

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencia Política

Carrera Profesional de Derecho



**TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**El proceso administrativo disciplinario y la medida cautelar en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Cajamarca en el periodo 2014 - 2015**

POR

**Ricardo, Albines Dioses
Marco Antonio, Cabrera Álvarez**

ASESOR

Abog. Wilson Luis Mantilla Julcamoro

Cajamarca – Perú

2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencia

UPAGU

Política

Carrera Profesional de Derecho



Tesis

Para obtener el título de abogado

**EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA MEDIDA CAUTELAR
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CAJAMARCA EN EL PERIODO 2014 - 2015**

POR

Ricardo, Albines Dioses

Marco Antonio, Cabrera Álvarez

ASESOR

Abog. Wilson Luis Mantilla Julcamoro

Cajamarca – Perú

2018

COPYRIGHT 2018© by

RICARDO, ALBINES DIOSES

MARCO ANTONIO, CABRERA ÁLVAREZ

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA MEDIDA CAUTELAR EN

LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

EN EL PERIODO 2014 – 2015

Presidente: _____

Secretario: _____

Asesor: _____

A:

Dios, a nuestros padres, hijos y familiares que siempre fueron la principal fuente de inspiración para finalizar con éxito nuestra formación profesional, mediante la cual contribuiremos al desarrollo de nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos realizar con éxito, nuestros estudios y la presente investigación. Asimismo, a los docentes, amigos y compañeros que siempre estuvieron dispuestos a contribuir con nuestra formación académica.

ÍNDICE

| | |
|--------------------------|------|
| AGRADECIMIENTOS | VI |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | X |
| ÍNDICE DE TABLAS | XI |
| RESUMEN | XII |
| ABSTRACT | XIII |

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

| | |
|---|----|
| 1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1.1 Planteamiento del problema de investigación | 1 |
| 1.1.2 Formulación del problema..... | 2 |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 2 |
| 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 3 |
| 1.3.1 General..... | 3 |
| 1.3.2 Específicos..... | 4 |
| 1.4 MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| 1.4.1 Teorías que sustentan la investigación | 4 |
| 1.4.1.1 Teoría de la sanción administrativa | 4 |
| 1.4.1.2 Teoría de la Infracción | 5 |
| 1.5 BASES TEÓRICAS..... | 6 |
| 1.5.1 Doctrina Nacional..... | 6 |
| 1.5.2 Doctrina Internacional..... | 7 |
| 1.6 DISCUSIÓN TEÓRICA..... | 8 |
| 1.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS..... | 10 |
| 1.7.1 Medida Cautelar | 10 |
| 1.7.2 Actos Administrativos..... | 11 |
| 1.7.3 Servidor Público..... | 11 |
| 1.7.4 Sanción..... | 11 |
| 1.8 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 11 |

| | | |
|--------|--|----|
| 1.9 | OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES | 12 |
| 1.10 | METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN..... | 12 |
| 1.11 | ASPECTOS GENERALES..... | 13 |
| 1.11.1 | <i>Enfoque</i> | 13 |
| 1.11.2 | <i>Tipo</i> | 13 |
| 1.11.3 | <i>Diseño</i> | 14 |
| 1.11.4 | <i>Dimensión Temporal y Espacial</i> | 14 |
| 1.12 | UNIDAD DE ANÁLISIS, UNIVERSO Y MUESTRA | 15 |
| 1.12.1 | <i>Universo</i> | 15 |
| 1.12.2 | <i>Muestra</i> | 15 |
| 1.13 | MÉTODOS | 15 |
| 1.13.1 | <i>Hermenéutica Jurídica</i> | 15 |
| 1.13.2 | <i>Dogmática Jurídica</i> | 16 |
| 1.14 | TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| 1.15 | INSTRUMENTOS..... | 16 |
| 1.15.1 | <i>Fichas bibliográficas</i> | 16 |
| 1.15.2 | <i>Hoja de recojo de datos</i> | 16 |
| 1.16 | LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| 1.17 | ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |

CAPÍTULO II

LA MEDIDA CAUTELAR DE REPOSICION

| | | |
|--------|--|----|
| 2.1 | DEFINICIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES | 18 |
| 2.2 | CARACTERÍSTICAS | 20 |
| 2.2.1. | <i>Provisionalidad</i> | 20 |
| 2.2.2. | <i>Variabilidad</i> | 21 |
| 2.2.3. | <i>Instrumentalidad</i> | 21 |
| 2.2.4. | <i>Jurisdiccionalidad</i> | 22 |
| 2.2.5. | <i>Sumariedad</i> | 22 |
| 2.2.6. | <i>Proporcionalidad</i> | 23 |
| 2.2.7. | <i>Reserva</i> | 24 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.2.8. | <i>Urgencia</i> | 24 |
| 2.2.9. | <i>Función aseguradora</i> | 24 |
| 2.3. | PRESUPUESTOS DE LA MEDIDA CAUTELAR | 25 |
| 2.3.1. | <i>Verosimilitud del Derecho</i> | 25 |
| 2.3.2. | <i>Peligro en la demora</i> | 26 |
| 2.3.3. | <i>Contracautela</i> | 27 |
| 2.4. | LA REPOSICIÓN | 27 |

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY SERVIR

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1. | ALCANCES GENERALES DE LA LEY SERVIR..... | 31 |
| 3.2. | FALTAS REGULADAS EN LA LEY SERVIR | 32 |
| 3.3 | EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN LA LEY SERVIR | 39 |
| 3.3.1 | <i>Fases del procedimiento administrativo sancionador</i> | 42 |
| 3.3.2 | <i>Medios impugnatorios en el procedimiento administrativo sancionador</i> | 44 |

CAPÍTULO IV

LAS MEDIDAS CAUTELARES Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

| | | |
|-------|-----------------------------------|----|
| 4.1 | DESCRIPCIÓN DE LOS CASOS..... | 47 |
| 4.1.1 | <i>Casos del año 2014</i> | 48 |
| 4.1.2 | <i>Casos del año 2015</i> | 50 |
| 4.2 | ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES | 51 |

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| CONCLUSIONES | 59 |
| RECOMENDACIONES..... | 60 |
| LISTA DE REFERENCIAS | 61 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1: ¿Se trata de un trabajador con medida cautelar de reposición?..... | 51 |
| Gráfico 2: ¿La falta cometida es grave? | 53 |
| Gráfico 3: ¿Se ha seguido con el procedimiento administrativo sancionador establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil? | 56 |
| Gráfico 4: ¿Se ha impuesto una sanción?..... | 57 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de variables..... | 12 |
| Tabla 2: Autoridades del Procedimiento Administrativo Sancionador – Servidores Civiles | 41 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como interrogante la siguiente: ¿Por qué a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, repuestos judicialmente por medida cautelar durante el año 2014 - 2015, que han cometido faltas administrativas o incumplen sus funciones inherentes a sus cargos, no se les somete adecuadamente al proceso administrativo disciplinario establecido en el Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar su responsabilidad administrativa?, así se tiene como objetivo principal determinar las razones por las cuales los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca repuestos con medida cautelar, en el año 2014 - 2015, no son materia de proceso administrativo disciplinario. Como objetivos específicos se tiene, explicar el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aplicable al régimen laboral del D. Leg. N° 728 y al régimen laboral del D. Leg. N° 276. En los objetivos específicos, se tiene que determinar los principales alcances de la medida cautelar de reposición laboral; determinar las causas que impiden la sanción en el proceso administrativo disciplinario correspondiente, ante el incumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca repuestos judicialmente por medida cautelar. Siendo así, se trata de una investigación básica, en donde se utilizó la hermenéutica y la dogmática jurídica. El diseño fue no experimental transeccional, con enfoque mixto.

Palabras clave: Procedimiento administrativo sancionador, Ley Servir, medida cautelar de reposición.

ABSTRACT

The present investigation has as a question the following: Why the workers of the Provincial Municipality of Cajamarca, judicially replaced by precautionary measure during the year 2014 - 2015, who have committed administrative faults or fail to perform their duties inherent to their positions, are not subject to the disciplinary administrative process established in Law No. 30057, Civil Service Law, in order to determine its administrative responsibility? principal to determine the reasons why the workers of the Provincial Municipality of Cajamarca spare parts with precautionary measure, in the year 2014 - 2015, are not subject of disciplinary administrative process. As specific objectives we have to explain the Disciplinary Administrative Procedure of Law N ° 30057, Law of the Civil Service, applicable to the labor regime of D. Leg. No. 728 and the labor regime of D. Leg. N° 276. In the specific objectives, it is necessary to determine the main scope of the precautionary measure for reinstatement; determine the causes that prevent the sanction in the corresponding disciplinary administrative process, in case of non-compliance with the functions of the workers of the Municipality of Cajamarca, judicially replaced by precautionary measure. This being so, it is a basic investigation, where hermeneutics and legal dogmatics were used. The design was non-experimental transectional, with a mixed approach.

Key words: Administrative sanctioning procedure, Servir Law, precautionary measure for replacement.

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 Planteamiento del problema de investigación

Existe en nuestra legislación la figura procesal de la medida cautelar, institución que se encuentra presente en las diversas ramas del derecho, siendo una de ellas la del derecho laboral. Esta institución procesal, faculta al magistrado especializado a reponer a los trabajadores en el centro de labores, mientras el proceso principal se resuelve. Esto se implementó para proteger al trabajador de los abusos que puede cometer el empleador, sin embargo, en la realidad jurídica, esta medida ha generado problemas que estarían causando la ausencia de aplicación del Proceso Sancionador.

El Régimen Disciplinario y Proceso Sancionador de toda entidad pública se encuentra regido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual debe aplicarse a todos los trabajadores de las entidades públicas, sin distinción alguna. Sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se han detectado ciertas inconsistencias en cuanto a la aplicación de éste; puesto que, existen trabajadores que han sido repuestos judicialmente a su cargo, bajo la protección de una medida cautelar pero, aun cuando han cometido alguna falta grave o incumplen las funciones inherentes a su cargo, no son sancionados administrativamente, o en el peor de los casos, no se les aplica adecuadamente el proceso disciplinario establecido en el Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta situación requiere de especial cuidado y atención, puesto que, es poco el conocimiento que se tiene acerca de cómo es que se viene manejando la reposición judicial de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, más aún cuando no se les viene aplicando adecuadamente el proceso administrativo disciplinario, situación que debe ser analizada con cautela.

1.1.2 Formulación del problema

¿Por qué a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, repuestos judicialmente por medida cautelar durante el año 2014 - 2015, que han cometido faltas administrativas o incumplen sus funciones inherentes a sus cargos, no se les somete adecuadamente al proceso administrativo disciplinario establecido en el Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar su responsabilidad administrativa?

1.2 Justificación de la investigación

La presente investigación resulta de gran importancia para la ciencia del derecho, puesto que contribuirá a una mejor interpretación de la norma que regula los procesos administrativos disciplinarios a causa del incumplimiento de funciones. Así pues, aportará nueva doctrina al ámbito del Derecho Administrativo. Además, este trabajo se justifica porque es necesario considerar los problemas que se presentaban con los trabajadores sujetos al régimen laboral del D. Leg. N° 276 y su Reglamento, D.S. N° 005-90-PCM, para evitar que estas situaciones se repitan bajo la aplicación de la Ley Servir.

De otro lado, también ayudará a que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, posean un mayor y mejor criterio al momento de aplicar las normas de sanción administrativa, a aquellos trabajadores que han sido repuestos judicialmente al centro de trabajo en virtud de una medida cautelar, con la cual dichos trabajadores creen tener un blindaje especial, generando muchas dificultades en la aplicación de las normas a todos los trabajadores incumplidos en igualdad de condiciones, sin que medie la errónea interpretación de las reposiciones mediante medidas cautelares y el contenido de las resoluciones judiciales.

Siendo así, con esta investigación se logrará poner en evidencia el aparente blindaje que creen tener los trabajadores, al estar repuestos por una medida cautelar y consideran erróneamente que no pueden ser sancionados aun cuando incumplan sus funciones o cometan diversas faltas, haciendo ver un problema de urgente solución, puesto que se estaría vulnerando la igualdad con que deben ser tratados todos los trabajadores de la entidad en mención y por consiguiente se pondrá evidenciar la inadecuada aplicación del procedimiento administrativo sancionador establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 General

1.3.1.1 Determinar las razones por las cuales a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca repuestos judicialmente con

medida cautelar, que han cometido una falta administrativa, no se les aplica adecuadamente el proceso administrativo disciplinario, establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

1.3.2 Específicos

1.3.2.1 Explicar el procedimiento administrativo sancionador en la Ley N° 30057, Ley del Servir, aplicable al régimen laboral del D. Leg. N° 728 y al régimen laboral del D. Leg. N° 276.

1.3.2.2 Determinar los principales alcances de la medida cautelar de reposición laboral.

1.3.2.3 Determinar las causas que impiden la aplicación del proceso administrativo disciplinario correspondiente, a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, repuestos judicialmente por medida cautelar, ante la comisión de faltas administrativas por incumplimiento de funciones.

1.4 Marco teórico

1.4.1 Teorías que sustentan la investigación

1.4.1.1 Teoría de la sanción administrativa

Para el caso de esta teoría, su desarrollo ha sido propuesto por Euseda Aguilar, quien ha creído conveniente realizar un estudio detallado, en donde ha determinado con bastante exactitud cómo es que se debe entender esta nueva teoría, la misma que resulta ser aplicable a nuestra investigación.

Se basa principalmente en la potestad sancionadora de la Administración Pública, teniendo también como base la sanción en el derecho, puesto que la sanción no es una institución autónoma, sino que forma parte básica de la estructura de la norma jurídica, por eso se dice que la sanción aparece como elemento esencial para la facultad de la norma, sin ella sería una vana ilusión, es una medida punitiva en caso de no ejecución de la ley. Es así que los primeros estudios que se realizan de la sanción, se basan en la sanción como último elemento de la norma jurídica (Euseda Aguilar, 2012, p. 19)

Entonces, como se puede apreciar, la sanción es parte de la normatividad jurídica, es decir un complemento que debe de estar presente para así lograr la facultad de la norma, siendo necesaria la aplicación de las sanciones en cualquier ámbito del derecho como una respuesta ante una falta determinada. Esta teoría resulta de importancia para llevar a cabo la presente investigación, pues nos ayudará a determinar la magnitud que alcanza la sanción en el derecho administrativo y como es que esta es inherente a la norma jurídica.

1.4.1.2 Teoría de la Infracción

Esta segunda teoría resultó ser aplicable para la investigación, puesto que ayudó a determinar de mejor forma cómo es que se debe entender y desarrollar las sanciones administrativas, esto en aplicación de la presente teoría y aplicándola a nuestra realidad.

En esta teoría se afirma que la infracción no es otra cosa que “(...) el elemento esencial es el principio de legalidad, bloque central del Derecho Administrativo sancionador y requisito para el ejercicio de la potestad sancionadora” (Cano Campos, 1995, p. 344) Siendo así, esta teoría nos demuestra que es necesario que la sanción esté positivizada en una determinada norma, para así pueda aplicarse en conformidad con el principio de legalidad. Siendo así, en nuestras normas de Derecho Administrativo se han previsto determinadas sanciones, las cuales deben ser aplicadas si un determinado sujeto infrinje la norma jurídica.

1.5 Bases teóricas

Para la elaboración de la investigación, se ha tenido que proceder a revisar las diversas doctrinas y trabajos tanto a nivel nacional como internacional que versen sobre el tema en cuestión; por lo que, es necesario hacer mención que no existe en nuestro medio ninguna tesis, ni investigación que se haya encargado de analizar la situación planteada. Siendo así, sólo se ha logrado recabar lo siguiente:

1.5.1 Doctrina Nacional

Se ha logrado identificar que el autor Espinoza Laureano, en su tesis titulada: “La infracción administrativa laboral”, ha señalado que:

La virtualidad del principio de presunción de inocencia en el Derecho Administrativo Sancionador Laboral no puede conducir a la necesidad de probar fehacientemente la existencia de dolo o imprudencia en la conducta infractora del sujeto responsable. Sino que más bien se trata de demostrar que, en el caso concreto, la comisión de la infracción administrativa laboral no ha tenido carácter fortuito. (2013, p. 117)

De otro lado, también conviene hacer mención a Estela Huamán, quien ha realizado la tesis titulada: “El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística” ha hecho alusión que:

Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública. (2009, p. 141)

1.5.2 Doctrina Internacional

De otro lado, en la doctrina internacional, se ha podido detectar que existen variados trabajos acerca de la potestad sancionadora que posee el Estado frente a sus trabajadores, no habiéndose encontrado trabajos en donde lo relacionen con la medida cautelar de reposición, pero que de igual forma serán de utilidad para la investigación.

En ese sentido, Sáenz Carbonell en su artículo “La potestad disciplinaria en la administración y la prescripción para el inicio de los procedimientos”, en sus conclusiones ha señalado que:

(...) nos parece que el artículo 603 del Código de Trabajo, interpretado a la luz de la jurisprudencia de la Sala Segunda y muy especialmente del principio de actualidad en el ejercicio de la potestad sancionatoria, establece un equilibrio bastante razonable entre la protección del trabajador y el interés de la Administración de sancionar las faltas cometidas por aquel (2011, p. 60)

De otro lado, también es necesario resaltar como es que la regulación de determinadas normas contribuyen a una mejor estabilidad del ordenamiento jurídico, por ello es necesario citar a Pérez López, quien en su artículo “Notas sobre el procedimiento administrativo” nos refiere que:

(...) la formulación teórica de los principios procedimentales se origina de la regulación uniforme del procedimiento administrativo, en atención a que está sujeta a criterios previsibles, objetivos, racionales y continuos. Cuando un sistema jurídico no cuenta con regulación uniforme, se tiende a la dispersión legislativa, a la casuística jurisprudencial y a la adivinación de las prácticas administrativas, lo cual no beneficia a los particulares al faltar la referencia que permita proporcionar el marco jurídico procedimental. La arbitrariedad se entroniza aún más en un ambiente jurídico-político donde falta esa regulación uniforme (1994, par. 43)

En el artículo elaborado por Izquierdo, el cual lleva por título “Sanciones a empleados públicos por incumplir sus funciones”, ha mencionado que:

Los empleados públicos, en el ejercicio de sus funciones, pueden incurrir en faltas que, si son muy graves, pueden estar castigadas incluso con la separación del servicio. En el caso de los interinos, comporta la revocación de su nombramiento. El personal laboral, en el supuesto de que cometa faltas muy graves, también se expone al despido disciplinario, que además conlleva la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba (2010, par. 17)

1.6 Discusión Teórica

Una vez se ha logrado revisar de forma minuciosa las diversas investigaciones que han precedido a ésta, es necesario realizar un análisis de todos estos documentos encontrados y el aporte que tendrán en la presente tesis. En ese sentido, en la primera tesis elaborada en nuestro país por Espinoza Laureano, se ha precisado que un hecho que haya infringido una norma administrativa y cometido por un trabajador, este no debe ser sometido a una ardua investigación que tenga por finalidad el demostrar el

dolo, sino más bien que el principio de presunción de inocencia (que también es aplicado al ámbito administrativo) debe dirigirse a probar el carácter no fortuito del hecho. Esta afirmación conlleva a determinar que existen ciertas falencias en la aplicación de las normas de carácter administrativo, puesto que se deben demostrar de forma diferente los hechos que infringen la norma. En ese sentido, nosotros estamos de acuerdo con la opinión vertida por este autor, puesto que nos plantea una nueva perspectiva de aplicación de la norma que sanciona un hecho en el ámbito administrativo, por lo que resulta de importancia para la realización de la presente investigación.

De otro lado, tenemos la investigación realizada por Estela Huamán, quien nos ha demostrado con las encuestas que ha realizado, la falta de conocimiento por parte de los trabajadores de la norma que sanciona un hecho a nivel administrativo, evidenciando la falta de interés por parte de la entidad (entiéndase el empleador) de dar a conocer las faltas y conductas que incurren en una sanción. Por ello, concordamos con esta opinión, puesto que nos muestra una realidad más que preocupante, pero que a la vez no es estudiada ni analizada con detenimiento, menos aún se ha hecho una investigación a fondo sobre las posibles soluciones que podrían plantearse para acabar con esta situación que se agrava cada día. Por ello, nuestra investigación va más allá, y no sólo se enfoca en los trabajadores en general, sino también en aquellos que han sido repuestos a través de una medida cautelar, a quienes no se les vendría aplicando de forma correcta la sanción que establece la norma en concreto.

Asimismo, en la doctrina internacional se ha logrado corroborar que también existe esa necesidad de que la administración pública pueda sancionar a aquellos

trabajadores que incurren en algún supuesto de falta, pues también cuentan con normas que aseguran el adecuado equilibrio y aplicación de estas. Acerca de ello, es preciso señalar que no es suficiente que el legislador peruano haya hecho mención a las sanciones administrativas, sino que también tiene que velar por la adecuada aplicación, para que así no sea letra muerta, sino que verdaderamente cumpla con su función de imponer una sanción a aquellos trabajadores que hayan incurrido en una falta, para que así exista un buen ambiente laboral y no hayan impunidades, ni si quiera en el ámbito del derecho administrativo debe permitirse estas situaciones.

Por lo que, podemos darnos cuenta que nuestra pregunta aún no encuentra una solución adecuada, la misma que podría contribuir a una mejor administración pública, pues el ambiente en que se desarrollarían los trabajadores sería mucho más justo y se regiría por la igualdad. Esta situación genera no sólo que nuestra investigación sea necesaria, sino además va más allá de lo que han propuesto los autores acotados líneas arriba.

1.7 Definición de Términos Básicos

1.7.1 Medida Cautelar

Es preciso para la investigación hacer mención a la definición que ha establecido la doctrina para la medida cautelar, por lo que señalaremos lo establecido por Peláez Bardales, quien ha señalado que esta institución no es otra cosa que:

(...) un instrumento procesal que puede plantearse antes o dentro de un proceso ya iniciado, con la finalidad de asegurar preliminar y preventivamente la eficacia de la sentencia, a fin de proteger el derecho del accionante o actor quien por fundadas razones puede suponer válidamente

que su pretensión o el derecho que invoca se encuentra en peligro ante el demandado, quien en tanto dure el proceso, puede disponer para eludir su propia obligación, de los bienes que finalmente pueden garantizar la pretensión”. (2007, p. 4)

1.7.2 Actos Administrativos

Los actos administrativos, según han sido definidos en la doctrina, no son otra cosa que: “una manifestación de voluntad que puede ser unilateral o bilateral. Será unilateral cuando se trate de un acto de poder (...)” (Calafell, 1995, p. 125).

1.7.3 Servidor Público

El servidor público ha sido definido como aquellas “personas que en condición de subordinación trabajan al servicio del Estado, desempeñando una labor de carácter profesional, técnico o auxiliar; de manera continua, permanente o sin contraprestación” (Chaname Orbe, 2012, p. 540)

1.7.4 Sanción

La sanción, desde una perspectiva estricta, no es otra cosa que “aquella retribución negativa prevista por el Ordenamiento Jurídico e impuesta por una Administración Pública por la comisión de una infracción administrativa” (Cordero Quinzacara, 2013, p. 3)

1.8 Hipótesis de la investigación

Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca repuestos judicialmente por medida cautelar, durante el periodo 2014 - 2015, ante el

incumplimiento de sus funciones, no son sometidos a un adecuado procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a la inoperancia de la Oficina General de Recursos Humanos y la secretaría Técnica de la entidad en mención.

1.9 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN | INDICADOR (ES) | INSTRUMENTOS Y FUENTES |
|--|--|--|--|
| Inoperancia de la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica en la aplicación de la sanción administrativa. | Inadecuada aplicación de la ley que rige el ámbito administrativo sancionador. | - Expedientes paralizados y/o sin tramitación. | - Informes. - Expedientes sin tramitación. - Hoja de Seguimiento de trámite. |

1.10 Metodología de investigación

La metodología que se utilizará para llevar a cabo la presente investigación, consistirá en la ubicación y análisis de expedientes, de los trabajadores repuestos a su centro de labores a través de una medida cautelar. Luego, se indagará acerca de cuántos trabajadores, fueron sancionados administrativamente y cuántos de ellos fueron eximidos; dicha información será recabada en los archivos de escalafón de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Una vez que se cuente con la información necesaria, se procederá al análisis y registro correspondiente, en la hoja de recojo de datos, la misma que contiene ítems destinados a los fines específicos. Una vez culminado con el análisis de los expedientes, se procederá a registrar los datos en el capítulo de resultados para el tratamiento respectivo.

1.11 Aspectos generales

1.11.1 Enfoque

El enfoque del presente trabajo de investigación es mixto, el cual consiste en utilizar el enfoque cualitativo y cuantitativo; cuyas definiciones son:

Enfoque cualitativo utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2010, pp. 4, 7)

En la investigación, el enfoque cualitativo se utilizará para la interpretación de la norma administrativa que se aplica en los casos de reposición de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. En el caso del enfoque cuantitativo, se aplicará en la recolección de datos, específicamente de los expedientes de aquellos trabajadores que han sido repuestos por medida cautelar.

1.11.2 Tipo

En el tipo se considera que existen dos tipos, la básica y aplicada, cuyas definiciones son las siguientes:

Investigación básica: También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Investigación aplicada: Este tipo de investigación también recibe el nombre de práctica, activa, dinámica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última; esto queda aclarado si nos percatamos de que toda investigación aplicada requiere de un marco

teórico. Busca confrontar la teoría con la realidad (Behar Rivero, 2008, pp. 19-20)

La investigación es de tipo básica, pues se pretende permanecer en el ámbito de lo teórico, creando conocimientos en base a los diversos autores que se hayan referido sobre el tema, como de los expedientes recopilados; más no, aplicarlos a la realidad.

1.11.3 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental transeccional, en donde se “recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández Sampieri, et. al., 2010, p. 151) Por lo tanto, no se realizará la manipulación de variables, y se analizarán los expedientes de un determinado segmento de tiempo.

1.11.4 Dimensión Temporal y Espacial

Se busca analizar los casos presentados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, durante un determinado periodo de tiempo, es decir la incidencia de estos casos durante los años 2014 a 2015. En cuanto a la dimensión espacial, se tiene que se encuentra delimitada en el territorio del distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

1.12 Unidad de análisis, universo y muestra

1.12.1 Universo

El universo de nuestra investigación resultan ser los expedientes e informes enviados a los trabajadores que hayan incurrido en una falta administrativa, los cuales son en número de 6.

1.12.2 Muestra

La muestra serán los 6 expedientes e informes que constituyen el universo, puesto que al ser pocos los utilizados, se pueden recabar y analizar en su totalidad.

1.12.3 Unidad de Análisis

La unidad de análisis para el presente trabajo de investigación, será la Ley N° 30057, Ley del Servir, la cual regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador. Así como también los expedientes de los trabajadores, de la municipalidad provincial de Cajamarca, repuestos judicialmente por medida cautelar, durante los años 2014-2015 y que no han sido sancionados bajo la aplicación de la Ley Servir.

1.13 Métodos

1.13.1 Hermenéutica Jurídica

Acerca de este método, se dice que es aquella: “disciplina científica que tiene por objeto el estudio y sistematización de los principios y métodos interpretativos” (Berducido, 2014, p. 1) Esta se utilizará con la finalidad de

aplicar los criterios y concepciones necesarias que van más allá de la teoría del Derecho, puesto que se realizará la interpretación de la norma.

1.13.2 Dogmática Jurídica

Este método contribuirá a la investigación para analizar de mejor forma las normas que engloban al procedimiento administrativo sancionador, teniendo en consideración de forma especial la Ley N° 30057, la misma que ha incorporado un nuevo modelo de proceso administrativo sancionador.

1.14 Técnicas de Investigación

Observación documental: pues se tendrá que recopilar la suficiente información tanto de materiales bibliográficos como de los expedientes de aquellos trabajadores repuestos, tanto desde el año 2014 hasta el 2015.

1.15 Instrumentos

1.15.1 Fichas bibliográficas

Las cuales nos ayudarán a ordenar la información recogida, tanto en la observación documental como de los cuestionarios, esto según un orden concatenado de criterios.

1.15.2 Hoja de recojo de datos

La hoja de recojo de datos se utilizará para recabar información detallada de cada uno de los memorándums de los trabajadores repuestos, para que el capítulo de resultados sea más ordenado.

1.16 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones para la presente investigación radican principalmente en la falta de fuentes de información que permitan mayor acercamiento a la casuística por cuanto los encargados del manejo de dicha información, muestran cierto recelo por temor a represalias, ya sea por parte de los funcionarios de la misma entidad o por la opinión pública.

1.17 Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación respetará la integridad de los trabajadores y funcionarios que serán entrevistados y encuestados, comprometiéndonos a utilizar la información recabada de forma adecuada y no realizar ningún plagio de la información a utilizar.

CAPÍTULO II

LA MEDIDA CAUTELAR DE REPOSICIÓN

2.1 Definición de medidas cautelares

Las medidas cautelares en general son una institución perteneciente al derecho procesal, sea dentro del ámbito civil, penal o laboral. Siendo así, es necesario mencionar la definición que se ha vertido en la doctrina sobre las medidas cautelares en general, para luego concentrarse específicamente en las de reposición, las cuales pertenecen al ámbito del derecho laboral, teniendo en consideración que en la legislación peruana se ha previsto un proceso especial denominado como cautelar.

Siendo así, en la doctrina se hace alusión que la medida cautelar en sentido general es:

Es aquél que tiende a impedir que el derecho cuyo reconocimiento o actuación se pretende obtener a través de otro proceso, pierda su virtualidad o eficacia durante el tiempo que transcurre entre la iniciación de ese proceso y el pronunciamiento de la sentencia definitiva (Palacio, 1998, p. 773-774)

Cabe mencionar que la definición vertida por el autor, hace referencia al proceso cautelar, en donde se ventilan las diversas medidas cautelares que buscan en primer lugar, asegurar la eficacia del proceso, es decir, asegurar que la resolución que ponga fin al litigio se aplique en la realidad, y que no sea una sentencia que no pueda ejecutarse. Ahora bien, las medidas cautelares son necesarias para evitar que la demora en los procesos pueda ocasionar un daño más grave que el causado por la lesión del derecho que se está reclamando en el proceso principal. Por ello, también se afirma que: “La sustanciación de todo proceso judicial demanda un tiempo considerable, y son varias las etapas procesales que se deben recorrer hasta alcanzar

una sentencia definitiva. Es sabido que, (...), la etapa probatoria puede prolongarse por años” (Cassagne, 2007, p. 1) Siendo así, se tiene que es necesario que haya un mecanismo que consiga asegurar la eficacia del proceso y de la resoluciones que se le dé a este, siendo este mecanismo procesal la medida cautelar, esto debido a que existen trámites y procedimientos que pueden llegar a demorar años, tal y como lo indica el autor mencionado.

De otro lado, en la doctrina también se afirma que las medidas cautelares son:

actos procesales del órgano judicial adoptados en el curso de un proceso, o previamente a él, a solicitud de interesado para asegurar bienes o pruebas y mantener una situación de hecho, como anticipo de una garantía judicial de la defensa de la persona y de los bienes (...) y para no tornar ilusorias las sentencias judiciales (Marques Battaglia & Sac, 2012, p. 44)

Lo indicado por los autores resulta ser válido para la investigación, pues debe entenderse que las medidas cautelares tiene por fianlidad garantizar la defensa de la persona y de los bienes, los cuales se encuentran en un conflicto traducido en un proceso judicial, el cual pondrá fin al proceso a través de una sentencia, la cual no puede tornarse ilusoria, es decir, meramente un decisión abstracta, sino que debe verse plasmada en la realidad la decisión que se tome como solución al caso en concreto.

Por lo tanto, al ser las medidas cautelares, mecanismos procesales que aseguran la decisión jurisdiccional final, se debe valorar las circunstancias específicas de cada caso y sobre todo la apariencia del derecho que se reclama, además, del peligro que se corre esperar la resolución final y que esto signifique una nueva lesión de un derecho en concreto. También, debe considerarse que se trata de un mecanismo que únicamente se usa cuando es a pedido de parte, más no de oficio.

En el caso laboral se tiene que la NLPT en su artículo 54, se ha encargado de regular los aspectos generales de este proceso, en donde indica que ha pedido de parte el magistrado puede dictar medida cautelar, antes o dentro del proceso. Medida que está destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal que se solicita, además se dictará sin conocimiento de la parte afectada, es decir del empleador. Siendo así, se tiene que en la ley procesal laboral, se contempla dos casos en donde se puede plantear la reposición, el primero es como pretensión principal dentro del proceso abreviado, y el segundo caso es como medida cautelar provisional; siendo este último el que resulta de interés para la investigación. Por lo que, se afirma que: “el trabajador puede, hoy, solicitar su reposición ante todo despido lesivo de derechos constitucionales en el fuero laboral” (Huamán Estrada, 2012, p. 309)

2.2 Características

Las características que se mencionarán a continuación han sido extraídas de lo regulado en el Código Procesal Civil, específicamente en el artículo 612°, además de lo mencionado por Cisneros Carrillo (2013, pp. 279-282), quien detalla y estudia de forma ordenada cada una de las características que se señalan en la ley.

2.2.1. Provisionalidad

Se trata de que los efectos de toda medida cautelar tienen una duración determinada y por ende limitada, pues dependen del proceso principal y una vez que este se haya resuelto, las medidas cautelares se extinguen sea que se reconoció el derecho que era reclamado o se desestimó la pretensión.

En caso se haya amparado el derecho reclamado y la sentencia haya sido favorable para el demandante, la medida cautelar dejar de existir porque se vuelve definitiva; mientras que en el caso de la desestimación de la demanda, la medida se extingue porque es revocada, pues las causas que un inicio le dieron origen han desaparecido y ya no existen, lo que hace que se vuelva ilógico y hasta puede vulnerar derechos el continuar con una medida cautelar que ya no tienen por finalidad asegurar ningún resultado de la causa, porque este ya está dado.

2.2.2. Variabilidad

En cuanto a esta característica, se debe precisar que todas las medidas cautelares que se dicten fuera o dentro del proceso pueden ser modificadas según el tipo que se adecúe más a la causa que se discute, por lo que hablamos de una mutabilidad o cambio de la medida. Se cree que esto se debe, por ejemplo, a los casos en que se discuten bienes que con el tiempo son devaluados y por ende su precio disminuye en el mercado, siendo necesario cambiar la medida.

Es una característica importante de la medida cautelar, porque no tendría sentido que se dicte al inicio una medida cautelar, pero en el transcurso del proceso se evidencie que esta no asegurará la resolución que se establecerá en la sentencia, debiendo dejarla sin efecto primero para luego volver a dictar una nueva medida cautelar que se adecúe al nuevo estado del proceso.

2.2.3. Instrumentalidad

Toda medida cautelar necesariamente constituye un instrumento para lograr la eficacia de la sentencia u otra decisión que emane del órgano jurisdiccional. Por ello siempre se encuentra ligada a un proceso principal, sin el cual no existiría suficiente justificación para su existencia.

Generalmente, las medidas cautelares contienen un anticipo de lo que presuntamente se resolverá en la sentencia, de allí que tenga la finalidad de garantizar esta resolución tan importante que pone fin al proceso.

2.2.4. Jurisdiccionalidad

El órgano jurisdiccional es el único que se encuentra facultado por el ordenamiento jurídico a dictar las medidas cautelares correspondientes, para así asegure los efectos que acarreen la sentencia que posteriormente emitirá. Esta facultad se encuentra taxativamente regulada en el artículo 608° del Código Procesal Civil. Dicho artículo prescribe la capacidad que todo juez posee para dictar una medida cautelar, siempre que lo haya solicitado la parte interesada.

Ahora bien, en ningún otro fuero que no sea el jurisdiccional es posible dictar medidas cautelares, por ejemplo, los árbitros no pueden atribuirse esta facultad y buscar garantizar el cumplimiento del laudo, porque esta facultad es exclusiva del magistrado.

2.2.5. Sumariedad

Los procesos de índole cautelar necesariamente deben ser simples y rápidos, pues no se trata de suspender el proceso principal, sino que continúa tramitándose aun cuando de por medio haya una medida.

Esta característica se basa en el hecho que los jueces no deciden la medida cautelar en base a la certeza que posee acerca de los hechos discutidos, sino que tiene como fundamento la verosimilitud del derecho invocado, es decir la apariencia del derecho reclamado, y esta se da gracias al título que sustenta la petición. Además, necesariamente se otorga la medida cautelar, sin necesidad de escuchar a la parte contraria, la cual tomará conocimiento luego de ejecutada la medida.

2.2.6. Proporcionalidad

Es totalmente necesario que el magistrado verifique que la medida cautelar que le es impuesta a la parte ejecutada sea proporcional a la pretensión principal reclamada en el proceso principal. Entonces no sólo verificará la existencia aparente del derecho, sino que además haya correspondencia entre lo solicitado y lo que se busca asegurar para la futura sentencia, para ello el magistrado tiene la facultad de adecuar la medida.

Esta proporcionalidad tiene dos efectos importantes, el primero de ellos consiste en obligar al juez a necesariamente analizar la naturaleza y el alcance que posee la medida en sí, haciendo hincapié en la relación intrínseca que debe guardar con la pretensión principal que se discute o discutirá durante el proceso principal. Tiene un segundo efecto, el cual consiste en la existencia de la

posibilidad de que las partes puedan solicitar su variación, sea en la forma o cuantía.

2.2.7. Reserva

En cuanto a la reserva de la medida, esta quiere decir que su trámite es conocido únicamente por la parte solicitante, mas no por la ejecutada, siendo notificada luego de ejecutada la medida o en el mismo acto en que será notificada. Esta característica se fundamenta en la posibilidad de dictar la medida sin que la parte ejecutada tenga que alegar sus fundamentos de oposición, situación que también es conocida como “*inaudita parts*” que significa “sin escuchar a la parte”. Consideramos que esta peculiaridad surge a raíz de la urgencia de tutela de algunos derechos, por lo que se busca que se otorgue de manera inmediata, para así evitar que se siga causando más vulneración. Además, puede suceder que si la parte ejecutada toma conocimiento de la medida, opte por esconder sus bienes para así evitar que se ejecute, lo que causa un perjuicio en la parte solicitante.

2.2.8. Urgencia

Es necesario hacer mención que la medida cautelar debe cumplir con obedecer a la urgencia de asegurar el resultado que se dictará en la sentencia, pues de lo contrario se esperaría con la sentencia que resuelve el proceso principal. Entonces, la razón de la medida se vería totalmente transgiversada y por ende perdería su naturaleza.

2.2.9. Función aseguradora

Necesariamente la medida cautelar depende de un proceso principal, lo que nos lleva a considerar que su finalidad es asegurar el buen resultado del mismo, garantizando la eficacia de la sentencia, pues puede que por la complejidad del caso y la carga procesal del juzgado, el trámite del proceso demore, sin embargo con la medida cautelar se logra que los bienes y la situación se mantenga intacta hasta que haya una decisión, de allí que posee una función que asegure lo sentenciado.

2.3. Presupuestos de la medida cautelar

Toda medida que sea declarada fundada, deberá cumplir con los presupuestos que establece nuestra legislación. Los mismos que deberán ser debidamente demostrados por la parte interesada y motivados por el magistrado al momento de otorgar la medida; además, se tiene que necesariamente deben ser concurrentes, es decir que la ausencia de uno de ellos convierte la medida en improcedente, es ahí en donde radica la importancia de estudiar cada uno de estos presupuestos, para así entender de forma clara como estos son estudiados en la doctrina y en la legislación peruana. Para dicho propósito, se hará referencia a lo que señala Díaz Vallejos (2009, párr. 58-77) y a lo que se prescribe en el ordenamiento jurídico peruano.

2.3.1. Verosimilitud del Derecho

Este es un elemento de toda medida cautelar, ya sea dentro del derecho procesal civil o laboral, por lo que conviene establecer que es conocido también como la apariencia del derecho o *fumus bonis iuris*. Se encarga de establecer que no debe necesariamente existir la certeza acerca del derecho reclamado, sino que lo realmente debe evidenciar el magistrado es un grado

de certeza, es decir una apariencia o probabilidad del derecho. Para alcanzar este grado de certeza, el juzgador debe primero evaluar lo actuado en el proceso principal, si se trata de una medida dentro del proceso, de allí que se deba presentar como anexos a la solicitud no sólo el escrito de demanda, sino también los medios probatorios que han sido incluidos al proceso principal.

Entonces, el solicitante debe convencer al juez de este requisitos, señalando que la pretensión tiene una gran probabilidad de ser amparada y sustentar adecuadamente los hechos que son materia de controversia

2.3.2. Peligro en la demora

También llamado *periculum in mora* o peligro en la demora. Este requisito también depende de la persuasión que tenga el actor sobre el magistrado, pues debe probar que la tutela jurídica puede frustrarse en los hechos, si se logra dictar una sentencia pero que solucionará el conflicto de intereses únicamente en el ámbito jurídico, más no jurídicamente. Esto se puede ocasionar por el transcurso en demasía del tiempo en que se lleva a cabo el proceso o incluso por la propia actitud de la parte contraria, quien puede dilatar innecesariamente el proceso a través de los diferentes medios que se encuentran establecidos en la misma ley, entonces los efectos que se indican en la resolución pueden resultar inoperantes. Por ello se debe tener en cuenta la necesidad que la sentencia sea posible en el plano material y además que se conceda el derecho en su totalidad.

Ahora bien, conviene acotar que existen en nuestro ordenamiento jurídico, medidas cautelares que por la propia naturaleza de la acción se cumple este presupuesto sin más análisis que el los hechos y el derecho que se discute.

2.3.3. Contracautela

La contracautela no es otra cosa que una garantía, ya sea real o personal, que debe prestar el solicitante. Para el caso laboral conviene acotar que para este presupuesto, el magistrado debe tener en consideración la condición económica del actor, pues se entiende que puede tratarse del trabajador, quien en muchas ocasiones se encuentra con menores recursos económicos que la parte ejecutada, por ello el juez puede considerar suficiente la caución juratoria, la cual consiste en la garantía personal que presta el solicitante en caso se ocasione un daño a la parte ejecutada, como una consecuencia de la ejecución de la medida cautelar.

La caución, entonces aparece como la necesidad de garantizar los efectos de la sentencia, pero a la vez, se tutela también los derechos del ejecutado, quien puede sufrir daño, bien por la ejecución de la medida y no se reconozca el derecho invocado en el proceso principal. Si bien, existen supuestos de exoneración a este requisito, dentro de ello no se encuentra el proceso laboral

2.4. La reposición

El artículo 55 de la NLPT regula como medida cautelar especial la reposición provisional del trabajador a su centro de labores. Diferente situación a la pretensión

de reposición que se discute en el proceso ordinario laboral, pues esta es de manera temporal, hasta que el proceso principal sea resuelto. Debe indicarse que la reposición será procedente cuando el despido se llevó a cabo de forma irregular y no mediante una causa justificada. Sin embargo, cuando el trabajador es repuesto bajo esta medida cautelar puede sentirse protegido por la ley y por el juzgador, lo que ocasiona que este incurra en faltas.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra reposición es aquella “acción y efecto de reponer o reponerse”, mientras que reponer, según el mismo diccionario es “Volver a poner, constituir, colocar a alguien o algo en el empleo, lugar o estado que antes tenía” (Real Academia Española, 2017, pár. 1) Entonces, se entiende que la reposición es cuando el trabajador es colocado en el empleo que tenía antes de ser despedido.

De otro lado, en el artículo señalado de la Ley Procesal del Trabajo prescribe que el juez, en virtud del análisis realizado de todos los requisitos de la medida cautelar, los cuales fueron mencionados en el acápite anterior, es decir, la verosimilitud del derecho, peligro en la demora y la contracautela, siendo que si estos concurren podrá disponer que el trabajador regrese a su centro de labores. Pero, además, el juez laboral deberá revisar la existencia de requisitos adicionales que prescribe la ley, los cuales son:

- a) Haber sido en el momento en que ocurrió el despido, dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o ser una persona con discapacidad

- b) Estar gestionando la conformación de una organización sindical;
consideramos que esta situación muchas veces ha sucedido en la realidad, pues generalmente los empleadores consideran que las organizaciones sindicales por ser las que reclaman derechos.

- c) El fundamento de la demanda es verosímil, requisito que se evalúa dentro de los mencionados anteriormente. Aunado a ello se deberá verificar que el derecho discutido necesariamente debe evidenciarse de la solicitud de medida cautelar, de ahí que se genere la verosimilitud del derecho en el magistrado.

El artículo acotado prosigue prescribiendo que en caso haya una sentencia firme que declare fundada la demanda y por ende se declare con certeza el derecho que ha sido invocado, entonces la medida cautelar que en su momento fue dictada únicamente con la verosimilitud del derecho, se mantiene vigente, situación que logra la ejecución de la sentencia, por lo que la reposición se convierte en permanente y no temporal, es decir que el despido se anula y el trabajador se mantiene laborando en su antiguo puesto. Esta medida garantiza que, durante el transcurso del proceso, el empleador no reemplace de forma permanente al trabajador, sino que este se mantenga en el puesto y realizando las funciones que ya desempeñaba.

En el artículo N° 56 de la NLPT, se ha prescrito que mientras se produzca el trámite de la solicitud de medida cautelar de reposición, por disposición judicial cabe la posibilidad que el magistrado ordene la entrega de una asignación provisional anticipada mensual, la misma que será regulada en el monto, por el juez y no puede

superar la cantidad de la última remuneración percibida por el trabajador, sin que ello signifique una liberación del pago por concepto de Compensación por tiempo de servicios (CTS). Ahora bien, en el caso que el trabajador obtenga una sentencia favorable y además que se haya constituido como firme, el empleador restituye el depósito de la CTS más sus intereses, y en caso que se ordene el pago de remuneraciones devengadas, se reducirá la asignación que percibe el trabajador (Mercado Villarán, 2014, pár. 10)

Ahora bien, debe mencionarse que la reposición se da siempre que el despido no haya sido justificado, es decir sin que medie una falta que amerite dicha sanción, teniendo en consideración que existe una lista de faltas, a las cuales les corresponde una sanción, la cual se medirá a través del principio de proporcionalidad y razonabilidad de la medida, principios que deben estar presentes durante todo el procedimiento administrativo sancionador, teniendo en consideración que se trata de un trabajador y por ende, se encuentra protegido por las leyes laborales.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY SERVIR

3.1. Alcances generales de la Ley Servir

La Ley Servir, resulta ser un dispositivo legal que en la actualidad ha reformado de forma positiva el procedimiento administrativo sancionador y en general el régimen disciplinario que debe aplicarse en los trabajadores de una entidad estatal, los cuales, bajo esta ley, son servidores públicos. En esta ley se busca que haya mayor capacitación de los trabajadores, quienes deben cumplir con determinados requisitos para lograr su ascenso en la carrera pública. Sin embargo, esta ley ha sido criticada debido a la posibilidad de despidos masivos por la ausencia de capacitación de los trabajadores. Siendo así, se tiene que esta nueva ley no hace distinción de regímenes laborales, sino que los abarca, puesto que no sólo mencionan a todos los decretos legislativos, sino que prescribe que los trabajadores que ya se encuentre laborando dentro de una entidad en las diversas funciones, se encuentran bajo este régimen. Esto ha logrado que haya unificación de los regímenes laborales.

De otro lado, se tiene que esta ley exige que el servidor público lleve a cabo determinadas capacitaciones, para que así haya un mejor nivel de eficacia y eficiencia en los trabajadores, quienes además de tener el deber de cumplir con sus funciones, deben también prestar un servicio de calidad para los administrados, pero además, contribuye al desarrollo de las personas que laboran dentro de las instituciones públicas, quienes deberán estar en constante mejora, tanto a nivel profesional como dentro de su desempeño laboral.

Ahora bien, debido a ello, esta ley se encuentra constituida por principios, dentro de los cuales se ha considerado la eficacia y eficiencia de los trabajadores, además del mérito, el cual es un elemento importante dentro de la Ley Servir, pues exige la mejora y progresión del desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

3.2.Faltas reguladas en la Ley Servir

De otro lado, se tiene que en el título V de la Ley Servir, se regula el procedimiento administrativo sancionador y el régimen disciplinario, iniciando con las faltas que podrían cometerse y que son susceptibles de ser sancionadas, iniciando en el artículo 85, el cual tiene 18 incisos. Siendo así, se tiene que son diversos los aspectos que se deben tener en consideración para un adecuado estudio del nuevo procedimiento administrativo sancionador considerado dentro de la ley Servir.

El artículo 85°, sobre las faltas, prescribe lo siguiente:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario.

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

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionados con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.

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

Se evidencia que las faltas no se encuentran clasificadas por la gravedad, sino que dependerá de la autoridad competente el regular la sanción para una de las faltas que se indican en la ley. Esto basándose en el principio de proporcionalidad, logrando así que no se cometan arbitrariedades durante el desarrollo del procedimiento de la Ley Servir, más aún cuando esta fue criticada por trabajadores y doctrinarios laboristas, quienes afirmaban que esta Ley únicamente vulneraría derechos.

Sobre las faltas que el legislador ha regulado en el artículo mencionado se tiene que en el inciso a) se ha regulado que constituye falta administrativa el incumplimiento de las normas reguladas en la Ley Servir, además de su reglamento. Esto resulta ser idóneo, pues los trabajadores deben respetar los mandatos de esta ley, más aún cuando para su aplicación no existe distinción alguna de regímenes. También, se ha regulado el

incumplimiento de las órdenes que los superiores jerárquicos manden al trabajador civil, indicándose que esta resistencia debe ser reiterada, es decir, de forma constante, para que así se cumpla con lo señalado en la ley, evitándose que el superior cometa arbitrariedades en contra del trabajador.

En la siguiente falta regulada, se tiene el incurrir en actos de violencia, o de grave indisciplina, en contra de su superior jerárquico, también incluye la norma el supuesto de faltar el respeto a los compañeros de trabajo. Evidentemente, esta falta protege no sólo al superior del servidor civil, sino también a quienes laboran con él, no permitiendo que se produzcan faltas de respeto entre ellos, protegiendo así a los trabajadores que pudieran salir perjudicados por el mal actuar de uno de sus compañeros. Esta falta resulta ser conveniente y adecuada para generar un mejor ambiente laboral, donde no existen discusiones que afecte su labor.

De otro lado, se tiene que constituye falta la negligencia en el adecuado desempeño de las funciones, las cuales se entiende que son inherentes al cargo que desempeña. Entiéndase por negligencia aquella situación en donde el trabajador no cumple de forma adecuada con sus labores, es decir, es diferente al incumplimiento de labores, pues en este caso si lleva a cabo sus funciones, pero sin tener el debido esmero y cuidado en llevarlas a cabo de la forma idónea. También, el legislador peruano creyó conveniente regular como falta que es susceptible de sanción el impedir el funcionamiento del servicio público, es decir, en este supuesto el trabajador no incumple sus funciones, sino que obstruye la función pública, viéndose afectado el administrado que acude a la institución pública para dar solución a un determinado problema.

También, se ha regulado la utilización o disposición de los bienes de la administración público, para beneficio del trabajador o de terceros, hecho que merma no sólo el adecuado funcionamiento de la institución pública, sino también al administrado, pues el servicio que preste la institución no será el adecuado, debido a la merma que ha sufrido por parte del servidor civil que ha incurrido en esta falta. En el siguiente acápite de faltas, se reguló el asistir al centro de trabajo en estado etílico, o bajo la influencia de cualquier estupefaciente como drogas; esta falta facilita que el trabajador sea adecuadamente sancionado cuando acuda a su centro de labores bajo la influencia de alguna sustancia que perjudique su desenvolvimiento en las funciones que debe ejercer. Esto vulnera de forma directa al administrado y a la administración pública, pues genera no sólo incumplimiento de funciones, sino también malestar en el ambiente laboral, lo que necesariamente es susceptible de sanción.

Existe también en la Ley Servir la falta que se relaciona con el abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función pública, con la finalidad de lucrarse indebidamente a través de su actividad dentro de la institución. Siendo así, se tiene que era necesario evitar que cualquier servidor público haga uso indebido de su cargo, para así cometer actos de abuso de autoridad para con los administrados o con sus subordinados. Sobre el prevaricato se tiene que constituye un delito tipificado dentro del Código Penal peruano, y es definido como: “(...) delinquir los funcionarios cuando, a sabiendas o por ignorancia inexcusable, dictan o profieren resolución de manifiesta injusticia” (Salazar, 2008, p. 127), esto con la finalidad de obtener algún tipo de beneficio. Como se evidencia, este tipo de falta era necesaria dentro del articulado de la

Ley Servir, para evitar que los servidores civiles abusen de sus funciones para causar daño en los administrados.

El ocasionar daños netamente materiales dentro de la institución pública, también es considerado una falta de carácter administrativo dentro de la Ley Servir. Entiéndase que estos daños deben ser causados necesariamente en las instalaciones, maquinarias, documentos u otros bienes que son propiedad de la institución o en su defecto que estuvieron en posesión de esta. Estos daños, deben ser causados de forma deliberada, tal y como lo establece la ley, pues en caso hayan sido causados adrede, la sanción se considerará de otra manera. Evidentemente, el causar un daño, aún sin que exista de por medio la intención de hacerlo, necesariamente es un hecho merecedor de una sanción administrativa, pues implica que el servidor civil no tuvo el suficiente cuidado en sus labores administrativas, ocasionando un daño, que genera a su vez merma en el patrimonio de la institución y de la función pública en general.

Las faltas injustificadas al centro de trabajo también se encuentran reguladas como faltas administrativas, habiéndose prescrito desde los 3 hasta los 5 días no consecutivos, dentro del mes o, 15 días no consecutivos pero dentro de los 180 días calendario. El elemento injustificado debe estar presente dentro de estas faltas al centro de trabajo, pues al haber justificado debidamente la ausencia a la institución no se estaría incurriendo en este supuesto y por lo tanto, el trabajador no podría ser sancionado.

Ahora bien, en el siguiente inciso, el legislador ha regulado el hostigamiento sexual como falta sancionable a nivel administrativo, regulándose que este hostigamiento debe llevarlo a cabo quien ejerza autoridad sobre el servidor público, y

también si es el servidor quien lleva a cabo los actos de hostigamiento, sin importar la ubicación de la persona afectada dentro de la jerarquía de la entidad. Es importante proteger tanto al servidor civil como a cualquier persona que sufra hostigamiento sexual por parte de este, debiendo el autor ser sancionado de forma efectiva, para así evitar que el hostigamiento continúe y llegue a cometerse peores actos. Debe entenderse como hostigamiento sexual a: “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 8) Por lo tanto, es importante evitar este tipo de comportamientos que afectan directamente a la dignidad de la persona, de ahí que se evidencie su importancia.

Se tiene, además, que constituye falta los actos de proselitismo político, realizados dentro de la jornada de trabajo, o llevar a cabo estas actividades haciendo uso de sus funciones o de los recursos de la entidad. Debe entenderse por proselitismo a aquel acto de ganar prosélito, cuya definición es la siguiente: “Partidario que se gana para una facción, parcialidad o doctrina” (Real Academia Española, 2017, pár. 2) Siendo así, se encuentra prohibido que el servidor público haga uso de su función para llevar a cabo determinada actividad política, en caso de incumplimiento, dicho servidor será sancionado conforme a ley y con la sanción que la autoridad competente cree conveniente.

La discriminación bajo cualquiera de sus modalidades, sea por razón de raza, sexo, religión, entre otras, será sancionada debidamente conforme a su actuar y la gravedad del hecho. La discriminación es un acto que daña la dignidad y el libre

desarrollo de la personalidad de las personas, pues todos somos iguales y por ende, debe respetarse cada uno de los aspectos únicos de cada ser humano; siendo estas características importantes para determinar su personalidad.

También, el legislador peruano ha regulado el incumplimiento no justificado del horario de trabajo y la jornada de trabajo. De otro lado, se tiene la afectación al mérito de progresión dentro del servicio civil, es decir si obstruye de alguna manera el acceso al mérito de cualquier otro trabajador civil, pues en la Ley Servir se busca que cada trabajador se capacite de forma debida para ascender en la carrera pública. Debe tenerse en consideración que la obstrucción al mérito resulta ser un acto que daña de forma directa al servidor civil, pues sin este requisito no podrá acceder a algún tipo de ascenso.

Finalmente, se tiene que constituye falta administrativa el influir o actuar en otros servidores públicos para así obtener un determinado beneficio, sea para el servidor o para terceros; también la percepción de compensaciones económicas dobles, con excepción de las dietas y si el servidor en específico realiza funciones de docente.

Siendo así, se tiene que cada una de estas faltas administrativas, son sancionadas bien sea con el despido, la suspensión temporal o la amonestación, esta última puede ser verbal o escrita. Es labor del órgano sancionador el evaluar la sanción que le asignará a cada falta, debiendo respetar criterios y principios, como el de proporcionalidad y razonabilidad de la medida que se adoptará. Para ello, se han establecido reglas dentro de un nuevo procedimiento administrativo sancionador, el cual se encuentra constituido por 2 fases, la instructiva y la sancionadora propiamente dicha, a continuación, se analizarán ambas con sus respectivas cualidades.

3.3 El procedimiento administrativo en la Ley Servir

El procedimiento administrativo sancionador en la Ley Servir, se encuentra regulado en su artículo 93, en donde prescribe tanto los plazos como los procedimientos que debe seguir el órgano sancionador y el servidor público.

En el primer inciso se ha regulado el inicio del procedimiento administrativo sancionador, indicando que este puede iniciar de oficio o a pedido de parte, debiendo el servidor ser informado de la denuncia, teniendo 5 días hábiles para llevar a cabo el descargo correspondiente. En caso el servidor no haga llegar su descargo, el procedimiento se encuentra expedito para ser resuelto. La autoridad pertinente del procedimiento puede rechazar la denuncia de la falta, siempre y cuando tenga suficientes razones, motivando y notificando la decisión al denunciante de la falta cometida.

En el segundo inciso del artículo 93 se ha previsto que previo al pronunciamiento final que pueden ejercer las autoridades que deben resolver en primera instancia, de forma posterior a la presentación de descargos, el servidor puede solicitar un informe oral, el cual se efectúa a través de un abogado o de forma personal, indicando también que se deberá programar hora y fecha para dicho acto. Este segundo inciso plasma el derecho a la defensa del servidor público, quien al solicitar el informe oral, puede exponer de forma mucho más clara y concisa los descargos que ha formulado de forma escrita, pudiendo ilustrar a la autoridad sobre los argumentos y demás aspectos que fundamentan las razones por las que no debe ser sancionado, o por las que niega la existencia de la falta cometida.

En el tercer inciso se tiene que prescribe la necesidad de que la autoridad del procedimiento administrativo lleva a cabo determinados actos de investigación, destinados a determinar la veracidad o falsedad de los hechos que incurren en faltan, debiendo solicitar los informes a las autoridades correspondientes, examinando las pruebas presentadas. Una vez ha llevado a cabo dichos actos, impondrá la sanción correspondiente a la gravedad de la falta cometida, pero esto se dará cuando se haya verificado la existencia de la falta de forma fehaciente.

En el cuarto y último inciso se ha previsto que durante el tiempo que dure el procedimiento, el servidor puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos, mientras se resuelve su situación laboral, sin embargo, ello no implica la suspensión de sus remuneraciones, pero no puede hacer uso de sus vacaciones, licencias o renunciar. Entiéndase que esta suspensión de funciones no es permanente y es diferente a la sanción definitiva que se impondrá, pues se pretende que el servidor se ponga a disposición de la oficina de recursos humanos.

Ahora bien, en este artículo se hace alusión a la autoridad del procedimiento administrativo sancionador, la cual variará dependiendo de la falta cometida y la sanción proporcional que le corresponde. Siendo así, se tiene que las autoridades son las siguientes:

Tabla 2: Autoridades del Procedimiento Administrativo Sancionador – Servidores Civiles

| Sanción | 1ra Instancia | | | 2da Instancia |
|--|------------------|---|-----------------------|-----------------------------|
| | Instruye | Sanciona | Oficializa | |
| Amonestación verbal | - | Jefe inmediato (no se inscribe en el legajo) | No aplica | No aplica |
| Amonestación escrita | Jefe inmediato | Jefe inmediato | Oficina de RR. HH | Oficina de RR. HH |
| Suspensión | Jefe inmediato | Oficina de RR.HH ¹ | Oficina de RR. HH | Tribunal del Servicio Civil |
| Destitución (Inhabilitación – sanción accesoria) | Oficina de RR.HH | Titular de la entidad | Titular de la entidad | Tribunal del Servicio Civil |

Fuente: (Nuñez Zegarra, 2016, p. 10)

En este cuadro se evidencia que existen diversas autoridades competentes para cada una de las sanciones que se plantean en la Ley. Conviene precisar que las sanciones se encuentran reguladas en el artículo 88, prescribiendo que la suspensión (como sanción) será sin goce de remuneraciones y puede ser desde un día hasta 12 meses. Ahora bien, en el cuadro se hace mención al Tribunal del Servicio Civil, el cual es: “un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.” (SERVIR, 2011, p. 1) Siendo así, se tiene que este órgano resulta ser el indicado para resolver las

¹ El jefe de RR.HH y el titular de la entidad, únicamente en primera instancia, pueden modificar la sanción propuesta y variarla por una menos grave, siempre que existan razones suficiente

controversias en segunda instancia, constituyéndose como la última instancia administrativa de apelación, pudiendo ser impugnadas esas decisiones únicamente a través del Poder Judicial.

El artículo 92 de la Ley Servir, hace alusión a las autoridades que ya han sido mencionadas en el cuadro, pero también prescribe el apoyo del Secretario Técnico, el cual debe encontrarse presente dentro de la institución pública, el cual, según la ley, deberá ser de preferencia abogado y designado por el titular de la entidad, pudiendo ser un servidor civil. Este órgano es el encargado de calificar las posibles faltas cometidas, además de documentar los medios de prueba, proponer fundamentación y administrar los archivos que nazcan de la actividad sancionadora. Sin embargo, no tiene potestad sancionadora, por lo que las recomendaciones que emita no son vinculantes, además esta oficina depende de la oficina de Recursos Humanos. La denuncia que inicia el procedimiento administrativo sancionador se interpone ante la Secretaría Técnica, pudiendo ser esta verbal o escrita, pero necesariamente deben estar expresados claramente los hechos y también adjuntar las pruebas que se consideren pertinentes. Entonces, se tiene que la Secretaría Técnica es el apoyo durante todo el procedimiento administrativo disciplinario, cumpliendo la función de mesa de partes, en donde se hace llegar la denuncia de la presunta falta cometida, el cual debe ser preferentemente abogado para que conozca cómo recepcionar la denuncia y tener el suficiente cuidado en el archivo de documentos y elaboración del informe pertinente.

3.3.1 Fases del procedimiento administrativo sancionador

El procedimiento administrativo sancionador que se encuentra regulado en la Ley Servir que en la actualidad se encuentra en vigencia se distingue por tener

dos fases marcadas, una de ellas es la instructiva y la segunda la sancionadora. En cuanto a la fase instructiva, según el autor Jara Bautista (2016, párs. 4 y ss.) esta inicia con la notificación al servidor civil de la falta cometida, lo que determina el inicio del procedimiento administrativo propiamente dicho, teniendo este 5 días hábiles para realizar su descargo, encontrándose a cargo el órgano instructor. Esta fase se caracteriza por llevarse a cabo actos de investigación para determinar la existencia de la falta cometida y la responsabilidad administrativa del servidor civil.

También, se indica que la investigación que lleva a cabo el Secretario Técnico no es parte de esta fase instructiva, pues a partir de este informe se deberá fundamentar las razones por las que el órgano instructor se aparta del informe y adopta una decisión diferente a la que se recomendó. Siendo así, el procedimiento administrativo sancionador inicia con la comunicación al servidor público del inicio del procedimiento, resolución en donde el órgano instructor fundamenta las razones de su decisión, conteniendo además los cargos que se le imputan y también los medios por los cuales considera que es válido este procedimiento.

Esta fase culmina cuando el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, sustentando las indagaciones y el análisis respectivo de estas, en donde se pronuncia sobre la existencia de la falta o si la denuncia debe ser archivada.

En cuanto a la fase sancionadora, se tiene que esta se encuentra bajo la dirección del órgano sancionador y va desde la recepción del informe del órgano

instructor hasta la comunicación de la sanción al servidor civil o declarando el no a lugar, disponiendo el archivo del procedimiento. Este deberá ser comunicado dentro de los 2 días hábiles, para que el servidor pueda hacer uso de su derecho de defensa y solicite un informe oral, debiendo el órgano sancionador fijar fecha y hora para llevarse a cabo dicho acto. Luego, el órgano sancionador debe comunicar la decisión sobre la infracción, esto dentro de los 10 días hábiles después de haber recibido el informe del órgano sancionador, debiendo sustentar su decisión con los argumentos idóneos. Todos estos procedimientos deben llevarse a cabo a más tardar dentro de un año calendario.

Finalmente, se evidencia que el procedimiento administrativo sancionador que se prescribe en la Ley Servir, resulta ser ordenado y adecuado para imponer la sanción al servidor civil, más aún cuando este ha incurrido en una falta grave que amerite su despido. Sin embargo, no se debe dejar de lado la importancia de la Secretaría Técnica, oficina creada de forma especial para el seguimiento de las investigaciones y opinar si procede o no continuar con el procedimiento.

3.3.2 Medios impugnatorios en el procedimiento administrativo sancionador

Los medios impugnatorios del procedimiento administrativo sancionador se encuentran regulados en el artículo 95 de la Ley Servir. Conteniendo tres incisos, los cuales prescriben lo siguiente:

Artículo 95- El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa

95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

Es necesario hacer mención a lo que por medios impugnatorios se entiende en la doctrina, habiéndose hecho mención que son: “mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado” (Peña Labrin, 2009, pár. 4) Siendo así, se tiene que los medios impugnatorios permiten que el caso pueda ser reexaminado por el superior, quién tendrá la facultad de revocar o reformar lo expedido en una primera instancia. En el caso del procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir, se tiene que se interpondrá dentro de los 15 días hábiles posteriores a haber tomado conocimiento de la decisión del órgano sancionador, teniendo el superior jerárquico un plazo máximo de 30 días para resolver la apelación. También, se evidencia que la interposición de la apelación al acto administrativo no suspende la sanción impuesta al servidor civil, sino que su ejecución continuará hasta el superior la revoque, de ser el caso.

Los medio impugnatorios dentro del procedimiento administrativo sancionador son de gran relevancia, debido a que permiten que la decision del órgano sancionador sea revisada adecuadamente, y el superior jerárquico, en este caso el Tribunal del Servicio Civil, sea el órgano designado para revisar el

procedimiento administrativo y decidir si este se llevó a cabo dentro de los parámetros legales y constitucionales que todo procedimiento y proceso requieren.

CAPÍTULO IV

LAS MEDIDAS CAUTELARES Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

4.1 Descripción de los casos

La descripción de los casos encontrados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, resulta ser indispensable para una mejor comprensión de la investigación, pues sólo así se podrá contextualizar cada caso y describir en qué estado se truncó el procedimiento administrativo sancionador. Para seleccionar los expedientes fue necesario verificar que se tratasen de casos en donde el trabajador haya sido repuesto a través de una resolución judicial, entiéndase por una medida cautelar laboral de reposición; además, la fecha en que se emitieron las resoluciones debieron ser posterior a julio de 2014, fecha en la que se inició con la implementación y aplicación de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pues únicamente de esa manera se puede determinar las falencias administrativas en las que se ha incurrido y que han originado que existan procedimientos administrativos sancionadores inconclusos y por ende, no resueltos hasta la fecha de la investigación.

Siendo así, se han recopilado los expedientes de aquellos casos presentados durante los años 2014 hasta el 2015, los cuales evidencian que los trabajadores que han sido repuestos a su centro de labores y que cometen faltas no vienen siendo sancionados de forma adecuada y conforme a la Ley Servir. A continuación, se expondrá la descripción de los casos de forma detallada, para luego llevar a cabo el análisis correspondiente.

4.1.1 Casos del año 2014

CASO 1: Trabajador de limpieza pública

Se trata de un caso de un trabajador del área de limpieza pública que ha sido repuesto a su centro de labores a través de una medida cautelar, pero empieza a faltar a su centro de labores de forma injustificada en las fechas del 11 de octubre, 21 de octubre y 25 de octubre de 2014. El procedimiento siguió su curso y se solicitó que el trabajador presentará su descargo correspondiente, sin embargo, este hace caso omiso de dicho requerimiento. El procedimiento llega hasta la oficina de Recursos Humanos y ahí culmina, pues no se evidencian más actos administrativos que denoten la culminación adecuada del procedimiento, por cuanto únicamente se ha informado sobre la falta, pero no se ha resuelto si el trabajador recibirá una sanción por su actuar.

CASO 2: Trabajador de Parques y Jardines

El presente caso trata sobre un trabajador del área de parques y jardines que no ha cumplido con acudir a su centro de labores de forma injustificada desde el 1 de setiembre del año 2013, quien ha sido repuesto a través de una medida cautelar, y a pesar de no haberse presentado a su centro de labores, recibió la remuneración correspondiente a dicho mes. Además, durante el mes de agosto del mismo año, también registra faltas por 7 días no consecutivos. También, a pesar de que figura asistencia el resto de días, materialmente no ha ido a laborar de forma continua a la Municipalidad. En este procedimiento se ha llevado a cabo los respectivos informes tanto del área legal como de recursos humanos,

esto desde el inicio del procedimiento hasta el año 2015, fecha en la que se evidencia la última resolución dirigida al subgerente de parques y jardines, quien no hizo llegar la información sobre el trabajador en cuestión, procedimiento que hasta la fecha no tiene una resolución que haya materializado la sanción o en su defecto haya retirado el pago indebido realizado al trabajador que no asistió y aun así recibió su remuneración.

CASO 3: Trabajador del área parque automotor

En este caso, el trabajador en cuestión no asistió al centro de trabajo dos días dentro del mes de julio de 2014, sin que haya de por medio una justificación adecuada. Además, se indica en el informe que esta actitud es reiterada, por cuanto dicho trabajador falta continuamente a cumplir con sus labores. Se trata de un trabajador repuesto a través de una medida cautelar.

Se solicita que este lleve a cabo su descargo correspondiente, hecho que no se evidencia dentro del expediente, culminando con un informe del abogado de recursos humanos al jefe de la misma oficina. Sin embargo, el procedimiento hasta la fecha se encuentra inconcluso y no hay una respuesta por parte del trabajador o de la oficina de recursos humanos.

CASO 4: Trabajadora que abandona injustificadamente su labor

Es el caso de una trabajadora bajo el régimen de la Ley 728, que fue repuesta a su centro de trabajo a través de una medida cautelar, y que sin mediar justificación alguna abandonó su centro de labores, hecho que fue constatado por el inspector de trabajo, quien llegó de forma inopinada a constatar y no la

encontró en su oficina. Siendo así, se le da el plazo correspondiente a la trabajadora para que lleve a cabo su descargo, pero el expediente del procedimiento ahí culmina y no se evidencian más actos administrativos.

CASO 5: Trabajadores de Proyecto en distritos de Cajamarca

Se trata de dos trabajadores que inicialmente fueron contratados bajo la modalidad de Proyectos, pero que fueron repuestos mediante mandato judicial, es decir a través de una medida cautelar. Esto debido a que en el desarrollo del proyecto no han justificado por qué han gastado casi el 95% del presupuesto destinado a dichos proyectos, pero materialmente estos se encuentran en un 55% de avance. Por lo que, en el informe se recomienda concluir con la investigación de los hechos y se remitan copias del expediente a la oficina de Recursos Humanos. Sin embargo, en este no se evidencia que se haya cumplido con dicho mandato desde el año 2014.

4.1.2 Casos del año 2015

CASO 6: Trabajador de la procuraduría de la municipalidad

Se trata del caso de un trabajador de la oficina de Procuraduría de la Municipalidad que no asiste a su centro de labores, en forma reiterada, en la condición de repuesto por medida cautelar. Se indica que ha sido amonestado varias veces, pero aun así sigue faltando, informando dicha falta a la oficina de Recursos Humanos. Sin embargo, no se evidencia en el expediente que haya existido una respuesta formal a dicho acto, existiendo inercia por parte de la

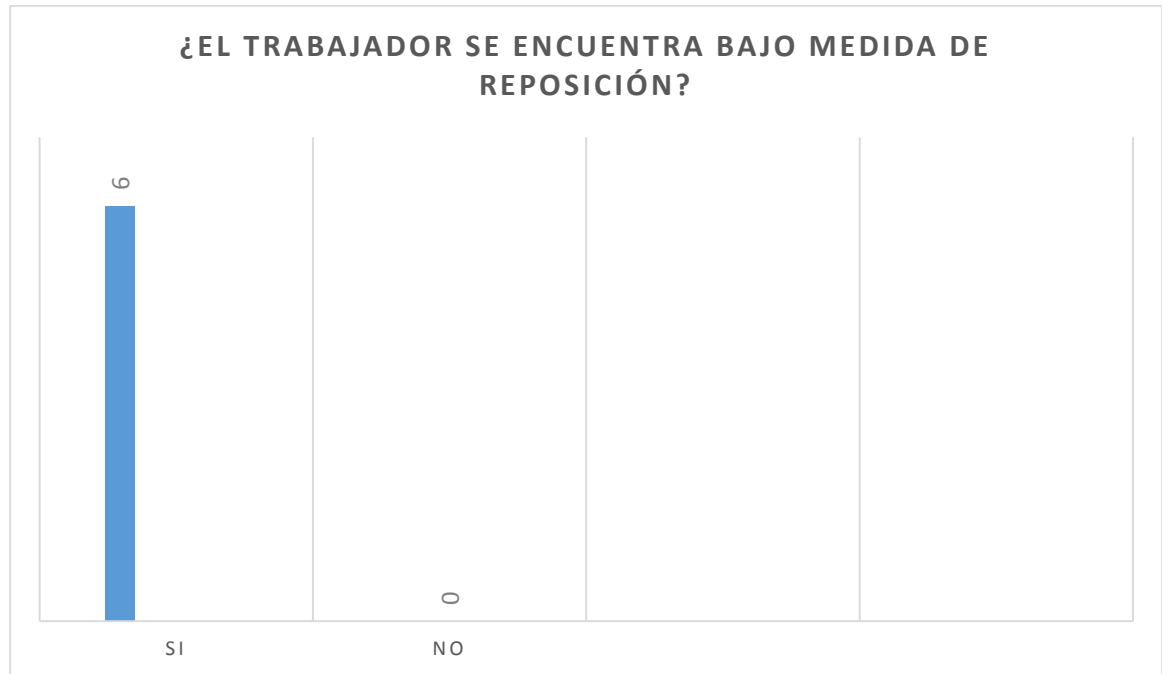
Municipalidad, pues no se ha llegado a resolver de forma adecuada el caso en concreto.

4.2 Análisis de los expedientes

Se ha visto en el acápite anterior que existen casos en donde la Municipalidad no ha llevado a cabo correctamente sus funciones, pues no ha sancionado ni se ha pronunciado de forma efectiva respecto de los casos. Ahora bien, cabe mencionar que los expedientes a analizar son reducidos, debido a que se han tenido que excluir aquellos que se encontraban fuera de la aplicación de la Ley Servir, pues se han encontrado casos en donde tampoco se ha llegado a una resolución final del caso, pero no se encuentran dentro de los parámetros que se pretenden analizar en la investigación, por ello no han sido considerados.

Siendo así, es necesario hacer mención a los ítems que se consideraron dentro de la hoja de recojo de datos, para así evidenciar las falencias en la aplicación del procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir. Por lo que, a continuación, se indicarán los resultados obtenidos y el análisis respectivo.

Gráfico 1: ¿Se trata de un trabajador con medida cautelar de reposición?

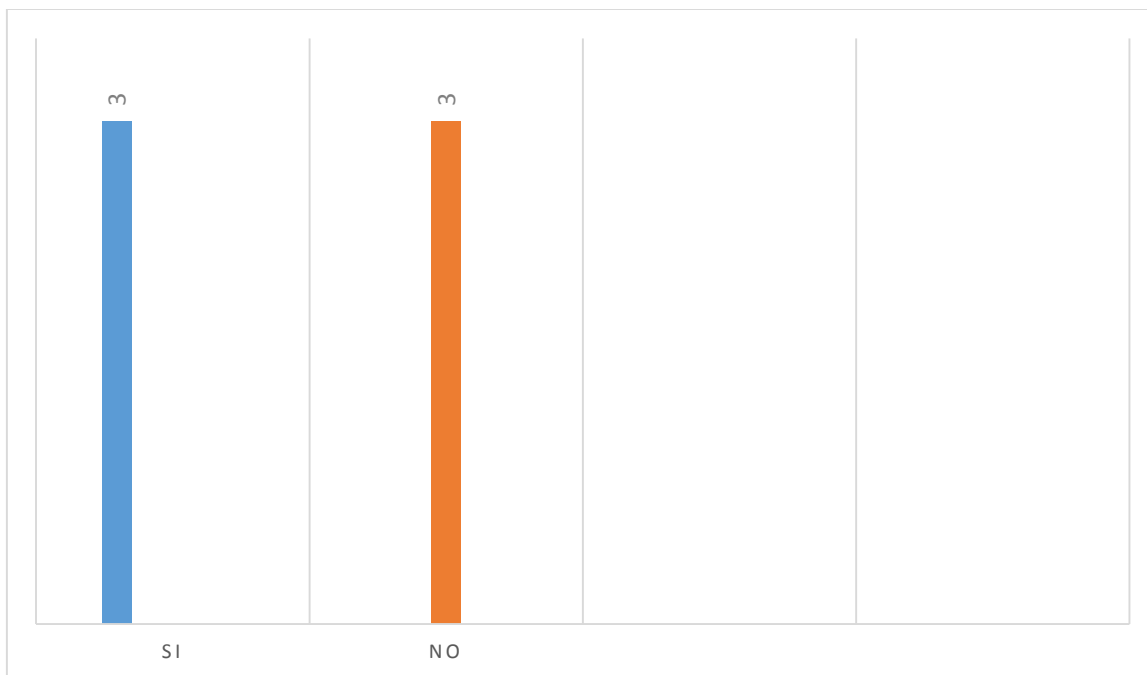


Nota: el número 6, representa el 100% de los expedientes encontrados en donde los trabajadores son repuestos por una medida cautelar y tienen procedimientos administrativos en trámite no resueltos.

Del cuadro se puede apreciar que, en la totalidad de los casos analizados, el infractor de la norma fue un trabajador repuesto a través de medida cautelar, habiéndose señalado en cada caso esta situación de forma expresa, pues resultaba ser un requisito indispensable para la investigación. Se evidencia que los trabajadores repuestos cometen faltas de forma reiterada, en su mayoría ausencias injustificadas al centro de trabajo, tal y como se ha visto en el ítem anterior sobre la descripción de los casos. Evidentemente el haber sido repuestos a su centro de labores a través de una medida cautelar dictada por un magistrado, de alguna manera contribuye a que estos consideren que sus faltas no tendrán ningún tipo de castigo, pues al haber sido blindados por el juez laboral, les hace creer que la entidad pública no tiene el suficiente respaldo legal como para continuar con el procedimiento administrativo sancionador, lo que hace que estos trabajadores continúen con sus faltas. Además, tampoco muestran interés a pesar de tomar

conocimiento del procedimiento sancionador, pues tampoco se evidencia que hayan hecho su descargo correspondiente, lo que hace ver el poco interés por parte de los trabajadores repuestos en cumplir con sus funciones de forma adecuada dentro de la institución pública.

Gráfico 2: ¿La falta cometida es grave?



Nota: el 50% de los casos estudiados se evidencia que el trabajador ha cometido una falta grave, mientras que el 50% restante, se tratan de faltas no graves.

Del gráfico precedente, se tiene que el 50% de los casos analizados, los trabajadores repuestos a su centro de labores, han cometido faltas graves, específicamente en los Casos 2, 3 y 5. En el caso 2 se tiene que el trabajador pertenece al área de parques y jardines, y fue repuesto mediante la medida cautelar de reposición, sin embargo, no asistió a trabajar durante casi la totalidad del mes de setiembre de 2014. El problema se suscita cuando este recibe la remuneración completa como si hubiera ido a trabajar de forma normal. Además, durante el mes de agosto del mismo año, también faltó a trabajar durante 7 días dentro del mes, pero en la realidad tampoco asistió a

laborar durante casi la totalidad del mes, siendo que materialmente no se ha presentado a la Municipalidad. Evidentemente las faltas injustificadas son faltas de carácter disciplinario, las cuales ameritan una sanción de acuerdo a la gravedad del hecho. En este caso en específico era necesario no sólo imponer una sanción al trabajador infractor, sino que este no debió recibir ningún tipo de remuneración si no había asistido efectivamente a cumplir con sus funciones, sobretodo habiéndose corroborado que durante casi la totalidad de dos meses no ha asistido materialmente. Al ser un trabajador repuesto mediante medida cautelar, era necesario que el jefe inmediato diera el respectivo seguimiento al caso, pues con anterioridad ya ha sido separado de sus funciones, lo que hace ver que existe un comportamiento reiterado de incurrir en faltas administrativas. Pero, a pesar de los superiores jerárquicos del trabajador, informaron correctamente sobre el hecho y solicitaron una sanción, esta nunca llegó a materializarse, menos aún se llegó a resolver el caso, sino que el caso quedó sin resolver, evidenciándose inercia por parte de la Municipalidad, pues no existió el debido interés como para emitir las resoluciones pertinentes que pongan fin al procedimiento administrativo.

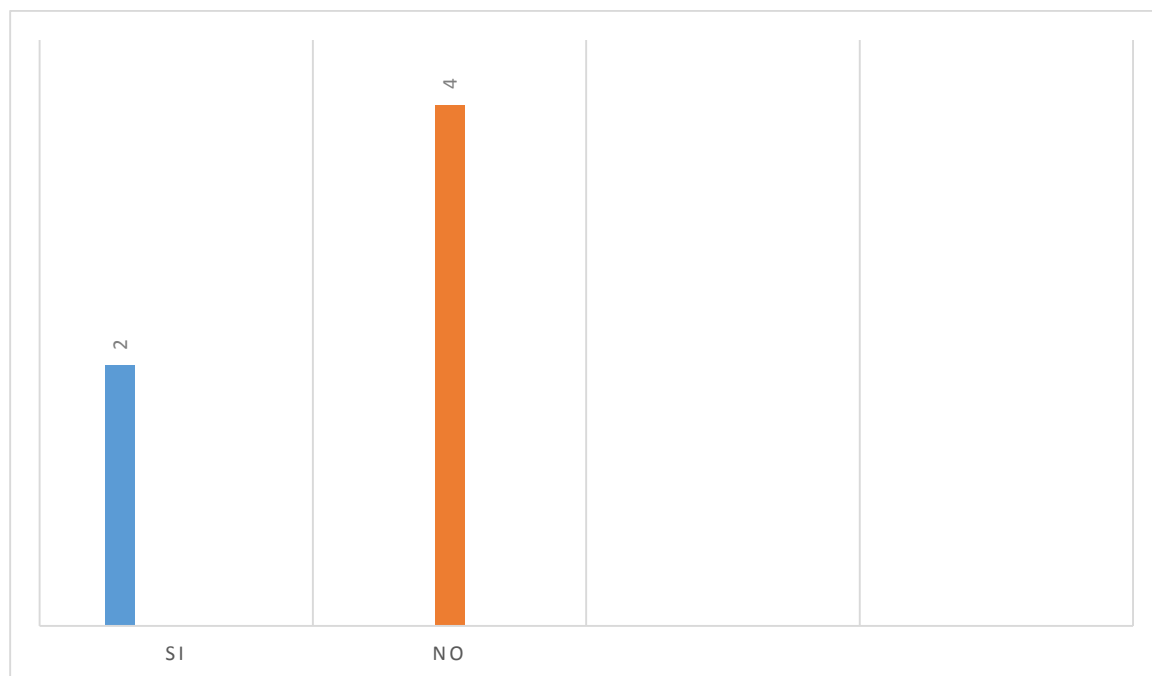
En el caso 3, que ya sido mencionado en el acápite anterior, se tiene que un trabajador repuesto mediante medida cautelar del área de parque automotor, de forma reiterada falta a su centro de trabajo sin que haya una justificación, teniendo que es una actitud constante. Por lo que, se le abre procedimiento administrativo sancionador mediante los márgenes establecidos por la Ley Servir, pero este a pesar de tener conocimiento de dicho procedimiento, hace caso omiso al requerimiento de descargo y no se lleva a cabo; los únicos actos administrativos que se pueden apreciar en el

expediente es el informe del abogado a la oficina de recursos humanos, haciendo ver que no se ha informado sobre la situación del trabajador, siendo este el último acto administrativo que se tiene en el expediente. Evidentemente, el abogado intentó requerir la información a la oficina de recursos humanos, pero esta no emitió una respuesta hasta la fecha, evidenciándose una vez más que existe desinterés en dar trámite y culminar con este tipo de casos.

El tercer caso en donde se evidencia una falta grave es de los trabajadores repuestos por medida cautelar a un proyecto municipal, sin embargo, estos incumplieron con presentar de forma idónea sus informes y cuando lo hicieron, se evidenció que el presupuesto ya había sido gastado casi en su totalidad, pero materialmente había solo un 55% de avance. Evidentemente, el caso quedó inconcluso y la Municipalidad a través de su oficina General de Recursos Humanos, no llevó a cabo ninguna acción que denote el interés en sancionar adecuadamente a los trabajadores infractores y que habrían hecho un mal manejo del presupuesto brindado para el proyecto.

En los tres casos la Municipalidad, a través de sus órganos de control, debió sancionar según el procedimiento administrativo establecido en la Ley Servir, teniendo en consideración que para la fecha en que se apertura el procedimiento ya se encontraba vigente dicha ley. Sin embargo, no se llevó a cabo ningún acto procedimental que denote el interés de la entidad pública por sancionar a los trabajadores, quienes a pesar de haber cometido faltas no se llegó a concluir de forma adecuada el procedimiento administrativo sancionador.

Gráfico 3: ¿Se ha seguido con el procedimiento administrativo sancionador establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?

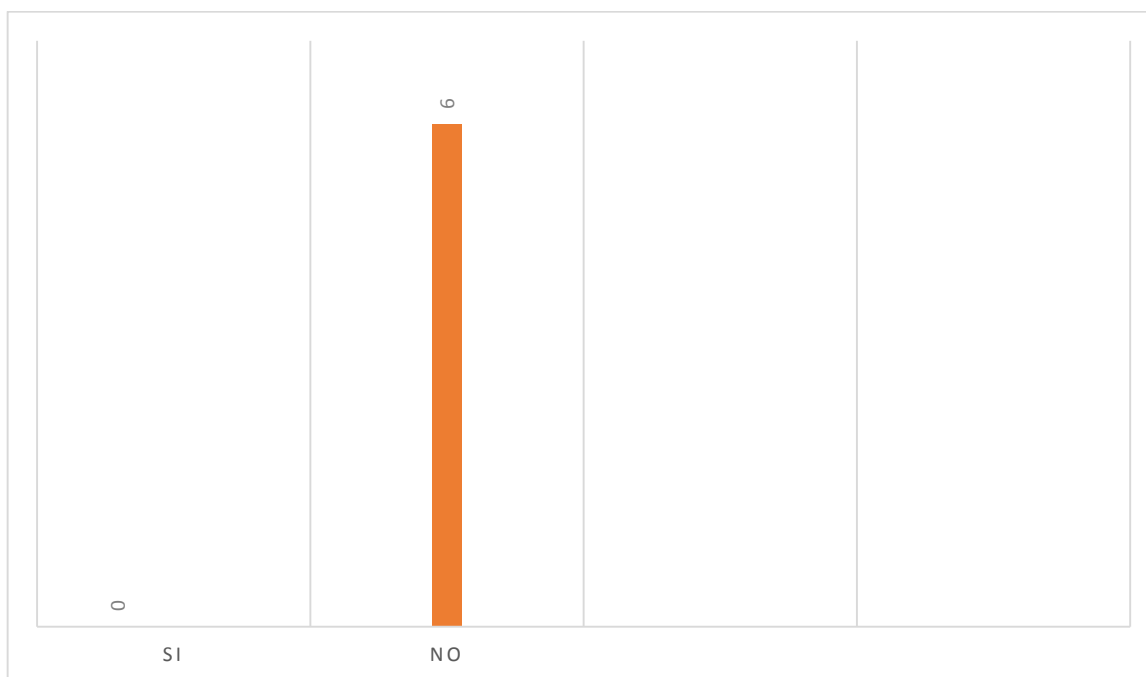


Nota: el número 2 representa el número de casos en donde sí se ha seguido el procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir; mientras que el número 4 son los casos en donde no se ha respetado el procedimiento indicado.

En este gráfico se evidencia que son escasos los casos en donde se ha procedido según lo prescrito en la Ley Servir, pues en el análisis de los casos se evidenció que los únicos actos que se han llevado a cabo son informes en donde se indica el inicio del procedimiento administrativo sancionador dentro de la vigencia de la Ley Servir. Sin embargo, no se lleva a cabo ningún otro acto que determine que se continuó con el procedimiento, menos aún existe una resolución final que determine la sanción o archivamiento del caso en análisis. La ausencia de la aplicación del procedimiento administrativo sancionador se debe básicamente a la inercia por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pues no se ha demostrado que esta haya

actuado de forma diligente no sólo en la consecución del procedimiento, sino en la debida investigación de las presuntas faltas cometidas, menos aún se corrobora que se haya determinado la responsabilidad del trabajador infractor, haciendo ver la gran inercia por parte de esta institución estatal.

Gráfico 4: ¿Se ha impuesto una sanción?



Nota: en el gráfico se evidencia que en 0 casos se ha llegado a sancionar al trabajador que presuntamente ha cometido una falta; mientras que, en la totalidad de los casos no existe una sanción efectiva.

El gráfico muestra que en el 100% de los casos examinados, no se ha llegado a sancionar de forma efectiva al trabajador infractor, evidenciándose que tampoco existen actos administrativos que determinen su responsabilidad, sino que en su totalidad han quedado en meros informes del área legal, en donde se hace de conocimiento a la oficina General de Recursos Humanos, sobre las faltas que comete determinado trabajador, más no obra en el expediente una resolución que determine el grado de la falta y si efectivamente

fue cometida por el trabajador. Al no existir una sanción efectiva para los trabajadores infractores, estos siguen incumpliendo las normas y sus funciones, perjudicando el normal ejercicio de la administración pública, además, si un trabajador incumple con asistir a cumplir con sus funciones, también se afectan los administrados, quienes no contarán con dicho servicio, debido a la ausencia de dicho trabajador. Entonces, es necesario que en el ejercicio de la función pública, tanto los funcionarios como servidores públicos, cumplan con sus funciones cabalmente, no dejando vacíos laborales. De ahí, que se desprenda la importancia de sancionar a aquellos que incumplen con sus funciones, para que exista un adecuado funcionamiento de la Municipalidad.

Es necesario que la Municipalidad actúe de forma diligente sancionando a todos los trabajadores que incurran en alguna falta administrativa, sea grave o no, además no se debe tener en consideración si el trabajador ha sido repuesto a través de una medida cautelar o no, pues indistintamente la ley se aplica para todos y por ende, no debe existir inercia en el procedimiento administrativo sancionador, debiéndose respetar cada una de las etapas que se indican en la Ley Servir, más aún cuando se pretende que los servidores públicos tengan la posibilidad de ascender según su mérito, el cual es un elemento fundamental para la Ley, debiéndose valorar el desempeño dentro de sus funciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca repuestos judicialmente por medida cautelar, durante el periodo 2014 - 2015, ante el incumplimiento de sus funciones, no son sometidos adecuadamente a procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a la inoperancia de la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica de la entidad en mención.
2. Existen 6 casos desde el año 2014, que no han sido resueltos hasta la fecha, habiéndose quedado en informes de área legal y la oficina de Recursos Humanos no ha emitido pronunciamiento sobre el procedimiento administrativo sancionador.
3. El procedimiento administrativo sancionador en la Ley N° 30057, Ley del Servir, no es respetado dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pues no se llevaron a cabo las diligencias necesarias para sancionar al trabajador infractor, no existiendo una resolución final.
4. Existe inoperancia por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, de la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica de dicha institución, pues esta es la encargada de llevar a cabo el procedimiento administrativo sancionador, sin embargo, no se han llevado a cabo de forma diligente los actos administrativos que demuestren el cumplimiento del procedimiento.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se lleve a cabo investigaciones que identifiquen si el procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir es eficaz dentro de las instituciones públicas.
2. A la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se recomienda revisar los casos de los trabajadores repuestos por medida cautelar, para que en cada uno se logre una resolución final del procedimiento administrativo sancionador.

LISTA DE REFERENCIAS

Cassagne, E. (01 de Enero de 2007). *Las medidas cautelares contra la administración.*

Recuperado de: Cassagne Abogados:

http://www.cassagne.com.ar/publicaciones/Las_medidas_cautelares_contra_la_Administracion,_en_Tratado_de_Derecho_Procesal_Administrativo,_Director_Juan_Carlos_Cassagne,.pdf

Cisneros Carrillo, E. (2013). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Lima:

Ideas.

Díaz Vallejos, J. (13 de Diciembre de 2009). *Algunos apuntes sobre la medida cautelar.*

Obtenido de Justicia y Derecho:

<http://asociacionjusticiayderechouigv.blogspot.com/2009/12/algunos-apuntes-sobre-la-medida.html>

Huamán Estrada, E. (2012). La reposición del trabajador en un proceso laboral frente a todo despido lesivo de derechos constitucionales. *Ita Ius Esto*, 303-319.

Jara Bautista, J. L. (8 de Febrero de 2016). *Fases y particularidades de nuevo*

Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley núm.

30057. Obtenido de Legis: [https://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-](https://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/)

[procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/](https://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/)

Marques Battaglia, N., & Sac, M. (2012). Las medidas cautelares contra la administración pública. En M. Bruno Dos Santos, *Una mirada desde el fuero contencioso*

administrativo federal sobre el derecho procesal administrativo (págs. 41-61).

Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.

Mercado Villarán, E. (14 de Abril de 2014). *El portal del Capital Humano*. Obtenido de

Las medidas cautelares en la NLPT y su posible impacto en las empresas:

[http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-](http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas/)

[cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas/](http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas/)

Mercado Villarán, E. (14 de Abril de 2014). *Las medidas cautelares en la NLPT y su*

posible impacto en las empresas. Obtenido de El portal del Capital Humano:

[http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-](http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas/)

[cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas](http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-medidas-cautelares-en-la-nlpt-1-y-su-posible-impacto-en-las-empresas/)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *El Hostigamiento Sexual como*

manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario. Lima:

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Núñez Zegarra, B. (2016). *Procedimiento administrativo disciplinario y Procedimiento*

Sancionador. Fases y Autoridades competentes. Obtenido de Ministerio de Justicia:

[https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/MINJUS-DGDOJ-](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/MINJUS-DGDOJ-SERVIR-Fases_y_Autoridades_Competentes_Brian_Nunez_Tarapoto_jul16.pdf)

[SERVIR-Fases_y_Autoridades_Competentes_Brian_Nunez_Tarapoto_jul16.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/MINJUS-DGDOJ-SERVIR-Fases_y_Autoridades_Competentes_Brian_Nunez_Tarapoto_jul16.pdf)

Palacio, L. E. (1998). *Manual de Derecho Procesal Civil* (Décimo Cuarta ed.). Buenos

Aires: Abeledo Perrot.

Peña Labrin, D. E. (2 de Octubre de 2009). *Los medios impugnatorios*. Obtenido de

Derecho & Sociedad: [http://mgplabrin.blogspot.com/2009/10/cathedra-lex-nuevas-](http://mgplabrin.blogspot.com/2009/10/cathedra-lex-nuevas-tendencias-del-ncpp.html)

[tendencias-del-ncpp.html](http://mgplabrin.blogspot.com/2009/10/cathedra-lex-nuevas-tendencias-del-ncpp.html)

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=UQCCwoM>

Real Academia Española. (2017). *Diccionario Español de la Lengua*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=W3D6LwP>

Salazar, A. (2008). El delito de prevaricato en el derecho penal costarricense. *Revista de Ciencias Jurídicas*(117), 119-146.

SERVIR. (2011). *Preguntas frecuentes sobre el Tribunal del Servicio Civil*. Obtenido de Servir: <http://storage.servir.gob.pe/tsc/TSC-2011-PreguntasFrecuentes.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 2

DESCRIPCION DE CASOS(GRAFICO)

CASO 1

CASO 2

CASO 3

CASO 4

CASO 5

CASO6