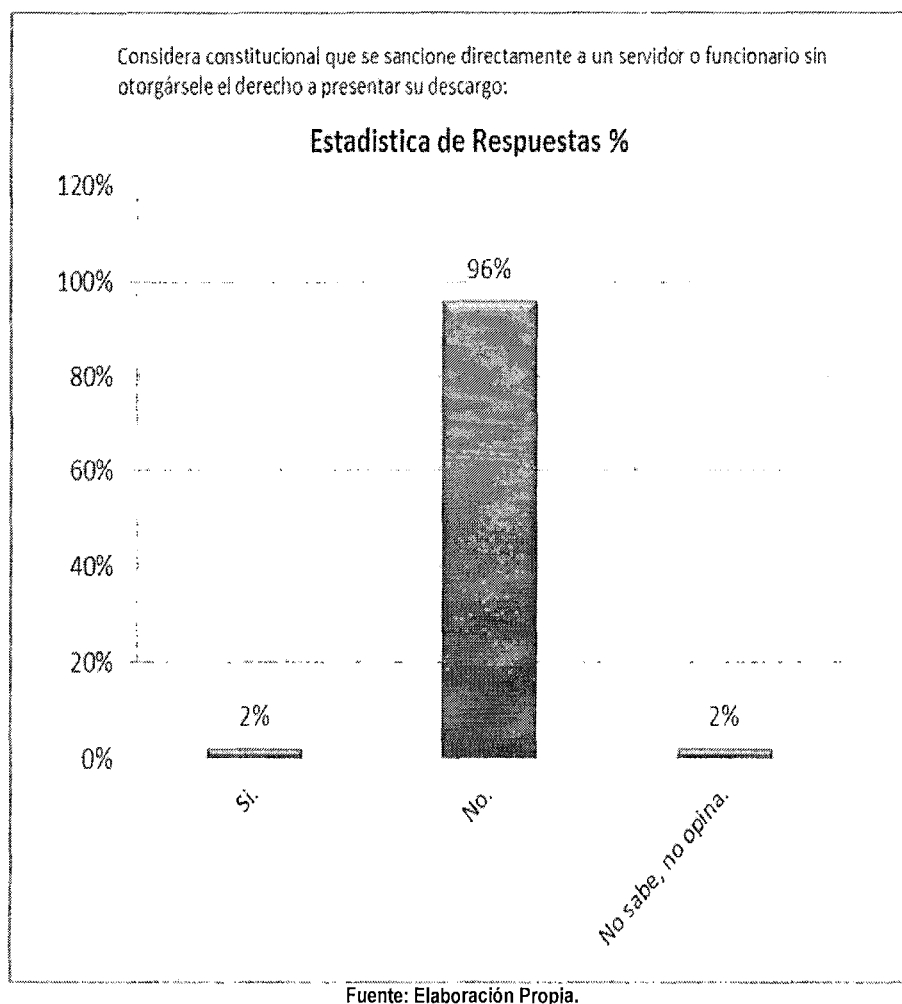


A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 13, se ha obtenido que:

- El 10% sostienen que su proceso duró 90 días hábiles.
- El 6% sostienen que su proceso duró 180 días hábiles.
- El 84% no fijaron tiempo alguno.

POR LO TANTO: El 84% no fijaron días de duración porque no fueron procesados, el 10% fijaron que sus procesos administrativos tuvieron una duración de 90 días hábiles y el 6% fijaron que sus procesos administrativos tuvieron una duración de 180 días hábiles.

PREGUNTA N° 14:

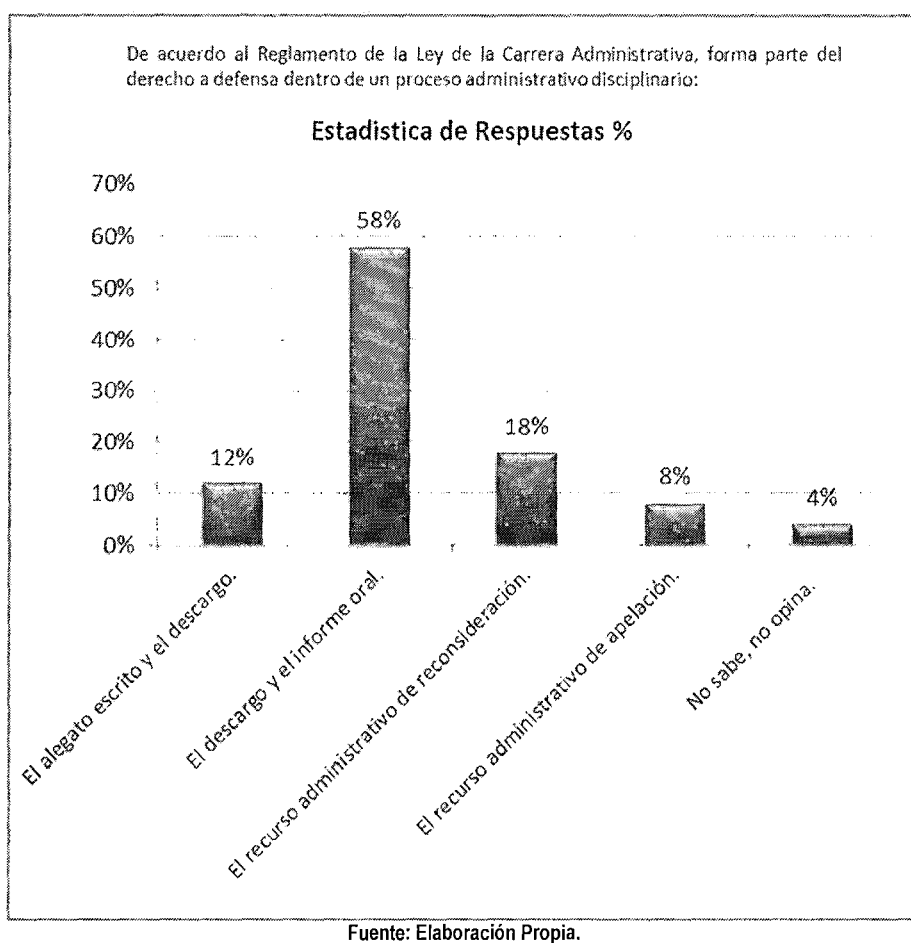


A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 14, se ha obtenido que:

- El 2% sostienen que si es constitucional.
- El 96% sostienen que no es constitucional.
- El 2% sostuvieron no saber ni opinaron.

POR LO TANTO: El 96% de los encuestados sostienen que no es constitucional que se sancione directamente a un servidor o funcionario sin otorgársele el derecho a presentar su descargo, sólo el 2% sostuvieron que es legal y el 2% no sostuvieron ninguna de las dos anteriores respuestas porque no sabían o porque no pudieron opinar.

PREGUNTA N° 15:



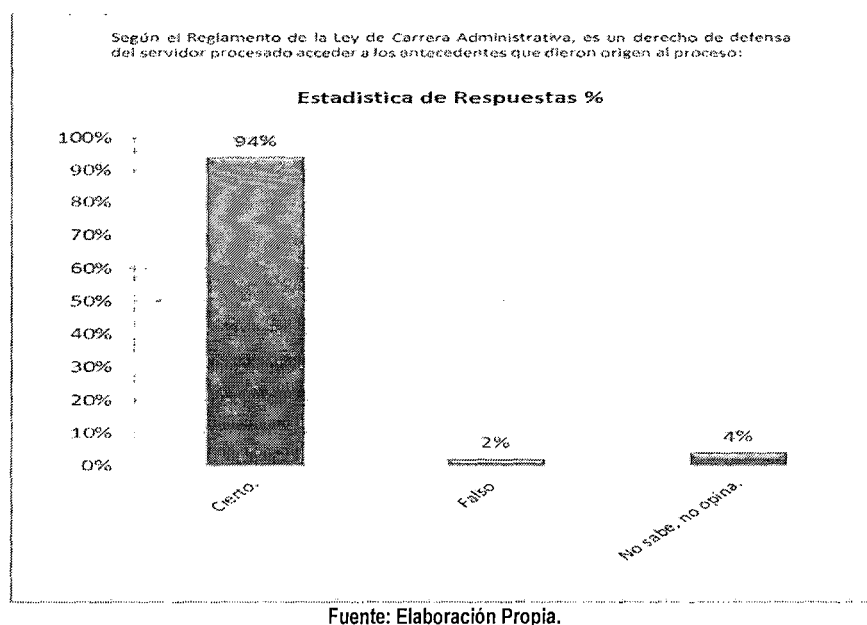
A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 15, se ha obtenido que:

- El 12% sostienen que forma parte del derecho a defensa el alegato escrito y el descargo.
- El 58% sostienen que forma parte del derecho a defensa el descargo y el informe oral.
- El 18% sostienen que forma parte del derecho a defensa el recurso administrativo de reconsideración.
- El 8% sostienen que forma parte del derecho a defensa el recurso administrativo de apelación.
- El 4% no saben no opinan.

POR LO TANTO: El 58% de los encuestados sostienen que forman parte del derecho de defensa dentro de un proceso administrativo disciplinario el descargo y el informe

oral, respuesta correcta que lo estipula los Artículos 169° y 171° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprobó el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y el resto 62% sostuvieron respuestas erradas que nos evidencia la falta de conocimiento para el ejercicio de su derecho a defensa.

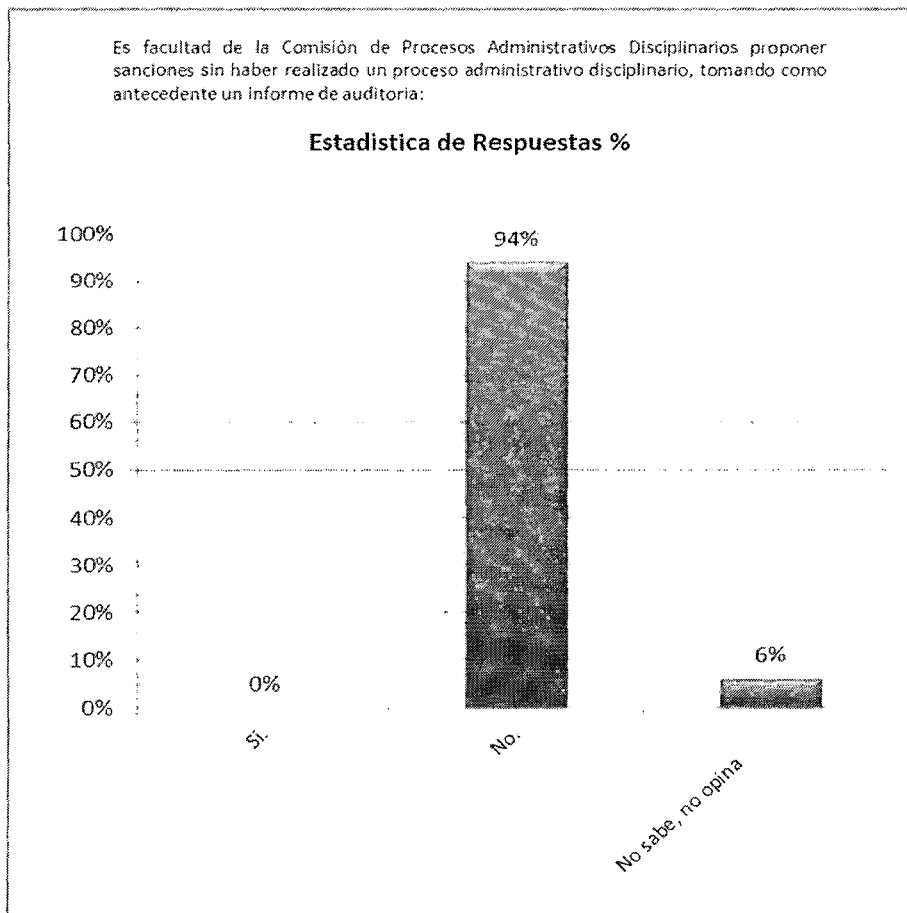
PREGUNTA N° 16:



A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 16, se ha obtenido que:

- El 94% sostienen que es cierto el derecho del servidor de acceder a los antecedentes que dieron origen al proceso.
- El 2% sostienen que es falso el derecho del servidor de acceder a los antecedentes que dieron origen al proceso.
- El 4% sostuvieron que no sabían ni que podían opinar.

POR LO TANTO: El 94% de los encuestados sostienen como cierto que el acceso a los antecedentes que dieron origen al proceso es un derecho a defensa, por el contrario el 2% sostuvo que es falso y el 4% no sostuvieron ninguna de las dos anteriores respuestas porque no sabían o porque no pudieron opinar.

PREGUNTA N° 17:

Fuente: Elaboración Propia.

A partir de la encuesta realizada a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y de sus respuestas a la pregunta N° 17, se ha obtenido que:

- El 94% sostienen que no es facultad de la comisión proponer sanciones sin haber realizado un proceso administrativo disciplinario.
- El 6% sostuvieron que no sabían ni que podían opinar.

POR LO TANTO: El 94% de los encuestados sostienen que no es facultad de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios proponer sanciones sin haber realizado un proceso administrativo disciplinario; es decir no es válido tomar como antecedente un informe de auditoría para tal facultad y el 6% no sostuvieron la respuesta anterior porque no sabían o porque no pudieron opinar.

4.2 DISCUSION DE RESULTADOS

Conforme lo hemos detallado en las conclusiones de nuestro presente informe final, esta debidamente comprobado que en el año 2,010 en el Gobierno Regional de Huancavelica se vulneró el principio del debido proceso y el derecho a defensa en los procesos administrativos disciplinarios que se siguió contra servidores públicos, resultado de nuestra investigación que valida nuestra hipótesis e interpreta nuestra univariable de estudio.

El criterio de calificación de las faltas administrativas disciplinarias realizada por el Comité Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional que fue fundamento para la no apertura de los procesos administrativos disciplinarios contra los servidores públicos que fueron "sancionados directamente" contraviene las etapas del proceso administrativo disciplinario que lo establece claramente el Capítulo XIII del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa que fue aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, específicamente de sus artículos 166° y 171°.

De acuerdo a las respuestas obtenidas a través de las diecisiete (17) preguntas de nuestra encuesta se ha logrado recoger opiniones de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huancavelica sobre la normatividad del proceso administrativo disciplinario, resultados que para mayor ilustración los hemos graficado estadísticamente.

Como parte de nuestra encuesta se planteó preguntas relacionadas con los Procesos Administrativos Disciplinarios a servidores y funcionarios, para tal objetivo se construyó nueve (09) preguntas, de las cuales las más importantes fueron las siguientes: Sobre la fuente formal conformada por las resoluciones uniformes que expiden las autoridades administrativas competentes para resolver casos específicos, que luego sirven de antecedentes en otros casos de materia semejante, ante ello el 72% de los encuestados sostuvieron la respuesta correcta de que se trata de la jurisprudencia, respecto a la clasificación de las sanciones, sólo el 22° de los encuestados respondieron la respuesta correcta de que clasifican en: amonestación, suspensión, cese temporal y destitución, sobre nuestra consulta del plazo para presentar el descargo de un servidor procesado, el 60% de los encuestados respondió la respuesta correcta que es de cinco (05) días hábiles, de igual manera se consultó en que oportunidad el servidor procesado podría hacer uso de sus derechos a través de un informe oral, ante lo cual, el 60% de los encuestados respondió que lo podría realizar durante el proceso administrativo disciplinario, respuesta incorrecta que supera a la respuesta del 34% que podrá realizarlo antes del pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, resultados que nos evidencia que los trabajadores

encuestados del Gobierno Regional de Huancavelica tienen un deficiente conocimiento de la normatividad materia de investigación.

Como segunda parte se planteó preguntas relacionadas con los Actos y Acciones administrativas de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica contra servidores y ex servidores para la imposición de sanciones administrativas disciplinarias durante el año 2010, como la pregunta más importante de esta segunda parte fue: Como considera la facultad de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica para procesar a funcionarios conjuntamente con servidores, ante esta pregunta, el 52% de los encuestados asumieron que la referida facultad fue ilegal, asimismo el 16% de los encuestados manifestaron no estar de acuerdo, respuestas que consolidan los objetivos de nuestra investigación.

Como tercera y última parte se planteó preguntas relacionadas con el derecho a defensa, como preguntas de importante relevancia como: Si es constitucional que se sancione directamente a un servidor o funcionario sin otorgársele el derecho a presentar su descargo, ante la cual, el 96% de los encuestados respondieron que no era constitucional, asimismo se preguntó: Si esa facultad de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de proponer sanciones sin haber realizado un proceso administrativo disciplinario, tomando sólo como antecedente un informe de auditoria, ante la cual, el 94% de los encuestados sostuvieron que no era su facultad, respuesta, que también se adiciona al cumplimiento de los objetivos de nuestra investigación.

Durante el desarrollo de nuestra investigación hemos encontrado enormes dificultades para recoger la información a través de nuestra encuesta, algunos trabajadores no quisieron colaborar, incluso algunos nunca nos devolvieron las encuestas que le habíamos entregado bajo el pretexto que regresemos al día siguiente, hubo también trabajadores que manifestaron ciertas suspicacias, estas fueron las dificultades que alargaron nuestro cronograma de actividades y en algún momento casi decaímos en nuestro propósito de culminar nuestra investigación, esperamos que a partir de la publicación del presente trabajo algunos trabajadores cambien de opinión o postura sobre la importancia y validez de este tipo de investigaciones.

CONCLUSIONES

Como resultado de nuestro trabajo consideramos arribar a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a los resultados de las entrevistas que hemos realizado, se ha comprobado que 15 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica han sido sancionados sin que se les otorgue el derecho constitucional de defensa, prueba de ello son las Resoluciones Ejecutivas Regionales N° 106-2010-GOB.REG-HVCA/PR del 17 de marzo de 2,010 y la N° 572-2010/GOB.REG-HVCA/PR del 30 de diciembre del año 2010, actos administrativos que se pueden visualizar en la página web de la referida entidad, y que lo hemos utilizado como guías para realizar nuestras entrevistas.
2. El 96% de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica de un total de 50 que fueron encuestados han respondido que es inconstitucional que se sancione a un servidor o funcionario sin que se le otorgue el derecho de presentar su descargo, hecho que vulnera el derecho constitucional a defensa y al debido proceso, resultado que confirma la hipótesis de nuestra investigación.
3. El 94% de los trabajadores encuestados respondieron que no es facultad de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios proponer sanciones si haber realizado el proceso administrativo disciplinario y sólo tomando como base los antecedentes de un informe de auditoría, atribución que fue materializada por el Presidente Regional mediante las Resoluciones Ejecutivas Regionales N° 106-2010-GOB.REG-HVCA/PR de fecha 17 de marzo de 2,010 y la N° 572-2010/GOB.REG-HVCA/PR de fecha 30 de diciembre del año 2010, decisión administrativa, a todas luces ilegal, calificación que fue confirmada por los servidores y funcionarios que fueron sancionados con estas resoluciones.
4. Conforme consta en el segundo párrafo de la página 124 de la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010-GOB.REG-HVCA/PR, así como en el tercer párrafo de la página 86 de la Resolución Ejecutiva Regional N° 572-2010/GOB.REG-HVCA/PR, la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica en ambos casos calificó las faltas disciplinarias de los servidores implicados como de carácter leve y/o

moderadas, calificación por la cual, se atribuyeron a recomendar al Presidente Regional que no era necesario la apertura del proceso administrativo disciplinario, por el contrario recomendaron diversas sanciones administrativas, actuación administrativa que vulneró el derecho constitucional a defensa y el principio del debido proceso, prueba de ello como ejemplo, es el cuarto párrafo de la Resolución Ejecutiva Regional N° 247-2010-GOB.REG-HVCA/PR de fecha 02 de julio del año 2010, acto administrativo que resuelve el recurso de reconsideración de uno de los sancionados con la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010-GOB.REG-HVCA/PR, párrafo que a la letra dice lo siguiente: "Que, de la revisión realizada al Informe N° 38-2010-GOB.REG.HVCA/CEPAD.rcr, se advierte que en la pagina 2 se señala: *"Igualmente, es necesario, manifestar que todos los implicados en el presente informe, fueron debidamente notificados con la comunicación de hallazgos emitidos por la empresa auditora, oportunidad en la cual efectuaron su defensa, bajo los argumentos correspondientes y el ofrecimiento de los medios de prueba que consideraron pertinentes a su defensa ..."*, argumento o aseveración que no se encuentra arreglada a derecho, con lo cual el órgano colegiado ha inobservado los principios del debido proceso, y el derecho a defensa, consagrado en el numeral 14. del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, no pudiendo atribuirle tal facultad de absolución de cargos a una empresa auditora, en virtud que la prerrogativa de calificar las faltas y de pronunciarse respecto a la existencia de responsabilidad le corresponde a la CEPAD; así lo prescribe el artículo 40° del Reglamento Interno de Procesos Administrativos del Gobierno Regional de Huancavelica, que señala de manera taxativa y puntual que serán Las comisiones de procesos administrativos disciplinarios, los órganos colegiados que facilitaran al procesado ejercer su derecho a presentar el descargo y la pruebas que crean conveniente a su defensa, lo cual es concordante con lo prescrito en el Artículo 168° del Dceto Supremo N° 005-90-PCM".

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del Gobierno Regional de Huancavelica, deberían planificar y ejecutar ciclos de capacitación permanentes para su personal, en forma especial a todos los funcionarios, empleados de confianza y servidores públicos en los alcances de la Ley N° 27815, denominada " Código de Ética de la Función Pública "; y, de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033 - 2005 –PCM, de igual manera sobre sus obligaciones, deberes y prohibiciones que estipula el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, para que los trabajadores no incurran en contravenciones, que posteriormente puedan ser calificadas como faltas disciplinarias.

2. El Gobierno Regional de Huancavelica por jerarquía de normas jurídicas tiene la obligación de analizar la legalidad o ilegalidad del Artículo 25° del Reglamento Interno de Procesos Administrativos Disciplinarios que aprobó con la Resolución Gerencial General N° 203-2009/GOB.REG-HVCA/GGR de fecha 05 de agosto del año 2,009, pues, su vigencia contraviene el Artículo 165° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa que aprobó el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, asimismo contraviene el debido proceso y el derecho al Juez natural de los servidores y funcionarios que son procesados conjuntamente por tener diferente estatus administrativo de función.

3. Debe remitirse un ejemplar del presente informe al Gobierno Regional de Huancavelica para los fines que estime por conveniente.

4. De acuerdo a nuestras conclusiones del presente informe, el Gobierno Regional de Huancavelica conforme lo establece el artículo 107° de la Constitución Política del Estado Peruano modificado por la Ley N° 28390, debería preparar un iniciativa legislativa que ponemos a vuestra consideración:
 - a) Que el texto actual del Artículo 166.- del Decreto Supremo N° 005-90-PCM a la letra dice lo siguiente:

"La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios tiene la facultad de calificar las denuncias que le sean remitidas y pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo disciplinario. En caso de no proceder éste, elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso".

Texto que debe ser modificado en los siguientes términos:

*"La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios tiene la facultad de calificar las denuncias que le sean remitidas y pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo disciplinario. En caso de no proceder éste, elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, **para su archivo con conocimiento de las partes**" (Negrita y Subrayado el texto de propuesta modificatoria)*

FUNDAMENTO:

Consideramos importantísimo que se modifique el texto propuesto, porque, solo así se garantizará el derecho constitucional a defensa de los trabajadores que son denunciados e investigados contra los cuales no procede la apertura de proceso administrativo disciplinario, y que a falta de esta modificatoria la Comisión Especial de Proceso Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010 se atribuyó la potestad de recomendar "sanciones directas" sin la apertura del proceso antes referido, ello, sin existir norma legal que lo faculte, incluso para esta atribución discordantemente se amparon en el Artículo 170º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; es decir, dolosamente aplicaron este artículo, cuando solo es aplicable al final de un proceso administrativo disciplinario, proceso que nunca existió.

- b) Que el texto actual del Artículo 171.- del Decreto Supremo N° 005-90-PCM a la letra dice lo siguiente:

"Previo al pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios a que se refiere el artículo anterior, el servidor procesado podrá hacer de sus derechos a través de un informe oral efectuado personalmente o por medio de un apoderado, para lo que se señalará fecha y hora única".

Texto que debe ser modificado en los siguientes términos:

*"Previo al pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios a que se refiere el artículo anterior, el servidor procesado **deberá ser comunicado por escrito a fin de que realice** un informe oral personalmente o por medio de un apoderado, para lo que se señalará fecha y hora única" (Negrita y Subrayado el texto de propuesta modificatoria)*

FUNDAMENTO:

Consideramos importantísimo que se modifique el texto propuesto, porque, solo así se garantizará el derecho constitucional a defensa de los trabajadores que son denunciados, investigados y procesados, a fin de que no recotaries el derecho constitucional de defensa, toda vez que, al considerar el termino optativo de "podrá", la entidad administrativa y la Comisión encargada de conducir el Proceso Administrativo Disciplinario no tiene la obligación de conceder este derecho si es que el trabajador procesado no lo solicita, limitación que muchas veces contribuye a que se aplique sanciones desproporcionadas e irrazonables, pues se le niega a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

5. Como aporte de nuestro trabajo de investigación, en anexos del 01 al 08 se propone modelos de documentos que deberían emitir la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios como parte de sus facultades y/o atribuciones.
6. Tomando la palabra de los entrevistados, que fueron sancionados sin habérseles otorgado el derecho a defensa, sugerimos al Presidente Regional, que a través del órgano que pueda corresponder se investigue y se sancione con todo el peso de la Ley a los responsables de haberles vulnerado el derecho constitucional a defensa, posterior a ello, de ser posible se proceda a resarcirles el daño económico y moral que les ocasionaron arbitrariamente, asimismo se debería emitir un acto administrativo que sienta precedente administrativo negativo que nunca más se debe repetir en la actual gestión Regional y durante las próximas gestiones, toda vez que, la parte más débil representado por los trabajadores con las sanciones que les impusieron han sufrido en carne propia la actitud arbitraria de la Administración Pública representado en el año 2,010 por el Gobierno Regional de Huancavelica.

BIBLIOGRAFIA

Libros

- Biscaretti Di Ruffia, Paolo (1975) *Introducción al Derecho Constitucional comparado: Temas de Ciencias Políticas*, trad. de Héctor Fix-Zamudio, México, Fondo de Cultura Económica.
- Carrasco Díaz, S. (2005) *"Metodología de la Investigación Científica"*, Editorial "San Marcos", Primera Edición, Lima.
- Ferrero R., Raúl (1975) *Ciencia Política: Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Ed. Editores Librería Studium S.A.
- Garrido Falla, Fernando (2005) *Tratado de Derecho Administrativo*, Editorial: Tecnos, Madrid España.
- Haro Belchez (1986) *La Reforma de la Función Pública en México*, Madrid, INAP.
- Rojas Vargas, Fidel (2002). *Delitos contra la Administración Pública*. Lima, Editorial Grijley, 3ra edición
- Núñez Borja, Humberto (1971), *Breve tratado de Derecho Administrativo del Perú*, 3era. Edición, Arequipa, Perú.
- Quispe Saravia, Esteban Miguel (2002) *Proceso Administrativo Disciplinario y Procedimiento Sancionador*, Arequipa – Perú, Edición, Asociación Civil "ADEC".

Medios electrónicos

- Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1960, 245 pp., extraído de la página Web:
www.opuslibros.org/Index_libros/Recensiones_1/kelsen_teo.htm.
- López Agüero, Victoriana, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, Artículo; *Sanciones Administrativas*, UNNE – Argentina, artículo publicado en Internet, página Web <http://www.unne.edu.ar/Web/cyt/cyt/2002/01-Sociales/S-033.pdf>.
- Landa, Cesar, *El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional*, en: Pensamiento Constitucional, Año VIII N° 8, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima - Perú, 2002, ensayo publicado en Internet, página Web <http://www.tc.gob.pe/magistrados/clanda.html>.
- Montaña, L. (08 de octubre de 2011). *Aprender a pensar*. Recuperado el 12 de agosto de 2012, de Filosofía y pensamiento: <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>

- OEI - SISTEMAS EDUCATIVOS NACIONALES – PERÚ, página Web: www.oei.es/quipu/peru/per01.pdf.
- INSTRUMENTOS PARA RECABAR DATOS, artículo publicado en internet: página Web: www.uhu.es/cine.educacion/.../0093instrumentosrecabardatos.htm.
- LOS NIVELES DE LA INVESTIGACION, artículo publicado en internet, página Web: www.paulovi.edu.pe/aulavirtual/estudiantes/nivelesinvestigacion.pdf.
- EL METODO CIENTIFICO Y SUS ETAPAS, artículo publicado en internet, página Web: www.aulafacil.com/cursosenviados/ Metodo-Cientifico.pdf.
- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA, artículo publicado en la página Web: es.scribd.com/doc/59827909/20.
- TECNICAS DE INVESTIGACION, artículo publicado en la página Web: www.rppnet.com.ar › Apuntes-Tesis › Varios.

Otras referencias

Normas Legales

- ARTICULO 8º numeral 1. de la *Convención Americana de Derechos Humanos*.
- Constitución Política del Estado Peruano de 1,993.
- DECRETO LEGISLATIVO Nº 276, *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*, Dado en la Casa de Gobierno – Lima Perú a los seis días del mes de marzo del año 1,984.
- DECRETO SUPREMO Nº 522, *Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil*, promulgado el 26 de julio del año 1,950.
- DECRETO SUPREMO Nº 005-90-PCM, *Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa*, dado por la Presidencia del Consejo de Ministros – Lima Perú con fecha 17 de enero del año 1,990.
- LEY Nº 27444, *Ley del Procedimiento Administrativo General*, Dado en la Casa de Gobierno – Lima Perú a los diez días del mes de abril del año dos mil uno.
- LEY Nº 11377, *Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades del Personal del Empleo Público*, Dado en Casa de Gobierno, Lima Perú a los 29 días del mes de mayo de 1,950.
- LEY Nº 27815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública", dado en Casa de Gobierno Lima – Perú con fecha 12 de agosto del año 2,002.
- LEY Nº 27867 *Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales* Dado en Casa de Gobierno, en Lima Perú, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil dos.

- LEY N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica, Dado en Casa de Gobierno, en Lima Perú, a los veintidós días del mes de julio del año dos mil dos.
- LEY N°28175 "Ley Marco del Empleo Público" Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciocho días del mes de febrero del año dos mil cuatro.
- RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL N° 203-2009/GOB.REG-HVCA/GGR que aprobó el Reglamento Interno de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno regional de Huancavelica con fecha 05 de agosto del año 2,009.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 aprobado por el Artículo 1º del Decreto Supremo N° 013-08-JUS. .

Tesis Doctoral

- Esparza Leibar, Iñaki. (1994) *El principio del Proceso Debido*, Tesis doctoral, Derecho Publico, Universitat Jaume I de Castellon, España.

JURISPRUDENCIA

1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL en su sentencia recaída en el EXP. N° 7289-2005-PA/TC
2. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, fundamento 3. de su Sentencia de fecha 28 de enero del año 2,005 recaída en el Expediente N° 4059-2004-AA/TC.
3. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, fundamento 2. de su Sentencia de fecha 30 de marzo del año 2,005 recaída en el Expediente N° 0254-2005-PA/TC.

ANEXOS

ANEXO 01

MODELO DE MEMORÁNDUM

MEMORÁNDUM N° 234-2010-MPH/A

De: Sr.

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

A: Sr.

Presidente de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Asunto : Calificación de la falta cometida por

Referencia : Expediente N° 017-CPAD-UGEAN -2002

Fecha :

Adjunto al presente remito a usted el expediente de la referencia conteniendo cuarenta y cinco folios útiles, relacionado con la falta administrativa de carácter disciplinario presumiblemente cometidos por el trabajador Sr. para que conforme a lo dispuesto en el artículo 152° del D. S. N° 005-90-PCM , la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios que usted preside, califique la falta y se pronuncie sobre la apertura o no del proceso administrativo disciplinario, informe que deberá estar en mi despacho en el término de siete días calendario, conforme al artículo 32° del Reglamento Interno de la Comisión Peramente de Procesos Administrativos Disciplinarios (C. P. P. A. D.).

Atentamente

Sello y firma

Titular o autoridad competente de la entidad

ANEXO 02

MODELO DE ACTA DE PRONUNCIAMIENTO

En la ciudad de..... a los ocho días del mes de agosto de dos mil dos, siendo las once horas con treinta i cinco minutos, bajo la presidencia de....., con el quórum reglamentario se reunieron los miembros de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios, el secretario y el representante de los trabajadores, en la oficina de la comisión, para tratar la agenda de orden de la sesión de analizar los actuados del expediente N° 017-2010-CPAD-UGEAN relativos al falta administrativa cometida por, jefe del almacén de la entidad.

Verificado el quórum reglamentario, el Presidente declaro instalada la sesión y abrió a debate la agenda.

El secretario dio lectura al informe del órgano de control interno con la recomendación de aperturar proceso administrativo disciplinario al servidor procesado. Luego los miembros hicieron el uso de la palabra expresando sus opiniones, Realizada las deliberaciones se ha podido comprobar que:

1. Del Informe N°..... y de los documentos de las pruebas actuadas a quedado acreditado que del inventario físico de bienes practicados en el almacén de la entidad existe un faltante de....., que el mencionado servidor no ha podido desvirtuar ni explicar en el descargo entregado durante la instrucción previa.
2. La falta de acredita la forma negligente como el jefe del almacén ha venido gestionando los activos a su cargo y perjudica al orden público, contraviniendo lo dispuesto en el artículo que establece
3. Los hechos acreditados en el informe del órgano de control interno constituyen falta administrativa de carácter disciplinario de negligencia en el desempeño de las funciones previsto en el inciso d) del artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera administrativa.

Por estos hechos, los miembros de la Comisión Permanente asistentes, en aplicación de la facultad concedida en el artículo 166° del D. S. N° 005-90-PCM acuerdan recomendar:

- a) Aperturar proceso administrativo disciplinario a jefe del almacén de la entidad, por la gravedad de la falta y haberla presunción de aplicar una sanción no menor de cese temporal sin goce de remuneración de 31 días a doce meses conforme a lo regulado en el inciso c) del artículo 27 del D. Legislativo N° 276 concordante con el inciso c) del artículo 155° del D. S. N° 005-90-PCM
- b) Encargar al secretario redactar el informe y el proyecto de resolución.

Siendo las trece horas con quince minutos del mismo día, el Presidente dio por concluida la sesión, y leída que fue el acta, firman los miembros en señal de conformidad.

ANEXO 03

MODELO DE INFORME DE PRONUNCIAMIENTO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios

Lugar y fecha

INFORME N° 01-2010-CPAD/ENTIDAD

Sr. Nombre completo del titular.

Cargo.....

Dirección

Ciudad.....

Asunto: Recomendación recaída en la calificación de la gravedad de la falta administrativa cometida por.....

Referencia: Expediente N° 017-CPPAD-UGELA-2010.

Memorándum N° 234-UGELA-2010

La Comisión Permanente de procesos administrativos disciplinarios elabora informe de calificación de la gravedad de la falta recogiendo:

1. Acto que lo promovió.- Identificación del memorándum a cuya instancia se realiza la calificación, el número del expediente, y la materia accionada.
2. Base legal.- Norma legal aplicable a la materia del procedimiento.
3. Antecedentes.-

Relacionar los documentos que causaron la calificación y los hechos sucintos que contienen: El escrito de denuncia, y/o Informe del órgano de control interno con expresión de la foja o folio que lo contiene.

4. Hechos materia de la falta.-

Expresa el cargo formulado contra el procesado, siguiendo un orden cronológico de los sucesos, o se iniciará relatando el hecho considerado más grave. Cada cargo deberá estar explicado. Los aspectos relevantes de las actuaciones probatorias y sus resultados.

5. Pruebas

Relaciona los documentos que obran en el expediente y que determina la responsabilidad del trabajador. Relación de Informes, documentos recibidos y las pruebas actuadas en la etapa investigatoria.

6. Análisis

El análisis de las pruebas instruidas. Examen crítico y minucioso, contrastando con los resultados técnicos y legales.

Contiene el dicho del trabajador a través de las pruebas aportadas para desvirtuar la imputación, la manifestación rendida, y los instrumentos presentados a modos de descargo. Expresión de la norma infringida en caso de establecerse la responsabilidad del servidor. En el análisis de los hechos se tendrá en cuenta el siguiente orden:

- a) Cargo.- Imputaciones formuladas contra el procesado.
- b) Descargo.- Manifestaciones o declaraciones del trabajador y de los testigos, pliego de cargo y las pruebas de descargo presentadas.
- c) Confrontación de las pruebas. - Análisis de las concordancias y contradicciones o discordancias.
- d) Acreditarla responsabilidad o desvirtuar el cargo imputado.
- e) En caso de responsabilidad, indicar la norma infraccionada.
- f) Tipificar la falta cometida.
- g) Detallar los agravante, atenuantes o eximentes: Circunstancias, forma en que fue cometido, concurrencia de faltas o participación en concierto, efecto producido y la reincidencia o reiterancia.

7. Acuerdo propuesto.- En caso de responsabilidad la CPPAD se pronuncia por la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario fundado en las circunstancias agravantes, la gravedad y los efectos producidos por la falta cometida. La Comisión puede acordar no aperturar proceso administrativo disciplinario fundado en la ausencia de méritos.
8. Conclusiones
Registra sucintamente los hechos materia del proceso. Detallar por separado lo hechos. Cada cargo analizado deberá ser materia de una conclusión. El lenguaje empleado deberá ser concluyente, que no dé lugar a dudas, por ejemplo: Esta probado que....., o No está probado que.....
9. Recomendaciones
Formularlas recomendación objetiva y legal que el titular de la entidad debe implementar en caso que la Comisión determine la gravedad de la falta y la necesidad de aperturar el proceso, o recomendar el archivo del procedimiento. La recomendación estará amparada en las conclusiones de la investigación.
El informe debe contener el voto singular del miembro que voto en ese sentido.
Sellos y firmas de los miembros de la Comisión

ANEXO 04

MODELO DE RESOLUCIÓN QUE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Resolución N°.....

Lugar y Fecha

Vistos;

Expresar el o los documento que motivan la expedición de la resolución, por ejemplo, un informe.

Considerando:

Es el conjunto de razonamientos, de hecho y de derecho, en los cuales el titular de la entidad sustenta su decisión. Expresa las normas aplicables y los fundamentos en que se sustenta la resolución de apertura.

Es la exposición de motivos o parte considerativa que a modo introductorio que precede a la parte resolutive, ordinariamente contiene las razones, fundamentos, premisas o hechos basados en la ley y en los actuados, que sirven de sustento a la parte resolutive.

Se resuelve:

Primero.- Aperturar Proceso Administrativo Disciplinario por la comisión de la falta tipificada en el artículodel D. Legislativo N° 276 al servidor

Segundo.- Notificar la presente resolución en forma personal o por publicación en.....

Tercero.- Encargar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos instruya el proceso correspondiente y alcance a este despacho el informe final conteniendo la recomendación correspondiente dentro del término de.....días hábiles.

Regístrese, comuníquese y cúmplase

Sello y firma del titular de la entidad

ANEXO 05

MODELO DE PLIEGO DE CARGOS

Pliego de Cargos

Entidad

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios

Lugar y fecha

Pliego de cargos N°

Formulado a:

Cargo:

Referencia: Resolución que apertura proceso.

En la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de..... (denominación de la entidad) , como es de su conocimiento, se le ha abierto un proceso administrativo disciplinario cuyo expediente lleva el número N°..... del cual se han extraído los cargos establecidos contra su persona, los que se le transcriben, para que en el término de Ley, presente a esta Comisión los descargos que tenga a bien efectuar, así como anexar las pruebas que estime conveniente. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168° del D .S. N° 005-90-PCM, Ud. podrá tomar conocimiento de los antecedentes que han dado lugar a dicho proceso, observando para ello el horario de atención establecido por la Comisión.

Esta Comisión le recuerda que le asiste su derecho a efectuar un informe oral por sí o por medio de su abogado, la misma que podrá efectuarlo previa solicitud, y peticionada que fuera se le otorgará un plazo de setenta y dos (72) horas para efectuarlo en lugar, día y hora que se le comunicará con oportunidad, computados a partir de la presentación de la petición.

NOTA: A continuación transcribir los cargos que se le imputan, identificando el o los instrumentos en los que se encuentran (denominación, número y fecha). Numerados y en orden cronológico.

Fecha

Sello y firma del Presidente de la Comisión

ANEXO 06

MODELO DE OFICIO RECOMENDANDO SEPARAR DEL CARGO

Entidad

Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios

Lugar y fecha

Oficio N°

Señor:

Autoridad destinataria

Ciudad

Asunto: Separación del cargo del trabajador procesado

Referencia: Resolución N°

Es grato dirigirme, con la finalidad de poner en su conocimiento el acuerdo por unanimidad tomado por la CPPAD en la sesión del.....de..... de 2010, en este sentido somos del criterio que el señor, a quien se le ha aperturado proceso administrativo disciplinario mediante la resolución de la referencia, sea separado del cargo que oficialmente ejerce y sea puesto a disposición de la oficina de personal por el tiempo de duración del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), ello en concordancia con el artículo 172° del D. S. N° 005-90-PCM.

El acuerdo tomado tiene sustento en presunta interferencia que podría ejercer el trabajador procesado durante las diligencias y actuaciones que debe realizarla CPPAD en el lugar de la comisión de la falta, tales como revisión y análisis de los registros, inspección ocular entre otros, en tal sentido acompaño copia fotostática fedatada del acta que contiene el acuerdo, a fin de que se sirva implementarlo a través de la Oficina de Personal.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra mayor consideración y respeto.

Atentamente

Sello y firma del Presidente de la CPPAD

ANEXO 07

MODELO DEL ACTA DE PRONUNCIAMIENTO

En la ciudad dea los ocho días del mes de agosto de dos mil diez, siendo las once horas con treinta y cinco minutos, bajo la presidencia de, con el quórum reglamentario se reunieron los miembros de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios, el secretario y el representante de los trabajadores, en la oficina de la comisión, para tratar la agenda de orden de la sesión de tomar acuerdo en el Proceso Administrativo Disciplinario aperturado y tramitado por la falta administrativa cometida por el servidor.....

Verificado el quórum de reglamento, el presidente ha declarado instalada la sesión y abrió a debate la agenda.

El Presidente hizo un relato sucinto del proceso, y el secretario dio lectura a los documentos e informes actuados durante la instrucción del proceso. El Presidente invito a los miembros a emitir sus opiniones.

1. Que, del informe N° se establece que.....
2. Que, de la inspección ocular de fojas..... ha quedado demostrado que.....
3. Que, del testimonio de fojas..... efectuado por.....ha quedado demostrado que.....
4. Que, de la prueba pericial de fojas presentada por.... ha quedado demostrado que.....
5. Que, del informe de fojas presentado por..... se acredita que.....
6. Que, el servidor. en su descargo manifiesta que.....
7. Que, el hecho determinado por el órgano de control interno en su Informe N° de fojas, constituyen falta administrativa de negligencia en el desempeño de las funciones adscritas el cargo previsto en el inciso d) del Artículo 28° del D. Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Pública.
8. Que, ha quedado plenamente demostrado la gravedad de la falta cometida por servidor por cuyas consecuencia se haría acreedor a una sanción de

Por estos méritos y en uso de sus atribuciones los miembros de la Comisión Permanente asistentes, acuerdan recomendar:

- a) Aplicar al servidor..... una sanción de....., por la gravedad de la falta, conforme a lo regulado en el artículo..... de.....
- b) Proyectar la resolución correspondiente y remitirla conjuntamente con el Informe final del trámite del proceso.

Siendo las trece horas con quince minutos del mismo día, el Presidente dio por concluida la sesión, y leída que fue el acta, firman los miembros en señal de conformidad.

ANEXO 08

MODELO DEL INFORME FINAL

Entidad
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios
Lugar y fecha

Informe Final N° 01-2010-CPPAD/ENTIDAD

Sr:

Nombre completo del titular.

Cargo

Dirección

Ciudad.....

Asunto : Recomendación recaída en el proceso administrativo disciplinario
seguido a don Juan Cajas Ruiz

Referencia : Resolución N° 013-2010-GSRT del 15.01.2010

La autoridad instructora elabora informe final recogiendo:

1. Acto que lo promovió - Identificación de la resolución a cuya instancia se inició el PAD, el número del expediente, y la materia accionada.
2. Base legal.- Norma legal aplicable a la materia del procedimiento.
3. Antecedentes.-

Relacionar los documentos que causaron la investigación y los hechos sucintos que contienen: El escrito de denuncia, y/o Informe del órgano de control interno, la resolución que instauró el proceso administrativo disciplinario con expresión de la foja o folio en que se encuentra.

4. Hechos materia del proceso

Expresa por separado los cargos formulados contra el procesado, siguiendo un orden cronológico de los sucesos, o se iniciará relatando el hecho considerado más grave. Cada cargo deberá estar explicado sustentadamente.

Los aspectos más relevantes del acto que lo promovió. Es un relato de las actuaciones, sus resultados afirmando o negando respecto a las afirmaciones de las partes.

5. Pruebas.-

Relaciona los documentos que obran en autos y que determina la responsabilidad o inocencia del procesado. Es el resumen del contenido de la instrucción. Relación de Informes, documentos recibidos y las pruebas actuadas.

6. Análisis

El análisis de las pruebas instruidas. Examen crítico y minucioso, contrastando con los resultados técnicos y legales.

Contiene los dichos de las partes a través de las pruebas aportadas por cada uno de ellos para acreditar sus acusaciones o desvirtuarlas, las manifestaciones rendidas ante la Comisión por las personas relacionadas al caso directa o indirectamente, y los instrumentos presentados a modos de cargo o descargo. Expresión de la norma infringida en caso de establecerse la responsabilidad del procesado. En el análisis de los hechos se debe tener en cuenta el siguiente orden:

- a) Cargo - Imputaciones formuladas contra el procesado.
- b) Descargo.- Manifestaciones o declaraciones del procesado y de los testigos, pliego de cargo y las pruebas de descargo presentadas.
- c) Confrontación de las pruebas. - Análisis de las concordancias y contradicciones o discordancias.
- d) Acreditar la responsabilidad o desvirtuar el cargo imputado.

- e) En caso de responsabilidad, indicar la norma infraccionada.
- f) Tipificar la falta cometida.
- g) Detallar los agravante, atenuantes o eximentes: Circunstancias, forma en que fue cometido, concurrencia de faltas o participación en concierto, efecto producido y la reincidencia o reiterancia.

Sanción que propone.- En caso de responsabilidad la CPPAD se pronuncia por la sanción a aplicarse al procesado en relación a las circunstancias atenuantes, agravantes o eximentes, determina la gravedad y los efectos producidos por la falta cometida.

7. Conclusiones

Registra sucintamente los hechos materia del proceso. Detallar por separado lo hechos acreditados y los no acreditados, comentados necesariamente en el análisis. Cada cargo analizado deberá ser materia de una conclusión. El lenguaje empleado deberá ser concluyente, que no de lugar a dudas, por ejemplo: Esta probado que....., o No esta probado que.....

8. Recomendaciones

Formular las propuestas objetivas y legales que el titular de la entidad deberá implementar en caso de responsabilidad, la sanción a aplicar; y en caso de ausencia de responsabilidad expedirla Resolución en éste sentido Las recomendaciones estará amparados en las conclusiones, así como la norma que faculta a la Comisión a solicitar la aplicación de la sanción.

El informe debe contener el voto singular del miembro que voto en ese sentido.
Sellos y firmas de los miembros de la Comisión

ANEXO 09

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

**PROYECTO DE INVESTIGACION: ““VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN
LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS REALIZADOS POR EL
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DURANTE EL 2,010”**

ENCUESTA INSTRUCCIONES GENERALES

1. Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a servidores y funcionarios que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica.
2. Esta encuesta es un primer acercamiento de investigación académica universitaria sobre aspectos importantes de las siguientes variables:
 - a) Procesos Administrativos Disciplinarios a servidores y funcionarios.
 - b) Actos y acciones administrativas de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica contra servidores y ex servidores para la imposición de sanciones administrativas disciplinarias durante el año 2,010.
 - c) El derecho a defensa.
3. Agradeceremos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta del problema de investigación.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

Agradeceremos colocar un aspa en el recuadro correspondiente y hacer un brevisimo desarrollo cuando se le solicite en alguna respuesta específica.

I. SOBRE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS A SERVIDORES Y FUNCIONARIOS PUBLICOS.

1. El Universo social no tiene “leyes naturales”, está sujeto a un cambiocontinuo. Y esto significa que los supuestos que ayer eran válidos puedenquedar inválidos e, incluso, ser totalmente erróneos apenas pasado un instante.

Lo que más importa en una disciplina social como el Derecho, por lotanto, los supuestos básicos. Y un cambio en ellos importa todavía más.Entonces, tenemos que, elegir entre la libertad individual y la seguridadsocial, con la consecuencia de que los partidarios de la libertad o de laseguridad social juzgarán justo o injusto el orden jurídico basado en lalibertad individual y/o seguridad social. Estos juicios de valor tienen, pues,un carácter subjetivo, porque no se fundan en una norma positiva,expresada por el que emite el juicio de valor.

Con estas expresiones Ud. está:

- | | | |
|----|---------------------------|-------|
| a) | Completamente de acuerdo | () |
| b) | Ligeramente de acuerdo | () |
| c) | Ligeramente en desacuerdo | () |
| d) | Totalmente en desacuerdo | () |
| e) | No sabe | () |

2. “Está conformada por las resoluciones uniformes que expiden lasautoridadesadministrativas competentes para resolver casos específicos,

que luego sirven de antecedente en otros casos de materia semejante". ¿Esta fuente formal se denomina?

- a) Jurisprudencia ()
- b) Discrecionalidad ()
- c) Norma Jurídica ()
- d) Doctrina ()
- e) Costumbre ()

3. De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, los Grupos Ocupacionales de la Carrera Administrativa son:

- a) Profesional y Técnico ()
- b) Funcionarios y Servidores Públicos ()
- c) Profesional, Técnico y Auxiliar ()
- d) Director Ejecutivo, Especialista y Apoyo ()
- e) Profesionales, Funcionarios de Confianza y Servidores Públicos ()

4. De acuerdo al Artículo 26° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación, suspensión y destitución. ()
- b) Amonestación, suspensión, cese temporal y destitución ()
- c) Cese definitivo y destitución ()
- d) Amonestación, cese definitivo y destitución ()
- e) Cese temporal, cese definitivo y destitución ()

5. Es el recurso administrativo que se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho. Debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, para que eleve todo lo actuado al superior.

- a) Recurso de Reconsideración ()
- b) Recurso de Apelación ()
- c) Recurso de Revisión ()
- d) Recurso de Reposición ()
- e) Recurso de Queja ()

6. De acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) los Servidores Públicos se clasifican en:

- a) Nombrados y Contratados ()
- b) Directivo Superior, Ejecutivo, Especialista y Apoyo ()
- c) Profesional, Técnico y Auxiliar ()
- d) De Carrera y Contratados ()
- e) Ejecutivo, especialista y de confianza ()

7. De acuerdo al Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios tiene la facultad de:

- a) Averiguar las denuncias. ()
- b) Calificar las denuncias. ()
- c) Investigar las denuncias. ()
- d) Archivar las denuncias. ()
- e) No sabe. ()

8. Según el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa el término para presentar su descargo el servidor procesado es de:

- a) 03 días hábiles. ()

- b) 05 días hábiles. ()
 - c) 08 días hábiles. ()
 - d) 15 días hábiles. ()
 - e) No sabe. ()
9. De acuerdo al Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, el servidor procesado podrá hacer de sus derechos a través de un informe oral, el cual lo puede realizar:
- a) Durante el proceso administrativo. ()
 - b) Después de culminado el proceso administrativo. ()
 - c) Previo al pronunciamiento de la Comisión. ()
 - d) Antes de presentar su descargo. ()
 - e) No sabe. ()

II. ACTOS Y ACCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA CONTRA SERVIDORES Y EX SERVIDORES PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS.

10. Cuantas veces fue investigado por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2,010.
- a) Una vez sin apertura de proceso administrativo ()
 - b) Más de una vez sin apertura de proceso administrativo. ()
 - c) Una vez con apertura de proceso administrativo. ()
 - d) Más de una vez con apertura de proceso administrativo. ()
 - e) Ninguna. ()
11. Si fue procesado por la Comisión antes referida como califica su accionar:
- a) Parcializada. ()
 - b) Imparcial. ()
 - c) Incorrecta. ()
 - d) Politizada. ()
 - f) No sabe. ()
12. Cual de las respuestas asume Ud. sobre la actuación de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica que fue facultada en el año 2,010 para procesar a servidores conjuntamente con funcionarios:
- a) Es legal. ()
 - b) Es ilegal. ()
 - c) Estoy de acuerdo. ()
 - d) No estoy de acuerdo. ()
 - e) No sabe. ()
13. Si fue procesado por la comisión antes referida, que tiempo aproximadamente duro el proceso desde la apertura hasta la notificación de la resolución con que fue sancionado o absuelto:
- a) Treinta días hábiles. ()
 - b) Noventa días hábiles. ()
 - c) Ciento Ochenta días hábiles. ()
 - d) Doscientos setenta días hábiles. ()
 - e)días hábiles. ()

14. SOBRE EL DERECHO A DEFENSA:

14. Considera constitucional que se sancione directamente a un servidor o funcionario sin otorgársele el derecho a presentar su descargo:

- ☐ Si.
- ☐ No.
- ☐ No sabe, no opina.

15. De acuerdo al Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, forma parte del derecho a defensa dentro de un proceso administrativo disciplinario:
- a) El alegato escrito y el descargo. ☐
 - b) El descargo y el informe oral. ☐
 - c) El recurso administrativo de reconsideración. ☐
 - d) El recurso administrativo de apelación. ☐
 - e) No sabe, no opina. ☐
16. Según el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, es un derecho de defensa del servidor procesado acceder a los antecedentes que dieron origen al proceso:
- ☐ Cierto.
 - ☐ Falso.
 - ☐ No sabe, no opina.
17. Es facultad de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios proponer sanciones sin haber realizado un proceso administrativo disciplinario, tomando como antecedente un informe de auditoría:
- ☐ Si.
 - ☐ No.
 - ☐ No sabe, no opina

ANEXO 10

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

PROYECTO DE INVESTIGACION: "“VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN
LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS REALIZADOS POR EL
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DURANTE EL 2,010”

ENTREVISTA PERSONAL

NOMBRES Y APELLIDOS:
GRUPO OCUPACIONAL:

Dentro de la ejecución del proyecto de investigación hemos considerado pertinente efectuar entrevistas personales a fin de recoger información sobre los procesos administrativos disciplinarios que realizó el Gobierno Regional de Huancavelica durante el año 2,010, por lo que, Ud. ha sido elegido para formar parte de nuestra muestra determinada por análisis de las Resoluciones que se encuentran publicadas en la pagina Web de la referida entidad, por lo que, espero que nos responda con la sinceridad del caso a las siguientes preguntas que le vamos a realizar:

1. ¿Cuántos años de servicios viene prestando al Gobierno Regional de Huancavelica y cual es su condición laboral?
.....
2. ¿Si Ud. no fue procesado (a) administrativamente como es que fue sancionado (a) con la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010-GOB.REG-HVCA/PR de fecha 17 de marzo de 2,010?
.....
3. Con que fecha aproximadamente se le notifico la resolución antes referida?
.....
4. ¿Contra la resolución antes referida que recurso administrativo interpuso?
.....
5. ¿Cuál fue el principal fundamento legal que utilizó en el recurso administrativo que interpuso contra la resolución que le impuso sanción disciplinaria?
.....
6. ¿Cuál fue el resultado de su recurso administrativo?
.....
7. ¿A que funcionarios considera Ud. que abusaron de sus atribuciones para que sea sancionado (a) sin apertura de proceso administrativo disciplinario?
.....
8. Que más nos puede decir sobre la sanción disciplinaria que le impusieron sin otorgarle el derecho a realizar su descargo.
.....
.....

La presente entrevista ha sido realizado en la ciudad de Huancavelica con fecha
..... del mes del año 2,011

.....
ENTREVISTADOR
Rogelio Evangelista Alejo

.....
ENTREVISTADO

ANEXO 11

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN
LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS REALIZADOS POR EL
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DURANTE EL 2010”

ENTREVISTA PERSONAL

NOMBRES Y APELLIDOS:
GRUPO OCUPACIONAL:

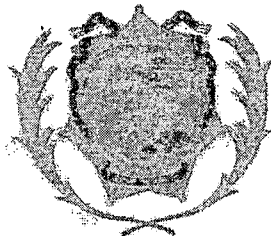
Dentro de la ejecución del proyecto de investigación hemos considerado pertinente efectuar entrevistas personales a fin de recoger información sobre los procesos administrativos disciplinarios que realizó el Gobierno Regional de Huancavelica durante el año 2010, por lo que, Ud. ha sido elegido para formar parte de nuestra muestra determinada por análisis de las Resoluciones que se encuentran publicadas en la página Web de la referida entidad, por lo que, espero que nos responda con la sinceridad del caso a las siguientes preguntas que le vamos a realizar:

9. ¿Cuántos años de servicios viene prestando al Gobierno Regional de Huancavelica y cuál es su condición laboral?
.....
10. ¿Si Ud. no fue procesado (a) administrativamente como es que fue sancionado (a) con la Resolución Ejecutiva Regional N° 572-2010/GOB.REG-HVCA/PR de fecha 30 de diciembre del año 2010?
.....
11. Con que fecha aproximadamente se le notifico la resolución antes referida?
.....
12. ¿Contra la resolución antes referida que recurso administrativo interpuso?
.....
13. ¿Cuál fue el principal fundamento legal que utilizó en el recurso administrativo que interpuso contra la resolución que le impuso sanción disciplinaria?
.....
14. ¿Cuál fue el resultado de su recurso administrativo?
.....
15. ¿A que funcionarios considera Ud. que abusaron de sus atribuciones para que sea sancionado (a) sin apertura de proceso administrativo disciplinario?
.....
16. Que más nos puede decir sobre la sanción disciplinaria que le impusieron sin otorgarle el derecho a realizar su descargo.
.....
.....

La presente entrevista ha sido realizado en la ciudad de Huancavelica con fecha
..... del mes del año 2011

.....
ENTREVISTADOR
Rogelio Evangelista Alejo

.....
ENTREVISTADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
SECRETARIA DOCENTE
CIUDAD UNIVERSITARIA - PATURPAMPA

AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

Huancavelica, 25 de agosto de 2011

Oficio N° 045-2011-SEDO-FDYCCPP-UNH.

Señor : MACISTE DIAZ ABAD
PRESIDENTE REGIONAL DE HUANCVELICA

Asunto.- Presentación de Investigador Académico.

De mi especial consideración.-

Mediante el presente reciba los cordiales saludos e indicarle que por encargo de la Coordinación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica me permito presentar oficialmente al Sr. Rogelio Evangelista Alejo egresado de nuestra Facultad quien en el marco de sus actividades de investigación académica y a efectos de obtener el título profesional de abogado en nuestra casa de estudios viene desarrollando la Investigación titulada : "VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DEFENSA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS REALIZADOS POR EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA DURANTE EL 2010". en razón de ello ha de realizar entrevistas y encuestas al personal administrativo y jerárquico de la entidad a su cargo, en ese pido oficialmente autorice que se le brinde las facilidades del caso.

Sin otro en particular, y agradeciéndole la atención prestada, me despido de Ud.



Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Abog. Pedro Grollena Pérez
SECRETARIA DOCENTE





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 203 -2009/GOB.REG-HVCA/GGR

Humancavelica

05 AGO. 2009

VISTO: El Informe N° 113-2009/GOB.REG.HVCA/GRPPy.AT con Proveído N° 1930-2009/GOB.REG-HVCA/GGR, el Informe Nro. 249-2009/GOB.REG.HVCA/GRPPy.AT-SGDIIyE, el Informe N° 068-2009/GOB.REG.HVCA/GRPPy.AT-SGDIIyE-MOV, el Oficio N° 102-2009/GOB.REG.HVCA/CEPAD/CPAD; y,

CONSIDERANDO:

Que, el segundo párrafo del Artículo 33 de la Ley N° 27867: Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, precisa que las funciones ejecutivas y administrativas del Gobierno Regional corresponden al Gerente General Regional y los Gerentes Regionales, concordante con el Artículo 26 de la citada norma;

Que, el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en su Artículo 21° establece las obligaciones, prohibiciones y derechos de los servidores, y el Artículo 28° señala las faltas de carácter disciplinario y las sanciones que corresponden, previo proceso administrativo;

Que, el Capítulo XIII del Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, establece las disposiciones que regulan los procedimientos del proceso administrativo disciplinario a los que se someten los servidores y funcionarios de la Administración Pública;

Que, asimismo el Artículo 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala las faltas administrativas en las que puede incurrir las autoridades y el personal de una entidad, independientemente de su régimen laboral o contractual, en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente, dentro de los criterios de razonabilidad y disposiciones legales aplicables;

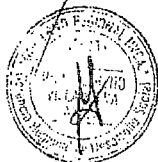
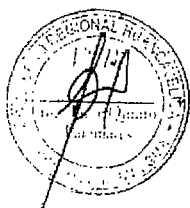
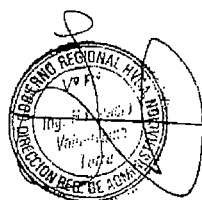
Que, siendo esto así, es necesario contar con un reglamento que establezca las disposiciones que regularán los procesos administrativos disciplinarios de conformidad con la normatividad vigente, con la finalidad de deslindar responsabilidades oportunamente, garantizando los principios de equidad, justicia, eficacia, debido procedimiento y transparencia en el desarrollo de dicho proceso, en salvaguarda de la estabilidad y derechos del personal, así como de los intereses institucionales;

Que, en tal sentido, las Comisiones Especial y Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, ha elaborado el Reglamento Interno de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica, documento que amerita su aprobación vía acto resolutivo;

Estando a lo informado; y,

Con la visación de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Gerencia Regional de Desarrollo Económico, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gerencia Regional de Infraestructura, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente y la Oficina Regional de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N°





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 203 -2009/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

05 AGO. 2009

27783: Ley de Bases de la Descentralización, Ley Nº 27867: Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y, modificado por la Ley Nº 27902;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1º.- APROBAR el REGLAMENTO INTERNO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, documento que rubricado en catorce (14) folios y en calidad de anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

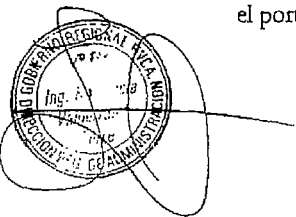
ARTICULO 2º.- DEJAR SIN EFECTO todos los actos administrativos que se opongan a la presente Resolución.

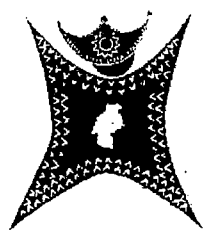
ARTICULO 3º.- NOTIFICAR la presente Resolución a los Órganos Competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, a las Comisiones Especial y Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios y a la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, Informática y Estadística, para su publicación en el portal institucional.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Eco. HÉCTOR CUADROS RAMÍREZ
GERENTE GENERAL REGIONAL





HUANCAVELICA

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

REGLAMENTO INTERNO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

APROBADO POR R.G.G.R. N° 203 -2009/GOB.REG.HVCA/GGR

HUANCAVELICA, Febrero del 2,009.



GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA
COMISION ESPECIAL DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA
COMISION ESPECIAL DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Prof. Alfredo Villanueva Ayala
PRESIDENTE CEPAD

ING. NELSON HUAMANÍ VILLALVA
Secretario CEPAD

Ing. Ruth Sotelo Yendezu
MIEMBRO CEPAD

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA
COMISION PERMANENTE DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA
COMISION PERMANENTE DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Ing. Cirio Soldevilla Huayllani
MIEMBRO CEPAD

Abog. Carlos A. Palomino
PRESIDENTE

jerárquico que el procesado; presidido por funcionario de mayor categoría. En caso de que el miembro titular designado no asista a mas de dos reuniones consecutivas por causal de enfermedad o por otros motivos debidamente justificados, el Presidente designara a otro funcionario que lo remplace quien asumirá jurisdicción y competencia hasta la culminación del proceso administrativo, bajo responsabilidad.

ARTICULO 25°.- Los Procesos Administrativos que comprendan a la vez a funcionarios, y servidores del Gobierno Regional de Huancavelica, serán conducidos por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios siempre que los hechos materia de la falta grave imputada, no sean susceptibles ni convenientes deslindarlos e investigarlos por separado, en función del nivel jerárquico o de la carrera de sus autores e implicados. Para este efecto el mayor nivel jerárquico del personal comprendido en el proceso determinará la competencia de la comisión respectiva.

CAPITULO V

DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

ARTÍCULO 26°.- Corresponde a las Comisiones de Procesos Administrativos de Gobierno Regional de Huancavelica, las siguientes funciones y atribuciones:

- Calificar las denuncias que le sean remitidas por la máxima Autoridad Administrativa competente sobre falta disciplinaria en que hayan incurrido los servidores empleados y los funcionarios, según sea el caso, a fin de que emitan pronunciamiento sobre la procedencia del Proceso Administrativo Disciplinario. En caso de que las Comisiones determinen que no procede la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario, dicho pronunciamiento deberá ser fundamentado con las recomendaciones pertinentes y conjuntamente con todo lo actuado será elevado al Presidente Regional de Huancavelica, para que adopte las acciones que el caso amerite.
- La calificación de las quejas o denuncias remitidas por el Titular, se llevará a cabo según el cronograma de atenciones, establecidos en las agendas ordinarias o extraordinarias, según la carga existente.
- Conducir los Procesos Administrativos Disciplinarios que se instaure a los funcionarios y Servidores Empleados según sea el caso en el plazo que señale la Ley. Es procedente solicitar al Titular prorroga de plazo en casos excepcionales debidamente fundamentada, para terminar el informe final.
- Efectuar las investigaciones que el caso amerite en la ejecución de los procesos administrativos disciplinarios aperturados; solicitando los informes respectivos que estimen convenientes ya sea a los funcionarios y servidores u órganos



Prof. Alfredo Villanueva Ayala
PRESIDENTE CEPAD

ING. WILSON HUAMANÍ VILLALBA
Secretario CEPAD

ING. Ruth Muñoz Bendezu
MIEMBRO CEPAD

GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA
COMISION PERMANENTE DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA
COMISION PERMANENTE DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Abog. Carlos A. Nolasco Palomino

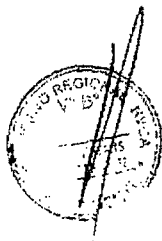
Ing. Ciro Soldevilla Huayllani



GOBIERNO REGIONAL
HUANCABELICA

Resolución Ejecutiva Regional Nº. 572 -2010/GOB.REG-HVCA/PR

Huancavelica, 30 DIC. 2010



Que, en consideración a lo mencionado las decisiones emergentes se han apoyado en el artículo 154º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, "La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta"; pues la aplicación de las sanciones se hace teniendo en cuenta los mismos elementos que contiene el principio de razonabilidad es decir, se tiene en cuenta la **reincidencia** de sus autores ubicando a los señores Hortencia Valderrama Torre; Lidya Bethsabe Angeles Duran, quienes más sanciones han tenido en los dos últimos años, sanciones que han devenido de faltas igualmente leves por la misma función que realizan. Como segundo elemento sobre el nivel de carrera se identifica que son las mismas personas que haya en reincidencia. Respecto al Tercer elemento sobre la situación jerárquica se advierte que el Gerente General implicado Héctor Santiago Cuadros Ramírez, Director Regional Agraria, implicado Fredy López Palacios, Director Regional de Salud, implicado Fredy Fernández Rodríguez Canales, pese a su estatus de mayor nivel de cada sector se halla únicamente responsabilidad de funciones indirectas. **Respecto al grado de intencionalidad**, se considera que no ha existido este elemento, que a lo largo del informe de auditoría en relación a los hechos se hallado omisiones y negligencias de corte procedimental sin intencionalidad. **En relación al agravio causado**, cabe indicar que algunos hechos han generado la inobservancias de normas de contabilidad, financiera de la Administración del Sector Público; Consecuentemente la aplicación de las acciones por la responsabilidad advertidas se hacen con estricta observancia a lo dispuesto en el artículo 150 del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, el que considera falta disciplinaria a toda acción y omisión, voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad sobre los deberes de los servidores y funcionarios (...); en este caso se ha observado rigurosamente el Decreto Legislativo Nº 276, en su Artículo 27º, que establece que "(...) los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor (...)";

Que, de lo descrito, se advierte que los Funcionarios y Directivos, no han desempeñado sus funciones cabalmente en sus diferentes áreas encomendadas, por haber inobservados normas descritas para cada observancia plasmada en la presente; como Leyes Orgánicas, Directivas de contabilidad, financieras, tesorería, normas internacionales de contabilidad para el sector público, principios contables de objetividad, resoluciones u otros, dando lugar por su no observancia a la no existencia de sustentación de saldos en caja y bancos, así como operaciones bancarias no registradas; existencia de saldos contables y/o saldos de inventarios físico; existencia de sobreestimación de libros de las cuentas de bienes, así como existencia de saldos no sustentados; saldos de cuentas corrientes u otros; incurriendo los funcionarios y directivos en omisiones e negligencias en sus funciones encomendadas, como se detalla en las observancias del 01 al 15 respectivamente; donde se incluye a la misma sede central y del sector salud y agraria con respecto a la Auditoría Financiera al 31 de diciembre 2008;



Que, la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica, ha calificado los hechos como faltas leves de carácter disciplinario, por lo que no ameritaría la apertura de proceso administrativo disciplinario de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 163 del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, siendo en su defecto de aplicación a los citados, lo dispuesto en el Artículo 156 y demás pertinentes del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM;

Estando a lo recomendado por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios y a la Opinión Legal;





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 106 -2010/GOB.REG-HVCA/PR

Huancavelica, 17 MAR. 2010

causado o al acumulado de las mismas. Se debe señalar, que el señor Lucio Zorrilla Guzmán, de las dos observaciones hechas ha superado una. La señora Belinda García Inga, superó la observación por completo. Los señores Amador Toralva Díaz, Germán Ortega Melgar y Edgar Chávez Ccanto han superado una observación de las dos y tres en las cuales estaban comprendidos. Con relación a los señores Jorge Iparraguirre Laguna, Marcial Ramos Zúñiga y Rogelio Evangelista Alejo, en su calidad de ex Directores de Administración de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, se ha tenido en cuenta el número de observaciones en las cuales han incurrido y que no han desvirtuado la responsabilidad hallada, pese a sus cortos periodos de gestión;



Que, estando a las consideraciones expuestas, la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, ha llegado a determinar que en el informe largo existen faltas disciplinarias leves y moderadas, dado el acumulado de observaciones que tienen la mayoría de implicados, por haber desarrollado una función negligente respecto a los Estados Financieros de la Sede Central así como de los sectores y unidades ejecutoras, no habiendo desempeñado sus funciones de manera eficiente al tener sendas omisiones de carácter procedimental, que han afectado la posibilidad de evidenciar la situación financiera de cada ente durante las gestiones del 2006 y 2007. Asimismo se ha tenido en cuenta la meritación de los alegatos y ofrecimientos de pruebas que

previamente efectuó la sociedad auditora, sobre la manifestación de los implicados que han cumplido con evidenciar expresamente su posición frente a las observaciones halladas donde se encuentran inmersos, así como hay implicados que no han presentado ningún descargo, subsistiendo las observaciones, luego de un análisis de su participación en lo acontecido. Siendo el total de las observaciones, en las que se hallan implicados funcionarios, ex funcionarios y algunos servidores, de carácter leve y moderado, no amerita la apertura de proceso disciplinario de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 152 y 166 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, teniendo además en cuenta la posibilidad de corregir, subsanar, reformular y poner en orden la información financiera de la Sede Central y Unidades Ejecutoras. Queda claro que los implicados en el citado informe largo, han sido debidamente notificados, habiendo ejercido su derecho a la defensa al haber presentado sus descargos oportunamente respecto de la comunicación de hallazgos que efectuó la sociedad auditora, habiendo procedido a reevaluar lo alegado por los mismos, y de las personas que pese a haber sido notificadas, no presentaron ningún alegato a su favor, quedan subsistentes las responsabilidades halladas;



De conformidad al Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Estando a lo recomendado por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Huancavelica.

Con la visación de la Gerencia General Regional y la Oficina Regional de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Constitución Política del





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CENTRO DE INVESTIGACION

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : ABOG. FRANK PERCY MENDOZA HUALLA
1.2 Cargo o Institución donde Labora : RESERVO JURIDICO INDEPENDIENTE
1.3 Nombre del Instrumento Evaluado : ENCUESTA
1.4 Autor (es) del Instrumento : Bachiller ROGELIO EVANGELISTA ALEJO

II. ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permite un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	—	—	3	4	3
	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.80$$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0.60]
Observado	0.60-0.70]
Aprobado	0.70-1.00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

..... EL INSTRUMENTO ES VALIDO Y FIABLE

Lugar..... HUANCAMELICA

Huancavelica..... 02 de JULIO del 2012

Frank P. Mendoza Hualla
ABOGADO
REG. 2764 C.A. 3264
CAI 3264



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CENTRO DE INVESTIGACION

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. Abel Gonzales Castro
1.2 Cargo o Institución donde Labora : Universidad Nacional de Huca
1.3 Nombre del Instrumento Evaluado : ENCUESTA
1.4 Autor (es) del Instrumento : Bachiller ROGELIO EVANGELISTA ALEJO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permite un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			2	4	4
	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.84$$

50

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0.60]
Observado	0.60-0.70]
Aprobado	0.70-1.00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

Se debe aplicar el Instrumento de Evaluación

Lugar Huancavelica
Huancavelica 02 de Julio del 2012

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE DOCENTES
Dr. Abel Gonzales Castro
COORDINADOR GENERAL
Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CENTRO DE INVESTIGACION

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : LUIS CARLOS PASTAN QUISPE
1.2 Cargo o Institución donde Labora : ASESOR JURÍDICO INDEPENDIENTE
1.3 Nombre del Instrumento Evaluado : ENCUESTA
1.4 Autor (es) del Instrumento : Bachiller ROGELIO EVANGELISTA ALEJO

II. ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permite un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
			2	4	4

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.84$$

50

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0.60]
Observado	0.60-0.70]
Aprobado	0.70-1.00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDO Y FIABLE

Lugar HUANCAMELICA

Huancavelica 02 de JULIO del 2012

Luis Carlos Pastan Quispe
ABOGADO
C.A.H. N° 025
Firma del juez



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA



Resolución Ejecutiva Regional

Nº: 247 -2010/GOB.REG-HVCA/PR

Huancavelica, 02 JUL. 2010

VISTO: El Informe N° 263-2010/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ con Proveído N° 69834-2010/GOB.REG.HVCA/GGR, la Opinión Legal N° 103-2010/GOB.REG.HVCA/ORAJ-jpa y el Recurso de Reconsideración presentado por Eloy Parián Paredes contra la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010/GOB.REG-HVCA/PR; y,

CONSIDERANDO:

Que, es finalidad fundamental de la Ley N° 27444, establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general;

Que, frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos, es decir mediante los recursos administrativos;

Que, el recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba;

Que, en tal consideración, don Eloy Parián Paredes, interpone Recurso de Reconsideración contra los alcances de la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010/GOB.REG.HVCA/PR, por la cual se le impuso la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por espacio de ocho (08) días, en su condición de ex Jefe de Personal de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica;

Que, el recurrente ampara su pretensión señalando que el acto administrativo por el cual se le sanciona ha sido emitido en clara contravención de las normas legales: numerales 3, 5 y 14 del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú, derecho al debido proceso, a la debida motivación y a defensa, numeral 3 de los artículos 234 y 235 de la Ley N° 27444, los artículos 170 y 171 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM;

Que, asimismo señala que la Resolución Ejecutiva Regional N° 106-2010-GOB.REG.-HVCA/PR, es Nula de pleno derecho conforme lo establece el numeral 1 del Artículo 10° de la Ley N° 27444, en mérito a que el numeral 3 de los artículos 234 y 235 de la Ley N° 27444, respecto a los derechos al Debido Proceso y a defensa, está regida por el principio del Debido procedimiento estipulado en el numeral 2 del Art. 230 de la Ley N° 27444 que señala "Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso", que nunca se le notificó con el ejercicio sancionatorio, ejercicio que luego culminó arbitrariamente con el Artículo 3° de la R. E. R. N° 106-2010-GOB.REG.-HVCA/PR, por tanto vulnera sus derechos constitucionales al debido proceso y a defensa, derechos que han sido desarrollados claramente por el Tribunal Constitucional en el fundamento 4 de la Sentencia recaída en el expediente N° 00615-2009-PA/TC, fundamentos 3 y 4 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2659-2003-AA;





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 247 -2010/GOB.REG-HVCA/PR

Huancavelica, 02 JUL. 2010



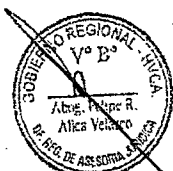
Que, a lo precisado por el recurrente, todo servidor público inmerso en procesos administrativos disciplinarios, debe ejercer el derecho a la defensa sin ninguna restricción al mismo, en virtud que tanto en sede administrativa como en sede judicial es de obligatoria observancia y cumplimiento por ser un derecho legítimo e inherente a toda persona;

Que, respecto al derecho de defensa, el tribunal Constitucional ha manifestado su parecer en el fundamento 4 del EXP. N° 5514-2005-PA/TC, en los siguientes términos, ... *Así, el derecho de defensa en el ámbito del procedimiento administrativo de sanción se estatuye como una garantía para la defensa de los derechos que pueden ser afectados con el ejercicio de las potestades sancionatorias de la administración. En ese sentido, garantiza, entre otras cosas, que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que—mediante la expresión de los descargos correspondientes— pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa. Se conculca, por tanto, dicho derecho cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales suficientes para su defensa.* En consecuencia y tomando en cuenta que el Tribunal Constitucional es el supremo interprete de la Constitución y de la Ley, debe observarse la jurisprudencia indicada en todos los procesos administrativos disciplinarios y también en aquellos procesos que no justifiquen la apertura del citado proceso, en virtud a que las faltas son calificadas como faltas leves, pero que necesariamente los procesados deben tener la oportunidad de ejercer el derecho de defensa que les asiste;

Que, asimismo, es preciso aclarar que no existe la sanción directa, entendida como aquella sanción en la que se debe obviar el ejercicio del derecho de defensa, que necesariamente debe ejercer todo servidor público procesado;

Que, de la revisión realizada al Informe N° 38-2010-GOB-REG.HVCA/CEPAD.rcr, se advierte que en la página 2 se señala "Igualmente, es necesario, manifestar que todos los implicados en el presente informe, fueron debidamente notificados con la comunicación de hallazgos emitidos por la empresa auditora, oportunidad en la cual efectuaron su defensa, bajo los argumentos correspondientes y el ofrecimiento de los medios de prueba que consideraron pertinentes a su defensa...", argumento o aseveración que no se encuentra arreglada a derecho, con lo cual el órgano colegiado ha inobservado los principios del debido proceso, y el derecho de defensa, consagrado en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, no pudiendo atribuirle tal facultad de absolución de cargos a una empresa auditora, en virtud que la prerrogativa de calificar las faltas y de pronunciarse respecto a la existencia de responsabilidad administrativa le corresponde a la CEPAD, así lo prescribe el artículo 40° del Reglamento Interno de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Huancavelica, que señala de manera taxativa y puntual que serán *Las comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios, los órganos colegiados que facilitaran al procesado ejercer su derecho a presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente a su defensa lo cual es concordante con lo prescrito en el Artículo 168° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM;*

Que, por las consideraciones expuestas, resulta procedente declarar FUNDADO el recurso de reconsideración interpuesto por Eloy Parían Paredes, contra la Resolución Ejecutiva





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 247 -2010/GOB.REG-HVCA/PR

Huancavelica, 02 JUL. 2010

Regional Nº 106-2010/GOB.REG.HVCA/PR;

Estando a la Opinión Legal; y,

Con la visación de la Gerencia General Regional, Oficina Regional de Administración y la Oficina Regional de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley Nº 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, Ley Nº 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley Nº 27902;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1º.- DECLARAR FUNDADO el Recurso de Reconsideración interpuesto por don **ELOY PARIAN PAREDES**, ex Jefe de Personal de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, contra la Resolución Ejecutiva Regional Nº 106-2010/GOB.REG.HVCA/PR de fecha 17 de marzo del 2010, y por consiguiente **nulo en parte** y sin efecto legal el Artículo Tercero de la citada Resolución en el extremo que le impone al citado ex funcionario la medida disciplinaria de **Suspensión sin Goce de Remuneraciones** por espacio de ocho (08) días, quedando subsistente lo demás que ésta contiene, debiendo **retrotraerse** el procedimiento administrativo llevado a cabo, hasta el momento de la presentación de su correspondiente descargo y en atención a ello, se lleve a cabo una nueva evaluación de los hechos por parte de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTICULO 2º.- ENCARGAR a la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 1º de la presente Resolución.

ARTICULO 3º.- COMUNICAR el presente Acto Administrativo a los Órganos competentes del Gobierno Regional Huancavelica, Oficina de Desarrollo Humano, Dirección Regional de Educación e Interesado, para los fines de Ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA
PRESIDENCIA
Arq. Jorge Alfredo Llanuri Zúñiga
VICE PRESIDENTE
ENCARGADO DE DESPACHO PRESIDENCIAL



Huancavelica, 27 de agosto de 2012

OFICIO N° 005 -2012-REA

SEÑOR:

MACISTE ALEJANDRO DÍAZ ABAD

Presidente del Gobierno Regional de Huancavelica.

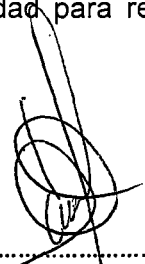
CIUDAD.-

ASUNTO: Comunico sustentación de trabajo de investigación

Tengo el honor de dirigirme a Ud., para expresarle mis cordiales saludos, en esta oportunidad para recordarle que con fecha 25 de agosto del año próximo pasado con el OFICIO N° 045-2011-SEDO-FDYCCPP-UNH fui presentado como investigador académico del trabajo de investigación denominado **"VULNERACIÓN DEL DERECHO A DEFENSA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS QUE REALIZO EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA EN EL 2010"**, documento que fue registrado por la Mesa de Partes de la entidad a su cargo con SisGedo N° 30970, investigación que fue ejecutado al interior de la entidad a su cargo, resultado final del cual sustentare el 28 del presente mes y año a horas 2.00 p.m. en los ambientes del auditorium de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, comunicación que realizo con el deseo de que Ud. pueda presenciar y distinguir el referido acto académico, para mayor ilustración adjunto al presente una copia de la RESOLUCIÓN N° 0148-2012-CC-FDYCCPP-VRAC-UNH de fecha 17 del presente mes y año y una copia del MEMORÁNDUM MÚLTIPLE N° 031-2012-FDYCCPP-VPAC-COG-UNH.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mis consideraciones mas distinguidas.

Atentamente.


.....
ROGELIO EVANGELISTA ALEJO
D. N. I. N° 15595901

