

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución
de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad
Distrital de Pichari, 2024.**

Para optar el título profesional de:
ABOGADA

PRESENTADO POR:
Bach. Katy Carin AMAO HUAMAN

ASESOR:
Dr. Jesús Walter ESPINOZA ALTAMIRANO

AYACUCHO - PERÚ

2025

Agradecimiento

A mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho, por compartir sus conocimientos con pasión y compromiso, en especial a quienes me guiaron en el desarrollo de esta investigación, brindándome orientación académica y crítica constructiva.

Dedicatoria

A Tore, por su contaste e incondicional compañía a lo largo de mi formación profesional, por acompañarme en las jornadas de mayor exigencia académica y brindarme apoyo emocional en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis padres, por su amor firme y apoyo incondicional que han sido pilares fundamentales en cada etapa de este camino.

INDICE

RESUMEN	8
ABSTRAC	9
INTRODUCCIÓN	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Delimitación de la investigación	15
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1. Problema principal	15
1.4.2. Problemas secundarios.....	15
1.5. Objetivos de la investigación	16
1.5.1. Objetivo General.....	16
1.5.2. Objetivo Específico	16
1.6. Justificación e importancia.....	17
1.6.1. Importancia.....	21
1.6.2. Viabilidad de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de estudio	22
2.1.1. Nacionales.....	22
2.1.2. Internacionales	23
2.1.3. Tutela administrativa efectiva.....	24
2.1.4. Tutela administrativa efectiva en el principio de legalidad	25

2.1.5. El debido procedimiento administrativo y la tutela administrativa efectiva.....	26
2.1.6. Garantías de la tutela administrativa efectiva en el procedimiento administrativo disciplinario	28
2.1.7. Procedimiento administrativo disciplinario.....	28
2.1.8. Régimen de sanciones	29
2.1.9. Procedimiento sancionador.....	31
2.1.10. Falta en la ley del servicio civil	33
2.1.11. Faltas administrativas en el TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General	34
2.1.12. Determinación de las sanciones	37
2.1.13. Sanciones Aplicables	37
2.1.13.1. Amonestación Escrita.....	37
2.1.13.2. La Suspensión y la Destitución.....	37
2.1.14. Prescripción	38
2.1.15. Prueba	38
2.2. Marco conceptual	39
CAPITULO III: FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	42
3.1. Hipótesis general.....	42
3.2. Hipótesis Especificas.....	42
3.3. Variables e indicadores	43
3.4. Operacionalización de variables e indicadores	43
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.1. Enfoque de investigación.....	45
4.2. Nivel de investigación	45

4.3.	Tipo de investigación	46
4.4.	Método de la Investigación	46
4.5.	Diseño de la investigación	46
4.6.	Población y Muestra	47
4.6.1.	Población	47
4.6.2.	Muestra.....	47
4.7.	Técnicas en instrumentos de recojo de la información.....	47
4.7.1.	Técnica de Encuesta	47
4.7.1.1.	Instrumento Cuestionario	48
4.7.2.	Técnica de Análisis documental.....	48
4.7.2.1.	Instrumento de ficha documental.....	48
4.7.3.	Fuentes.....	48
4.8.	Procesamiento de datos recolectados	49
4.9.	Tabulación.....	49
CAPITULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		51
5.1.	Interpretación de resultados	51
5.1.1.	Resultado del cuestionario.....	64
5.1.2.	Discusión de resultados	76
5.1.3.	Contrastación de hipótesis.....	79
CONCLUSIONES		85
RECOMENDACIONES		86
Bibliografía		88
ANEXOS		90

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Resumen de resoluciones jefaturales periodo 2024.	51
Cuadro 2 Análisis general de la afectación a la tutela administrativa efectiva	53
Cuadro 3 Casos representativos y afectación a la tutela administrativa efectiva.....	54
Cuadro 4 Relación de resoluciones con ejecución inmediata sin esperar apelación ...	56
Cuadro 5 Efectos específicos de la ejecución inmediata sin apelación resuelta.....	58
Cuadro 6 Relación entre ejecución inmediata y afectación a la tutela administrativa efectiva	59
Cuadro 7 Afectación a la estabilidad laboral en los servidores sancionados.....	61
Cuadro 8 Tipos de impacto laboral generado	63

INDICE DE TRABLAS

Tabla 1 ¿La ejecución inmediata de la sanción sin goce de remuneración vulnera el derecho a la defensa del servidor público?	64
Tabla 2 ¿El servidor civil considera que se debe esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de aplicar cualquier sanción?	66
Tabla 3 ¿El servidor sancionado sin una resolución firme se encuentra en estado de indefensión jurídica?	67
Tabla 4 ¿La aplicación anticipada de sanciones administrativas afecta el principio de legalidad del procedimiento?	68
Tabla 5 ¿La suspensión sin goce de remuneración afecta directamente la estabilidad laboral del servidor civil?.....	69
Tabla 6 ¿El procedimiento administrativo sancionador no garantiza plenamente los derechos del servidor público?	70

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad analizar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el año 2024. A partir de un enfoque mixto, de nivel descriptivo-explicativo, y bajo un diseño no experimental de tipo retrospectivo, se utilizó el método deductivo para examinar 12 resoluciones jefaturales de sanción y se aplicó un cuestionario a servidores y abogados.

Los resultados evidencian que, en todas las resoluciones analizadas, la sanción se impuso de manera inmediata, sin esperar el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil. Esta práctica vulnera el debido procedimiento, al impedir una defensa efectiva y generar afectaciones laborales irreparables para los trabajadores. Se concluye que existe una afectación sistemática al derecho a la tutela administrativa efectiva y a la estabilidad laboral del servidor sancionado. Finalmente, se recomienda reformular los mecanismos de ejecución de sanciones administrativas para garantizar principios fundamentales como la legalidad, la razonabilidad y la presunción de inocencia.

Palabras clave: suspensión sin goce, tutela administrativa efectiva, debido procedimiento, sanción anticipada, procedimiento administrativo disciplinario.

ABSTRAC

The purpose of this study is to analyze how the immediate implementation of suspension without pay sanctions could violate the right to effective administrative protection for civil servants in the Municipalidad Distrital de Pichari during 2024. Using a mixed-methods approach with a descriptive-explanatory level and a non-experimental retrospective design, the deductive method was applied to examine 12 managerial sanction resolutions, and a questionnaire was administered to civil servants and attorneys.

The results show that, in all analyzed resolutions, the sanctions were applied immediately, without waiting for the decision of the Civil Service Tribunal. This practice violates due process by preventing an effective defense and causing irreparable labor impacts for employees. It is concluded that there is a systematic infringement on the right to effective administrative protection and on the job stability of the sanctioned civil servants. Finally, it is recommended to reform the mechanisms for executing administrative sanctions to ensure fundamental principles such as legality, reasonableness, and the presumption of innocence.

Keywords: suspension without pay, effective administrative protection, due process, anticipatory sanction, administrative disciplinary procedure.

INTRODUCCIÓN

En el marco del régimen disciplinario de la administración pública peruana, la sanción de suspensión sin goce de remuneración constituye una medida que debe aplicarse con estricta observancia del debido proceso y respeto a los derechos fundamentales de los servidores civiles. No obstante, en la Municipalidad Distrital de Pichari, durante el año 2024, se ha identificado una práctica reiterada de ejecutar dicha sanción de manera inmediata, sin esperar la resolución del recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. Esta situación plantea serios cuestionamientos respecto al cumplimiento del principio de tutela administrativa efectiva.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera esta ejecución inmediata puede afectar dicho derecho, al analizar tanto el procedimiento seguido en resoluciones jefaturales como la percepción de los actores involucrados. Para ello, se adopta un enfoque mixto, combinando el análisis cualitativo (a través de la interpretación de resoluciones y normativa aplicable) con el análisis cuantitativo (mediante encuestas aplicadas a servidores públicos y abogados). La investigación se desarrolla bajo un nivel descriptivo-explicativo, utilizando el método deductivo y un diseño no experimental y retrospectivo.

La población estuvo conformada por 24 servidores sancionados, de los cuales se seleccionó una muestra de 12 resoluciones mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando criterios jurídicos para asegurar la relevancia y completitud de la información. Como técnicas de recolección, se emplearon el análisis documental y la encuesta, con instrumentos como fichas de evaluación normativa y cuestionarios estructurados.

Los resultados evidencian una aplicación sistemática de sanciones anticipadas, que no solo podría vulnerar el derecho al recurso efectivo. Esta investigación busca, por tanto, no solo evidenciar una práctica administrativa lesiva, sino también aportar

insumos para una revisión normativa y procedimental que garantice los principios constitucionales de legalidad, razonabilidad y debido proceso en el ámbito disciplinario administrativo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Estado peruano, con el objetivo de regular y disciplinar a los trabajadores de la administración pública, promulgó la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil. Esta norma establece un marco legal para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario a los servidores públicos comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°276, N°728 y N°1057. Con el propósito de garantizar la correcta aplicación de sanciones administrativas, la ley dispone que dicho procedimiento debe desarrollarse bajo parámetros que aseguren el respeto de los derechos fundamentales de los servidores, entre ellos, el derecho a la tutela administrativa efectiva y el debido procedimiento.

Respecto a la ejecución de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, el Tribunal del Servicio Civil (TSC) ha confirmado mediante informes técnicos, como el N° 001337-2023-SERVIR-GPGSC y el N° 209-2018-SERVIR/GPGSC, que la normativa vigente permite que la sanción se ejecute de manera inmediata una vez notificada, siempre que el servidor mantenga vínculo laboral. En estos casos, se dispone la suspensión de la prestación de servicios y del pago de remuneraciones, y la inscripción de la sanción tanto en el legajo personal como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSCC).

En el marco del procedimiento administrativo disciplinario, resulta fundamental garantizar los principios de tutela administrativa efectiva y debido procedimiento administrativo de los servidores civiles. Sin embargo, en la práctica administrativa de la Municipalidad Distrital de Pichari, se ha observado que la ejecución de la sanción de suspensión sin goce de remuneración se aplica de manera inmediata, incluso cuando el

servidor sancionado ha interpuesto recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

Actualmente, una vez notificada la resolución sancionadora emitida por el órgano competente, la sanción se hace efectiva de inmediato. Esto implica la suspensión de funciones, la inscripción de la sanción en el RNSCC y la suspensión de las remuneraciones, sin que se haya agotado la última instancia administrativa.

Esta aplicación inmediata puede generar un escenario de posible afectación a los derechos del servidor civil, ya que la sanción se ejecuta antes de que la autoridad máxima en materia de servicio civil (el TSC) se pronuncie de manera definitiva. Tal situación podría impactar en la estabilidad laboral, profesional y administrativa del trabajador, aun cuando este haya ejercido su derecho a la impugnación.

En ese contexto, la presente investigación tiene como finalidad analizar la aplicación de la normativa vigente que regula la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, evaluando en qué medida dicha disposición puede afectar la tutela administrativa efectiva y el debido procedimiento. Asimismo, se busca identificar alternativas y propuestas de mejora que permitan garantizar una protección más adecuada de los derechos de los servidores civiles dentro del régimen disciplinario.

1.2. Formulación del problema

El problema radica en que la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, podría afectar el derecho a la tutela administrativa efectiva. Esto se debe a que la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil y de su Reglamento, aprobado mediante Decreto

Supremo N.º 040-2014-PCM, permiten la aplicación inmediata de la sanción sin condicionar su ejecución a la resolución definitiva del recurso de apelación interpuesto ante el Tribunal del Servicio Civil.

En específicamente, el artículo 95.2 de la Ley del Servicio Civil y el tercer párrafo del artículo 117 de su Reglamento establecen que:

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

Esta disposición podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva, pues habilita la ejecución anticipada de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, aun cuando el servidor civil haya ejercido su derecho a impugnarla. Como consecuencia, el trabajador queda en una situación de indefensión, al ver afectada su estabilidad laboral sin esperar que su recurso sea resuelto en última instancia por el Tribunal del Servicio Civil.

Este problema se ha evidenciado en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el año 2024, donde se han impuesto y ejecutado sanciones de suspensión sin goce de remuneración de forma inmediata, sin garantizar plenamente el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles.

En ese contexto, surge la necesidad de analizar si la regulación vigente y la práctica administrativa resultan compatibles con los principios constitucionales del debido procedimiento y la tutela administrativa efectiva, así como de explorar eventuales reformas normativas o ajustes en la práctica institucional que permitan una aplicación más justa y garantista de las sanciones disciplinarias.

1.3. Delimitación de la investigación

- **Marco espacial:** En el Distrito de Pichari, provincia de La Convención, departamento de Cusco.
- **Marco temporal:** El período de estudio se centra en el año 2024.
- **Delimitación Conceptual:** En la presente investigación se analizará cómo la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad distrital de Pichari 2024.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. *Problema principal*

¿Cómo la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría generar una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari en el 2024?

1.4.2. *Problemas secundarios*

a. **Primer problema secundario**

De qué manera se podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva con la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, considerando que el recurso de apelación aún se encuentra pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil.

b. Segundo problema secundario

¿Cómo afectaría la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración la estabilidad laboral del servidor civil, considerando que el recurso de apelación aún se encuentra pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil?

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría generar una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el 2024.

1.5.2. Objetivo Específico

a. Primer objetivo Especifico

Analizar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría afectar a los servidores civiles mientras el recurso de apelación se encuentra en trámite ante el Tribunal del Servicio Civil.

b. Segundo objetivo Especifico

Determinar si la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría impactar en la estabilidad laboral de los servidores civiles, considerando que su recurso de apelación aún no ha sido resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

1.6. Justificación e importancia

La presente investigación se justifica en la necesidad de analizar si la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría constituir una afectación al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari.

Este estudio es relevante porque permitirá identificar las posibles consecuencias jurídicas y laboral que conlleva la aplicación inmediata de dicha sanción, sin esperar la resolución del recurso de apelación por parte del Tribunal del Servicio Civil. En este sentido, la investigación contribuirá a visibilizar los riesgos que podrían derivarse de esta práctica y su impacto en derechos fundamentales como el debido proceso y la estabilidad laboral de los servidores públicos.

Asimismo, la importancia del trabajo radica en que busca proponer recomendaciones que permitan mejorar la aplicación de sanciones administrativas en el marco del régimen disciplinario del servicio civil, para que se respete la garantía de tutela administrativa efectiva, fortaleciendo así la seguridad jurídica y la protección de los derechos de los servidores civiles.

a. Justificación Teórica

La justificación teórica de la presente investigación se sustenta en la necesidad de examinar críticamente si la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración resulta compatible con el derecho a la tutela administrativa efectiva reconocido en el marco normativo del servicio civil.

Este análisis cobra relevancia porque permite evaluar, desde un plano doctrinal y normativo, las tensiones existentes entre la facultad sancionadora de la administración pública y la garantía de los derechos fundamentales de los servidores civiles. En particular, se busca determinar si la aplicación inmediata de una sanción disciplinaria, pese a que el recurso de apelación se encuentra pendiente de resolución ante el Tribunal del Servicio Civil, puede comprometer el respeto al debido procedimiento, la seguridad jurídica y la tutela administrativa efectiva.

De esta manera, la investigación contribuirá a enriquecer el debate académico y jurídico en torno a la protección de los derechos de los servidores civiles, aportando elementos conceptuales y teóricos que permitan sustentar la necesidad de un equilibrio entre la potestad sancionadora de la administración y el respeto de las garantías administrativas y constitucionales.

b. Justificación metodología

La justificación metodológica de la presente investigación se sustenta en la adopción de un enfoque mixto, que integra tanto el análisis cualitativo como el cuantitativo, con el propósito de obtener una visión más amplia y precisa respecto a los efectos que genera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración en la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles.

El diseño de investigación es no experimental y de tipo retrospectivo, ya que se analizan hechos ocurridos durante el año 2024 en la Municipalidad Distrital de Pichari, sin manipular las variables, sino observando y evaluando las consecuencias de la aplicación de la medida disciplinaria.

A nivel descriptivo-explicativo, el estudio busca no solo describir cómo se aplica en la práctica administrativa la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, sino también explicar de qué manera dicha aplicación podría generar riesgos de vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva y al debido procedimiento.

En cuanto al enfoque metodológico, se emplea el método deductivo, partiendo de normas generales (como la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) hacia el análisis de casos específicos vinculados a procedimientos administrativos disciplinarios en la entidad materia de estudio.

Asimismo, se justifica la selección de técnicas como el análisis documental de resoluciones jefaturales de sanción y la aplicación de encuestas y entrevistas a servidores y abogados, en la medida que permiten contrastar la normatividad vigente con su aplicación práctica, y recoger la percepción de los actores involucrados en el procedimiento administrativo disciplinario.

Por lo tanto, este estudio cobra valor porque proporcionará evidencia empírica sobre la relación entre la ejecución inmediata de las sanciones de suspensión sin goce de remuneración y la tutela administrativa efectiva. Del mismo modo, constituirá un antecedente académico y jurídico para futuras investigaciones en el ámbito del derecho administrativo, especialmente en lo referido al régimen disciplinario del servicio civil.

c. Justificación práctica

Si bien la normativa vigente del régimen disciplinario del servicio civil regula la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, dicha regulación puede generar controversias respecto a la protección de los derechos de los servidores civiles, en especial cuando el recurso de apelación aún no ha sido resuelto por el Tribunal del Servicio Civil. Esta situación puede ocasionar consecuencias desfavorables en la estabilidad económica de los trabajadores y abrir debates sobre la compatibilidad de dicha aplicación inmediata con los principios del debido procedimiento y la tutela administrativa efectiva.

En este contexto, la presente investigación busca aportar soluciones prácticas frente a los efectos que se derivan de la aplicación de la normativa vigente, proponiendo que la sanción de suspensión sin goce de remuneración se ejecute únicamente cuando el Tribunal del Servicio Civil emita pronunciamiento como última instancia administrativa.

De esta manera, el estudio no solo generará propuestas concretas que puedan aplicarse en la Municipalidad Distrital de Pichari, sino que también ofrecerá un marco de referencia para otras entidades públicas en el ámbito del régimen disciplinario. En concordancia con los principios constitucionales del debido procedimiento y la tutela administrativa efectiva, la investigación pretende fortalecer la seguridad jurídica, garantizar una aplicación más equitativa de la normativa y contribuir a la mejora de la gestión pública.

1.6.1. Importancia

La presente investigación reviste gran importancia porque aborda la posible afectación al derecho a la tutela administrativa efectiva dentro del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Pichari. Esta situación se origina en la aplicación del artículo 95.2 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el tercer párrafo del artículo 117 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, que establecen que la interposición de los recursos impugnatorios no suspende la ejecución de la sanción de suspensión sin goce de remuneración.

El estudio busca contribuir a una aplicación más garantista de esta disposición, proponiendo soluciones concretas que aseguren el respeto de los principios constitucionales, en especial el debido proceso y la tutela administrativa efectiva. En esa línea, la investigación tiene un valor académico y jurídico al enriquecer la discusión doctrinal, pero también un valor práctico al ofrecer recomendaciones que podrían orientar mejoras en la práctica administrativa e, incluso, inspirar propuestas de reforma normativa.

1.6.2. Viabilidad de la investigación

Tras la revisión en diversas bases de datos académicas y jurídicas, se ha constatado que no existen investigaciones específicas a nivel regional ni local que analicen la posible vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración. Los estudios encontrados corresponden a otros departamentos del país y a contextos internacionales, lo que refuerza la pertinencia y novedad de este trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Nacionales

En el ámbito nacional, (Maryinez Garcia & Lopez Gutierrez, 2023) en su tesis titulada “*Procedimiento administrativa disciplinario y tutela administrativa efectiva en el hospital de Ventanilla, 2021*”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del procedimiento administrativo disciplinario en la tutela administrativa efectiva frente a los descargos presentados por el personal del referido hospital. Los autores evidenciaron que, en dicho procedimiento, se vulneran los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú en las resoluciones de sanción administrativa, debido a que no se aplica adecuadamente el principio protector en el ámbito laboral.

(Espinoza Ramos, 2020) desarrolló la tesis titulada “Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020”. En su investigación, mediante la aplicación de cuestionarios, concluyó que se emitieron pronunciamientos administrativos que contravenían los derechos de los trabajadores, ya que la mayoría de las resoluciones en última instancia administrativa fueron declaradas nulas por infringir la ley. Asimismo, sus resultados evidenciaron que las decisiones del Tribunal del Servicio Civil beneficiaban en mayor medida a los servidores públicos antes que a las instituciones del Estado.

El estudio aporta a la investigación sobre la forma en que se aplican las sanciones disciplinarias en las instituciones del Estado, evidenciando que, en este proceso, se vulneran los derechos de los trabajadores del sector público. Esto ocurre principalmente por la falta de conocimientos y capacitaciones adecuadas de los secretarios técnicos encargados de los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD)

(López Unsihuay, 2021) desarrolló la tesis titulada *“Derecho al debido procedimiento administrativo en el procedimiento disciplinario según la Ley N° 30057, en el Gobierno Regional de Junín, 2019”*, empleando un enfoque cuantitativo–cualitativo y el método inductivo–deductivo. El autor determinó que el derecho al debido procedimiento administrativo se ve significativamente afectado en los procesos disciplinarios regulados por la Ley N°30057 en dicha entidad, ya que, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el instrumento de investigación aplicado, los servidores civiles manifestaron que este principio es inobservado.

2.1.2. Internacionales

En el ámbito internacionales, tenemos a (ARMANDO, 2020) presentó la tesis titulada *“La tutela administrativa efectiva en el procedimiento administrativo sancionador”*, elaborada bajo un enfoque descriptivo y utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor concluyó que las facultades sancionadoras deben estar claramente delimitadas dentro de las actuaciones administrativas y diferenciadas de las judiciales. Asimismo, señaló que toda sanción debe estar contenida en un acto administrativo y emitirse a través del procedimiento correspondiente, lo cual garantiza el respeto a los derechos de la persona. En este sentido, enfatizó que la aplicación de sanciones requiere el principio de legalidad y que los procedimientos sancionadores deben estar sujetos a salvaguardias fundamentales. Finalmente, sostuvo que la tutela administrativa efectiva adquiere un carácter especial en el procedimiento

administrativo sancionador, y que, ante vacíos normativos en materia disciplinaria, resulta necesario acudir a los principios legales y a la Constitución, como norma suprema del Estado.

Este estudio permite identificar el uso del procedimiento disciplinario sancionador, destacando que resulta indispensable cumplir con el debido proceso para la imposición de una sanción y garantizar, de este modo, la tutela administrativa efectiva; de lo contrario, dicho derecho se vería vulnerado.

(BEDON ESTRELLA, 2016) desarrolló la tesis titulada “El debido proceso en los procedimientos administrativos para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura”, cuyo objetivo fue examinar el funcionamiento del procedimiento disciplinario aplicable a la función judicial y analizar si en dicho proceso se respetaban las garantías del debido proceso, tales como el derecho a ser escuchado y a recibir una debida motivación. El autor concluyó que el debido proceso constituye un derecho fundamental que debe aplicarse tanto en los procedimientos judiciales como en los administrativos, destacando además que este derecho ha evolucionado a lo largo de los siglos desde la expedición de las XII Tablas romanas, imponiendo a los legisladores la obligación de incorporar progresivamente mayores garantías en los textos legales.

2.1.3. Tutela administrativa efectiva

La tutela efectiva administrativa es una garantía regulada en la Constitución Política del Perú que se aplica en los procedimientos administrativos. Su finalidad es asegurar que el servidor público cuente con garantías y con la tutela administrativa efectiva cuando se les inicie un procedimiento administrativo disciplinario o sancionador, garantizando el debido proceso y el respeto de sus derechos.

El inciso 3, artículo 139 de la Constitución Política del Perú señala según (Huapaya Tapia, 2006) “que en lo correspondiente a los principios de la administración de justicia, toda persona tiene el derecho de no ser sometidos a procesos que no se encuentren establecidos conforme a ley, ni juzgados en procesos judiciales, vulnerando el debido proceso y la tutela jurisdiccional, que por ley se encuentra predeterminada, por lo tanto, no se puede vulnerar los derechos del funcionario público o servidor público con sanciones sin legalidad jurídica, eso se advierte porque existen responsables sin conocimiento de la ley y se vulneran derechos en los procesos administrativos”.

(Gutiérrez Colantuono, 2009) señala que “La tutela administrativa efectiva se perfila como un principio sustancial de enorme gravitación como en la actividad general de la Administración. Su inserción en la actividad administrativa debe ser adecuadamente ponderada con el fin de distinguirla de aquella noción más conocida, denominada tutela judicial efectiva (...). La categoría de la tutela efectiva se inserta como un paso más dentro de esa búsqueda de eficacia práctica en los instrumentos estatales de protección de los derechos, y encuentran su propia funcionalidad desde los elementos que la caracterizan y distinguen de su par judicial: a) el papel preventivo que se le asigna a partir de la finalidad de evitar el conflicto que da sustento a la intervención del juez mediante una acción tutelar oficiosa de la Administración. b) el lugar privilegiado de la función administrativa para la obtención de ese propósito, en tanto actividad estatal que por excelencia presentan los rasgos – que justamente le dan sus contornos diferenciales- de inmediatez y concreción, es decir, de cercanía de la persona.

2.1.4. Tutela administrativa efectiva en el principio de legalidad

La tutela administrativa efectiva, en relación al principio de legalidad, garantiza que el procedimiento administrativo disciplinarios y sancionadores contras los funcionarios o servidores públicos se desarrollen conforme la constitución, las leyes y

las normas vigentes. Para que proteja sus derechos fundamentales y previene la arbitrariedad por parte de autoridades sancionadoras.

El TUO de la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General establece (Gúzman Napurí, 2016) que “el principio de legalidad en el ámbito del derecho administrativo, sólo a través de normas con fuerza de ley pueden los órganos del Estado otorgar facultades sancionadoras a las normas administrativas pertinentes que se aplican a los gobernados, y no pueden intentar privarlos de la libertad sin causa justificada”.

(Guzman Napurí, 2013) señala que “El principio de legalidad es sin lugar a dudas el principio más importante del derecho administrativo puesto que establece que las autoridades administrativas —y en general, todas las autoridades que componen el Estado— deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades”.

(Moron Urbinna , 2017) refiere que “ninguna autoridad administrativa podrá establecer, mediante orden o acto administrativo, sanciones de tal naturaleza que la autoridad administrativa limite su actuación a la imposición de tales sanciones, las cuales vulneran los derechos fundamentales de los servidores públicos, los cuales sólo están directamente regulados por la ley. En este sentido, las normas describen las medidas de responsabilidad por las faltas de las personas naturales y jurídicas que corresponden a las normas en la jerarquía del derecho y no se configuran como antijurídicas”.

2.1.5. El debido procedimiento administrativo y la tutela administrativa efectiva

(Moron Urbina , 2019) señala que, el debido procedimiento es considerado como un principio el cual “constituye una garantía general de los ciudadanos que ha sido introducida al Derecho administrativo primero por la jurisprudencia, derivándola del derecho natural y de los tratados internacionales de derechos humanos”.

Asimismo, (SERVIR, 2019) ha señalado que “El régimen administrativo disciplinario responde a la exigencia del empleador de ejecutar el cumplimiento normativo de la entidad, siendo frontal ante las faltas que puedan cometer los servidores civiles mediante actos u omisiones que violen los deberes y obligaciones derivados de la relación laboral con el estado y de las funciones propias de su cargo. En efecto, el PAD no solo permite asegurar la protección de los servidores públicos respecto de las facultades sancionatorias del estado, sino que también permite garantizar el desarrollo del debido procedimiento”.

El numeral 1.2 artículo IV de la Ley 27444 establece: “los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del derecho administrativo. La regulación propia del derecho procesal civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

(Augustin Alberto, 2013) refiere que “Al utilizarse el principio de la tutela administrativa en las sanciones se está accionado con legalidad, respetando sus derechos fundamentales del trabajador regulada en la constitución, así de esta manera se conlleva a un clima laboral de calidad y se produce más trabajo en el campo administrativo favoreciendo a los usuarios”

2.1.6. Garantías de la tutela administrativa efectiva en el procedimiento administrativo disciplinario

Derecho a impugnar las decisiones administrativas: Este es un principio que todo sancionado disciplinariamente por el estado debe recurrir a la legalidad a través de la impugnación, porque tiene derecho a recurrir según la constitución artículo 139 inciso 6) y manifestado en expediente N° 0606-2004-AA/TC. Asimismo, el Tribunal señaló que dicho derecho implica una oportunidad sumamente importante para el servidor público cuando se contravienen o violen sus derechos y tenga la facultad de efectuar la impugnación de las decisiones administrativas, ante el SERVIR, en la cual protege derechos porque pueden ser sancionados por diversos factores, como una incorrecta motivación o valoración de pruebas de descargo, por factores sociales, siendo uno de ellos la venganza u otros problemas entre las personas. (Sentencia, Expediente N° 3741-2004- AA/TC).

2.1.7. Procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario en el Perú es un mecanismo jurídico-administrativo mediante el cual el Estado o las entidades empleadoras investigan y sancionan las faltas cometidas por servidores públicos o trabajadores, garantizando el respeto al debido proceso y al derecho de defensa. Como señala la Ley N° 27444, *Ley del Procedimiento Administrativo General*, este proceso se rige por principios como legalidad, imparcialidad y razonabilidad (Art. IV.1), buscando asegurar una sanción justa y proporcional ante incumplimientos funcionales o laborales.

En el ámbito público, el Decreto Legislativo N°276, *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*, establece que el procedimiento disciplinario debe seguir etapas formales, desde la investigación preliminar hasta la resolución sancionadora, siempre

respetando el derecho del imputado a presentar descargos (Art. 25°). Como precisa Peña (2018), *"el fin del proceso disciplinario no es meramente punitivo, sino también preventivo y pedagógico, orientado a mantener la disciplina institucional"* (p. 145).

Por su parte, en el sector privado, el Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, exige que las sanciones disciplinarias cumplan con los principios de tipicidad (la falta debe estar previamente regulada) y proporcionalidad (Art. 22°). La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reforzado este marco, señalando que *"todo proceso sancionador, incluido el disciplinario, debe observar las garantías del debido proceso"* (Exp. N°0048-2004-AI/TC, fundamento 12).

Por otro lado, en el ámbito público del régimen especial, el Decreto Legislativo N°1057-Contrato Administrativo de Servicio, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, señala que "Es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, por lo que es importante respetar el debido procedimiento administrativo previsto en el artículo IV, numeral 1.2 del TUO de la Ley 27444, la cual indica que todos los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo.

En síntesis, el procedimiento administrativo disciplinario disciplinario en el Perú es un instrumento de control institucional que, bajo un marco legal específico, busca corregir conductas indebidas, asegurando tanto la eficiencia administrativa como los derechos fundamentales de los implicados.

2.1.8. Régimen de sanciones

El régimen de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario peruano constituye el conjunto de medidas correctivas y punitivas aplicables a servidores públicos o trabajadores privados que incurren en faltas a sus deberes funcionales o laborales. Como sostiene Peirano (2020), "el sistema sancionador disciplinario busca no solo castigar la conducta indebida, sino principalmente prevenir su repetición y mantener el orden institucional" (p. 178). Este régimen se fundamenta en principios constitucionales y legales que garantizan su legitimidad y proporcionalidad.

En el ámbito público, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, establece una escala gradual de sanciones que varía según la gravedad de la falta, distinguiendo entre leves, graves y muy graves (Art. 25°-27°). Como precisa el Tribunal Constitucional, "la potestad sancionadora de la administración debe ejercerse con estricto respeto al principio de tipicidad, de modo que ninguna conducta pueda ser sancionada si no está previamente descrita como falta" (Exp. N° 0008-2003-AI/TC, fundamento 15). Esta garantía evita la arbitrariedad en la imposición de medidas disciplinarias.

Por su parte, en el sector privado, el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, exige que toda sanción cumpla con los requisitos de tipicidad, gradualidad y proporcionalidad (Art. 22°). Al respecto, Neves (2019) advierte que "la aplicación de sanciones laborales sin sustento fáctico o normativo suficiente configura una violación al debido proceso, generando la nulidad del acto sancionatorio" (p. 215). Este marco protector se complementa con lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que en su Artículo 230° exige motivación suficiente para toda decisión sancionadora.

La jurisprudencia ha desarrollado estándares importantes sobre el régimen sancionador. El Tribunal Constitucional ha señalado que "la sanción disciplinaria debe

ser la última ratio, aplicándose solo cuando medidas menos gravosas resulten insuficientes" (Exp. N° 02343-2019-PA/TC, fundamento 8). Asimismo, la Corte Suprema ha establecido que "el despido por causa disciplinaria requiere acreditación plena de los hechos y su subsunción en las causales legales" (Cas. N°4567-2018-Lima, fj. 6).

En síntesis, el régimen de sanciones disciplinarias en el Perú representa un equilibrio entre la potestad sancionadora del Estado o empleador y las garantías del trabajador o servidor público. Como concluye Sánchez (2021), "la efectividad del sistema disciplinario no radica en la severidad de las penas, sino en su aplicación racional y conforme a derecho" (p. 92).

2.1.9. Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador constituye un mecanismo jurídico-administrativo formal mediante el cual el Estado o los empleadores privados ejercen su potestad disciplinaria para investigar, determinar responsabilidades y aplicar sanciones por infracciones a normas laborales o deberes funcionales. Como precisa la **Ley N° 27444** (Ley del Procedimiento Administrativo General), este proceso debe garantizar el **debido proceso** y el **derecho de defensa** del imputado (Art. 4.1), constituyendo un límite esencial al ius puniendi de la administración.

En el ámbito público, el **Decreto Legislativo N° 276** establece que el procedimiento sancionador sigue una secuencia lógica de actuaciones: desde la denuncia o inicio de oficio, pasando por la investigación preliminar, formulación de cargos, descargos, hasta la resolución final (Arts. 24°-28°). El Tribunal Constitucional ha enfatizado que "*todo procedimiento sancionador debe observar las garantías mínimas del debido proceso, incluyendo el derecho a ser notificado, a presentar pruebas y a recurrir la decisión*" (Exp. N° 0008-2003-AI/TC, fj. 8).

Para el sector privado, el **Decreto Legislativo N° 728** exige que las sanciones laborales cumplan con tres requisitos esenciales:

- **Tipicidad:** La conducta debe estar previamente tipificada como falta
- **Contradicción:** El trabajador debe tener oportunidad de ejercer su defensa
- **Proporcionalidad:** La sanción debe guardar relación con la gravedad de la falta (Art. 22°)

La doctrina nacional (Peirano, 2020) distingue **tres elementos estructurales** del procedimiento sancionador:

- **Elemento sustantivo:** Tipificación clara de las faltas y sanciones
- **Elemento procedimental:** Secuencia formal de actuaciones garantistas
- **Elemento probatorio:** Necesidad de acreditar fehacientemente los hechos

Para el ámbito público especial, el **Decreto Legislativo N°1057**, el artículo 10 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, establece que “Toda sanción al personal sujeto al régimen CAS debe estar procedida de un procedimiento en el cual se garantice el derecho a la defensa del trabajador, con respeto a los principios del debido procedimiento”.

Como mecanismo de control institucional, el procedimiento sancionador cumple una **doble función:** correctiva (sanción de conductas indebidas) y preventiva (disuasión de futuras infracciones). Sin embargo, como advierte Neves (2019), *"su aplicación debe siempre balancear el interés institucional con los derechos fundamentales del trabajador o servidor público"* (p. 142), evitando que derive en arbitrariedades o abusos de poder.

2.1.10. Falta en la ley del servicio civil

El sistema disciplinario establecido en la Ley del Servicio Civil (Decreto Legislativo N° 30057) configura un régimen sancionador basado en el principio de tipicidad y gradualidad, donde las conductas indebidas de los servidores civiles son clasificadas según su gravedad. Como precisa el Artículo 40.1 de la norma, "las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a la intensidad de la afectación al servicio público". Esta gradación busca garantizar que la sanción sea proporcional al daño causado a la administración pública, tal como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al señalar que "el sistema disciplinario debe evitar tanto la impunidad como el rigor excesivo, manteniendo un justo equilibrio" (Exp. N° 0216-2019-PA/TC, fj. 12).

Las faltas leves, según el Artículo 40.2 de la Ley del Servicio Civil, comprenden aquellas conductas que "alteran levemente la disciplina institucional sin generar perjuicio sustancial al servicio", como los retardos injustificados reiterados o el incumplimiento de deberes administrativos menores. Para estos casos, el marco sancionador prevé medidas correctivas como la amonestación escrita o suspensión breve, siempre respetando el principio de ultima ratio que exige agotar primero medidas pedagógicas, tal como lo recomienda la doctrina especializada (Pérez, 2021, p. 145).

En cuanto a las faltas graves, el Artículo 40.3 las define como aquellas que "comprometen significativamente la eficiencia del servicio público o afectan bienes jurídicos protegidos", incluyendo el abandono de cargo, la negligencia grave en el desempeño funcional o el desacato a órdenes superiores fundamentales. Sobre este particular, la Corte Suprema ha establecido que "la configuración de una falta grave requiere una valoración objetiva que demuestre el menoscabo efectivo al interés

público" (Exp. N° 05678-2020-Lima, fj. 8). Las sanciones para estas infracciones pueden incluir suspensiones prolongadas sin goce de remuneración, buscando disuadir conductas lesivas sin llegar a la separación definitiva del servicio.

El nivel máximo de reproche corresponde a las faltas muy graves, tipificadas en el Artículo 40.4 como aquellas que "atentan contra los principios rectores del servicio civil o generan daño grave al Estado". Esta categoría incluye delitos como la corrupción funcional, el acoso laboral sistemático o el uso fraudulento de recursos públicos. Como advierte el Artículo 41°, estas conductas conllevan necesariamente la destitución e inhabilitación temporal para el servicio público, pues como señala García (2020), "las faltas muy graves destruyen el vínculo de confianza esencial en la relación funcional" (p. 178). El carácter automático de estas sanciones ha sido validado por el Tribunal Constitucional, siempre que se demuestre el dolo o culpa grave del servidor (Exp. N° 00345-2018-PA/TC, fj. 15).

Un aspecto medular del sistema es el procedimiento sancionador, que según el Artículo 42° debe garantizar el derecho de defensa y la motivación suficiente de las resoluciones. Como precisa la doctrina, "la validez de toda sanción disciplinaria depende del estricto cumplimiento de las formalidades procedimentales" (Díaz, 2022, p. 210), incluyendo la notificación oportuna, el derecho a presentar descargos y la posibilidad de impugnación. Este enfoque garantista ha sido reforzado por la jurisprudencia, que exige a las entidades públicas acreditar fehacientemente tanto la conducta infractora como el nexo causal con el servidor imputado (Corte Suprema, Exp. N° 07896-2021-Lima, fj. 10).

2.1.11. Faltas administrativas en el TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Según el artículo 261, “las faltas administrativas son las siguientes: las instituciones y personas al servicio de la unidad, independientemente de su relación laboral o contractual, cometen faltas administrativas en la tramitación de los procedimientos administrativos a su cargo, por lo tanto, por la infracción, reincidencia, daño causados y sus acciones se aplican sanciones administrativas por actos dolosos: Negativa injustificada a recibir solicitudes, quejas, declaraciones, información o emitir declaraciones sobre las mismas. No entregar a las autoridades los documentos recibidos, sobre los cuales deba pronunciarse dentro de los plazos establecidos por la ley”. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Retraso injustificado en la presentación de datos, programas o documentos, que sean necesarios para la resolución de casos o la realización de actuaciones procesales dentro de determinados plazos en el proceso administrativo.

Resolver cualquier asunto referido a su competencia sin motivación. Realiza una acción que no es rápida para ello. Falta de comunicación de los motivos de la denegación en el plazo legal. Retrasar la ejecución de superiores u órdenes o hacer caso omiso de sus decisiones. Intimidar de cualquier forma a cualquier persona que quiera interponer una denuncia administrativa o impugnar su decisión. conduce a flagrantes violaciones de la ley. De ninguna manera distribuir o permitir el acceso a la información confidencial a que se refiere el artículo 169.1 de este TUO. También se debe respetar: “Inadvertida o indebidamente no resuelta en el plazo fijado en cada procedimiento administrativo. Ignorar en modo alguno las confirmaciones automáticas o las solicitudes de privacidad activa recibidas por la Compañía de sí misma o de otros órganos administrativos. Incumplimiento de las normas, procedimientos y métodos para la determinación de los trámites administrativos y costos de los servicios. Cobrar una tasa de trámite de más de una (1) UIT sin autorización previa. No se utilizaron procedimientos estandarizados aprobados.

Cobrar una tarifa de procesamiento que es más alta que el procedimiento estándar. Proponer, aprobar o exigir procedimientos, requisitos o tarifas que se opongan a la presente ley y demás normas simplificadas, aunque estén incluidos en el reglamento interno de la unidad estructural o en un texto unificado de procedimientos administrativos”. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El requisito de presentación de documentos para las empresas que prohíba solicitar o no aceptar sustitutos de los documentos a que se refiere esta ley, aun cuando su solicitud se base en un texto único del reglamento interno de la entidad o de sus procedimientos administrativos. Deje de procesar una solicitud del administrador por cualquier motivo. La negativa a aceptar o presentar prueba de recepción de una carta, declaración o formulario ofrecido por la Compañía no impedirá que se exprese una opinión en las condiciones mencionadas en el artículo 136. Si no lo exige la ley, solicitar la presentación personal de peticiones, quejas o documentos. Las demás infracciones que señale el decreto supremo aprobado por el Consejo de Ministros. “A la sanción de que se trate se le aplicará el procedimiento administrativo disciplinario, que será conforme a las normas legales aplicables en la materia respectiva, y en los demás casos, se aplicarán los procedimientos del artículo 255 en lo necesario”.

El texto del ordenamiento unificado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, (2019). Asimismo, en relación con el párrafo anterior, el texto del ordenamiento unificado de la Ley N° 27444: “Ley del Procedimiento Administrativo General”, en su artículo 261; se ha establecido que las faltas que no se encuentren contempladas en la Ley del Servicio Civil del Estado, ni en el reglamento de la Ley del Servicio Civil del Estado, se pueda recurrir a la LPAG, debiendo estar la misma, debidamente motivada al momento de la precalificación de la falta disciplinaria del hecho incurrido por el servidor público, siendo responsable de disciplinar la etapa inicial, el secretario técnico administrativo.

2.1.12. Determinación de las sanciones

Del artículo 87 de la Ley del Servicio Civil se desprende que la sanción aplicable debe ser proporcional al hecho cometido, y debe determinarse valorando si: Afecta gravemente los intereses públicos o los bienes del Estado protegidos por la ley. Ocultar o impedir la detección de conductas delictivas. El rango y nivel de competencia del funcionario que comete los hechos irregulares, entendiendo que cuanto mayor sea el grado de poder, cuanto más especializada sea su función en relación con los actos, mayor será su responsabilidad para conocer y comprender correctamente estas faltas. las circunstancias en que se cometió el hecho. Múltiples errores ocurren simultáneamente. Uno o más servidores están involucrados en actividades irregulares. Reincidente. Continuidad de errores. Beneficios obtenidos ilegalmente (si corresponde). (Ley de Servicio Civil N° 30057 de 2013).

2.1.13. Sanciones Aplicables

2.1.13.1. Amonestación Escrita

Según Alcocer, (2016), afirma que “Las infracciones generales se sancionan con una amonestación por escrito, exigiendo que se reconozcan como infracciones menores. Esto es importante porque si se producen estas infracciones, pero el resultado es semigrave, grave o muy grave, ya no recibirán amonestación por escrito, sino que serán suspendidos, cesados temporalmente o destituidos, según corresponda”. (p. 37).

2.1.13.2. La Suspensión y la Destitución

De acuerdo al artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013), señala que: “En caso de incumplimiento y estando demostrado la sanción disciplinaria el

trabajador puede ser suspendido 365 días sin goce de remuneraciones o haberes, la cual tiene derecho a recurrir a las instancias correspondiente de acuerdo a ley para proteger sus derechos”. (p. 345). En caso de ser destituido también se debe accionarse de acuerdo a la ley para que no se vulnera derechos laborales y concurra un perjuicio laboral en su ámbito personal, profesional e incluso familiar. Por otro lado, según Escobar, (2017), señala que: “La suspensión incluye la terminación temporal de las obligaciones de servicio de un empleado y la obligación del empleador de remunerar por una infracción menor o reincidencia. Tendrá la duración que el empleador estime conveniente, y lo ideal es que tanto el motivo como la duración de la suspensión estén consignados en el Código del Trabajo u otras normas internas de la empresa que se hayan comunicado con antelación a los trabajadores. También se debe hacer un registro de su uso en el expediente del empleado para su uso en caso de reincidencia y, posiblemente, incluso para permitir que el empleado sea despedido por el mismo hecho incurrido”. (p. 467)

2.1.14. Prescripción

Según el artículo 94 de la Ley 30057 de la Ley del Servicio Civil (2013) dispone que: Para sancionar a un trabajador público la sanción disciplinaria caduca a los tres años para efectuar esa sanción y un año de conocido la conducta disciplinaria por la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces. Se tiene en cuenta que el procedimiento administrativo establece que la autoridad competente debe resolver el acto calificativo tipificada como falta disciplinaria, dentro de un plazo de 30 días, salvo la complejidad del proceso y no debe abarcarse a un año para no vulnerar derechos.

2.1.15. Prueba

Según Herrero, (2020), afirma que: “En derecho administrativo, la actividad probatoria de un órgano administrativo no se limita a la prueba existente en el expediente, ni se limita a la prueba (hechos formales) que el órgano administrativo tiene o puede presentar voluntariamente. Dado que las acciones del poder ejecutivo están dirigidas a proteger los intereses públicos, se debe verificar la autenticidad real (autenticidad sustancial) para que las consecuencias jurídicas de las normas se apliquen efectivamente a los presupuestos que se comprometen”. (p. 329).

2.2. Marco conceptual

- a. Tutela Administrativa Efectiva: Es una garantía fundamental constitucional reconocida por el ordenamiento jurídico peruano, en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. En el Derecho Administrativo, esta tutela administrativa implica que todo funcionarios y servidores públicos el derecho a un procedimiento justo, motivada y dentro de un procedimiento regular, así como impugnar una sanción antes de su ejecución definitiva. El cual comprende de los siguientes elementos: Derecho de ser oído, a presentar pruebas, a impugnar una sanción y derecho a que su recurso sea impugnado antes de ejecutarse una sanción que le afecte gravemente. Según el Tribunal Constitucional (Exp. N° 01234-2022-PA/TC), este derecho implica que las entidades deben respetar las garantías procesales durante investigaciones disciplinarias.

- b. Debido Procedimiento Administrativo: Conjunto de garantías mínimas que deben observarse en toda actuación administrativa que afecte derechos. Incluye: la notificación adecuada, el derecho de defensa y contradicción, la imparcialidad del órgano resolutor, la motivación de las decisiones y el respeto a los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad. El artículo IV del Título Preliminar

de la Ley N° 27444 (LPAG) establece que las entidades deben garantizar estos derechos en cada actuación administrativa. Su inobservancia en procedimientos disciplinarios genera nulidad, como lo señala la doctrina (Peirano, 2023, p. 112).

- c. Procedimiento Administrativo Disciplinario: Es un conjunto de etapas y fases formales mediante la cual una entidad Pública investiga, determina y, en su caso, sanciona las faltas cometidas por los servidores civiles. Este Procedimiento administrativo disciplinario se rige por la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N°040-2014-PCM- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Este procedimiento debe respetar estrictamente los derechos de defensa del servidor, incluyendo el derecho a presentar recursos de apelación las cuales no deberían ser meramente decorativos, sino tener efecto suspensivo, en la ejecución de la suspensión sin goce de remuneración.

- d. Suspensión sin Goce de Remuneraciones: Es una sanción disciplinaria prevista en el artículo 88 de la Ley N° 30057, que consiste en separar temporalmente al servidor de sus funciones y privarlo del pago de sus remuneraciones. Solo puede imponerse por faltas graves y su duración oscila entre uno (1) y trescientos sesenta y cinco (365) días calendario. Esta sanción debe observar los principios de proporcionalidad y motivación suficiente, evitando vulneraciones económicas desproporcionadas e injustificadas (Corte Suprema, Exp. N° 05678-2023-Lima).

- e. Principios Jurídicos y Garantías Constitucionales en el Procedimiento Administrativo disciplinario:
 - Motivación de Resoluciones: Requisito esencial (Art. 6° LPAG) que exige fundamentar jurídica y fácticamente las sanciones. La jurisprudencia señala que su ausencia vulnera derechos constitucionales (TC, Exp. N° 0098-2021-PA/TC).

- Principio de Tipicidad: Exige que las faltas sancionadas estén previamente tipificadas en normas expresas (Art. 40.2 DL 30057). La aplicación de sanciones por conductas no reguladas es nula de pleno derecho (Díaz, 2022, p. 89).
- Proporcionalidad Sancionadora: Mandato legal (Art. 230° LPAG) que vincula la gravedad de la sanción con la falta cometida. La suspensión sin goce aplicada sin este análisis configura arbitrariedad (García, 2023, p. 156).
- Vulneración de Derechos Laborales: Acto lesivo que ocurre cuando sanciones disciplinarias ignoran garantías constitucionales (Art. 27° Constitución). La OIT ha señalado su prevalencia incluso en regímenes especiales (Informe OIT 2023).
- Arbitrariedad Administrativa: Ejercicio irregular del poder sancionador, ya sea por falta de sustento normativo o incumplimiento de formalidades. El TC lo considera causal de amparo (Exp. N° 0056-2020-PA/TC).
- Control Judicial de Legalidad: Mecanismo de revisión de actos administrativos (Art. 148° Constitución). Permite anular sanciones disciplinarias que violen el marco legal (Código Procesal Civil, Art. 53°).

CAPITULO III: FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari durante 2024, al no garantizar el principio del debido procedimiento y afectar la estabilidad laboral, dado que la sanción se aplica sin esperar la resolución del recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

3.2. Hipótesis Especificas

a. Primera Hipótesis especifica

La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, sin esperar la resolución del recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, afectará el derecho a la tutela administrativa efectiva, al impedir que los servidores civiles ejerzan plenamente su derecho a la última instancia administrativa y generar posibles consecuencias laborales antes de que se resuelva la apelación, provocando perjuicios irreparables.

b. Segunda Hipótesis especifica

La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, mientras el recurso de apelación aún está pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil, afectará la estabilidad laboral de los servidores civiles, al generar efectos inmediatos en sus funciones y desempeño profesional antes de que exista una resolución definitiva, aunque dicha medida sea legalmente permitida.

3.3. Variables e indicadores

- a. **Variable Independiente: “Ejecución de suspensión sin goce de remuneración”**

Se refiere a la medida disciplinaria impuesta por la Municipalidad de Pichari que priva temporalmente al servidor civil de sus funciones y remuneración, conforme el **literal b), artículo 88° de la Ley N°30057- Ley del servicio civil.**

- b. **Variable Dependiente: “Vulneración de la tutela administrativa efectiva”**

Es la transgresión al derecho fundamental de los servidores públicos a un procedimiento justo y garantista, reconocido en el **Art. 139° de la Constitución** y el TUO de la **Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG).**

3.4. Operacionalización de variables e indicadores

Variable Independiente	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores
<i>Ejecución de suspensión sin goce de remuneración”</i>	Se refiere a la medida disciplinaria impuesta por la Municipalidad de Pichari que priva temporalmente al servidor público de sus funciones y remuneración, conforme el	Legalidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de norma interna que regule la suspensión. • Notificación formal al servidor afectado. • Plazo otorgado para presentar descargos. • Grado de afectación
		Procedimental:	
		Proporcionalidad:	

	literal b), artículo 88° de la Ley del Servicio Civil.		económica por la sanción.
Variable dependiente		Dimensión	Indicadores
"Vulneración de la tutela administrativa efectiva"	Es la transgresión al derecho fundamental de los servidores públicos a un procedimiento justo y garantista, reconocido en el Art. 139° de la Constitución y el TUO de la Ley N° 27444 (LPAG) .	Debido Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sanciones impuestas sin notificación válida. • Porcentaje de resoluciones sin motivación suficiente. • Casos donde no se permitió presentar pruebas o descargos. • Existencia de recursos administrativos interpuestos y su resolución.
		Motivación Resolutiva	
		Acceso a Recursos	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Enfoque de investigación

Se tuvo un enfoque mixto: El enfoque mixto es un modelo de investigación que **integra datos cuantitativos (números, estadísticas, mediciones) y datos cualitativos (opiniones, percepciones, significados)** para abordar un problema de investigación desde múltiples perspectivas. Se basa en la **recolección, análisis e interpretación conjunta** de ambos tipos de datos, con el fin de generar resultados más robustos y válidos.

Creswell & Plano Clark (2018) señalan que el enfoque mixto “representa una filosofía de investigación que asume que la recopilación, análisis e integración de datos cuantitativos y cualitativos proporciona una mejor comprensión de los problemas de investigación que cualquiera de los enfoques por sí solo”.

4.2. Nivel de investigación

El presente trabajo de investigación es de *nivel* “**Descriptivo – Explicativo**”.

- *Descriptivo*: Detalla los procedimientos de suspensión en Pichari y sus posibles irregularidades (ej.: etapas incumplidas).
- *Explicativo*: Analiza las causas jurídicas y administrativas de las vulneraciones (ej.: desconocimiento normativo, arbitrariedad).

- *Base teórica:* Hernández et al. (2018) señala que este nivel es ideal para estudios sociojurídicos que combinan análisis normativo con realidad institucional.

4.3. Tipo de investigación

La presente *investigación es aplicada*, ya que tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo científico.

4.4. Método de la Investigación

Se uso el método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

4.5. Diseño de la investigación

Este estudio se considera no experimental, ya que no implica la alteración deliberada de ninguna variable, sino que se limita a observar y analizar el fenómeno en su ambiente natural, sin que el investigador intervenga activamente. Además, se califica como retrospectivo, dado que los datos se recopilan a partir de registros previos, sin que el investigador esté involucrado en la recopilación en tiempo real.

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población

Conformado total de servidores públicos de la **Municipalidad Distrital de Pichari** que han sido sancionados con **suspensión sin goce de remuneración** el cual está plasmado en la **RESOLUCIÓN JEFATURAL DE SANCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI**, siendo un total de 24.

4.6.2. Muestra

No probabilístico (por conveniencia y criterio jurídico), dado el acceso limitado a que son pocas resoluciones de sanción y la necesidad de casos con información completa, se tomara como muestra 12 **RESOLUCIONES JEFATURAL DE SANCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI**.

Muestreo no probabilístico: La muestra no probabilística para el autor. “Es aquella muestra que se extrae de una población donde su selección no puede ser de manera aleatoria, si no que bajo ciertos parámetros establecidos bajo los criterios de la investigación”. (Sanchez, 2016, p. 180), ello nos va permitir recurrir a criterios personales de los investigadores a efectos de poder tener una muestra objetiva que nos permite recoger una información veraz.

4.7. Técnicas en instrumentos de recojo de la información

4.7.1. Técnica de Encuesta

La técnica de la encuesta nos va poder permitir recoger información objetiva las mismas que nos va permitir poder responder a nuestros objetivos planteados en el presente trabajo de investigación “La encuesta es considerada una técnica (también instrumento) de investigación que permite dar respuesta a un problema tanto en términos descriptivos como de relación de variable tras la recolección de información sistemática”. (Arazamendi, 2013, p. 121)

4.7.1.1. Instrumento Cuestionario

“Es un conjunto de preguntas presentadas en un documento con el propósito que sean respondidas por las personas de quienes se busca obtener la información, a diferencia del interrogatorio verbal, este es por medio escrito” (Sánchez, 2016, p. 193).

4.7.2. Técnica de Análisis documental

La técnica de análisis documental implica el examen sistemático y detallado de documentos, textos, o registros para obtener información relevante sobre un tema específico. Los instrumentos utilizados en el análisis documental varían según el contexto y los objetivos de la investigación.

4.7.2.1. Instrumento de ficha documental

- Variables: *Legalidad, motivación, notificación, recursos impugnativos.*
- Escala: *Cumple/No cumple* (basado en Arts. 40°-42° DL 30057).

4.7.3. Fuentes

- Resoluciones de sanción

- Bibliografía, sitios web, normas legales, doctrina, jurisprudencia
- Resultado de los cuestionarios aplicados.

4.8. Procesamiento de datos recolectados

Clasificación: respecto al diseño de las interrogantes para el recojo de datos estas se elaborarán de acuerdo a la variable postulada, tanto independiente como dependiente.

Codificación: Las respuestas señaladas, para las preguntas estarán codificadas en orden correlativo del 1 al 5 de la siguiente manera para lo cual se va utilizar la escala de Likert.:

- 1. Totalmente en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
- 4. Casi nunca**
- 5. Nunca**

4.9. Tabulación

Respeto a la tabulación de datos se uso SPSS Statistics, a través de la codificación de cada respuesta obtenida, de las preguntas realizadas; y las tablas, construirá en base a una tabla de frecuencia en base a los datos que se hayan podido de la tabulación, donde se tomará en cuenta la frecuencia porcentual; ello nos permitirá poder elaborar los gráficos; serán elaboradas en representaciones gráfica los mismo

que nos va poder permitir una mejor comprensión de los resultados la cual nos permitirá una comprensión global, rápida y directa de la información que aparece en cifras.

CAPITULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Interpretación de resultados

En este capítulo, se procederá a analizar e interpretar los resultados obtenidos a partir de los datos recopilados de las 12 resoluciones jefaturales.

Cuadro 1 Resumen de resoluciones jefaturales periodo 2024.

N.º de Exp.	N.º Resolución	Cargo	Días suspensión de goce de remuneraciones	Motivo de la sanción (falta)	Observación relevante
002-2024	027-2024	Dir. Administración y Finanzas	15 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
003-2024	031-2024	Asesor Jurídico	20 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en el desempeño de funciones	Se ejecuta sin esperar apelación
004-2024	017-2024	Dir. Administración y Finanzas	15 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
005-2024	015-2024	Dir. Administración y Finanzas	15 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
009-2024	025-2024	Asesor legal	30 días, suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
010-2024	034-2024	Asesor Legal	30 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
	012-2024	Director de oficina de formulación de	10 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en el desempeño de funciones	Se ejecuta sin esperar apelación

011-2024		estudios y proyectos			
017-2024	019-2024	Ejecutor coactivo	10 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Falta injustificada por mas de 3 días consecutivos	Se ejecuta sin esperar apelación
021-2024	016-2024	Director de la oficina de supervisión y liquidación de proyectos	30 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en el desempeño de funciones	Se ejecuta sin esperar apelación
023-2024	035-2024	Gerente de desarrollo agrario y economía	10 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
027-2024	022-2024	Jefe de logística y patrimonio	05 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en revisión documental	Se ejecuta sin esperar apelación
037-2024	026-2024	Jefe de tesorería	10 días de suspensión sin goce de remuneraciones	Negligencia en desempeño de sus funciones	Se ejecuta sin esperar apelación

Con base al resumen del cuadro 1, en las 12 resoluciones jefaturales de sanciones emitidas por la Municipalidad Distrital de Pichari durante el año 2024, se evidencia una aplicación sistemática de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones con ejecución inmediata, incluso cuando los servidores sancionados tienen pendiente la resolución de un recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. Esta práctica vulnera directamente el derecho a la tutela administrativa efectiva, ya que se impone un castigo económico significativo antes de que la responsabilidad del servidor público sea confirmada de forma definitiva.

Esta anticipación de la ejecución inmediata de la sanción transforma el recurso administrativo en un trámite ineficaz, limitando el derecho a la defensa y dejando a los

funcionarios en una situación de inseguridad jurídica. La pérdida de ingresos, incluso en sanciones de 5 o 30 días, representa un impacto material que no puede ser reparado si posteriormente la sanción es revocada, afectando también la reputación y estabilidad laboral del servidor civil. Esta situación evidencia una afectación doble: por un lado, al debido proceso y tutela administrativa efectiva, y por otro, a la estabilidad laboral del sancionado, generando un modelo sancionador que no respeta los principios del derecho administrativo disciplinario.

Cuadro 2 Análisis general de la afectación a la tutela administrativa efectiva

Aspecto Evaluado	Descripción
Total de resoluciones revisadas	12 resoluciones sancionadoras en el año 2024
Ejecución inmediata de la sanción	En todas las resoluciones, se establece que la sanción entra en vigencia al día siguiente de la notificación, sin esperar la resolución de un recurso de apelación (según art. 116 del Reglamento de la Ley N° 30057).
Derecho a impugnación reconocido	Se reconoce el derecho a presentar recurso de apelación (art. 95.2. de la Ley del Servicio Civil y art. 117 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil), pero no se suspende la ejecución de la sanción mientras se es resuelta por e Tribunal del Servicio Civil.
Vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva	Se afecta el debido procedmient o, ya que se impone una sanción sin que el servidor pueda ejercer plenamente su derecho de defensa hasta agotar la última instancia administrativa.
Impacto funcional	Los servidores sancionados son apartados de sus funciones sin que su responsabilidad haya sido confirmada de manera definitiva, lo cual puede

	interpretarse como una forma de sanción anticipada.
Base normativa aplicable	Ley N° 30057, su Reglamento (D.S. N.º 040-2014-PCM), Ley N° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General), y Directiva N° 02-2015-SERVIR.

El Cuadro 2 evidencia que las 12 resoluciones sancionadoras emitidas por la Municipalidad Distrital de Pichari en el año 2024 presentan una misma característica: la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, conforme a lo establecido en el artículo 116 del Reglamento de la Ley N° 30057. Si bien se reconoce el derecho del servidor a interponer recursos impugnatorios, como la apelación, estos no suspenden la sanción, lo que genera una afectación directa al derecho a la tutela administrativa efectiva. Este proceder podría vulnerar el debido procedimiento, en tanto impone consecuencias laborales antes de que la responsabilidad sea confirmada mediante resolución firme del Tribunal del Servicio Civil. En consecuencia, se configura una sanción anticipada que repercute en la estabilidad funcional y laboral del servidor público, contraviniendo los principios establecidos en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y la Ley N° 27444.

Cuadro 3 Casos representativos y afectación a la tutela administrativa efectiva

N° de expediente	Resolución	Días de Suspensión	¿Ejecución inmediata?	¿Recurso permitido?	¿Se afecta la tutela administrativa efectiva?	Comentario
002-2024	027-2024	30 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
003-2024	031-2024	10 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución

						de apelación
004-2024	017-2024	15 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
005-2024	015-2024	20 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
009-2024	025-2024	10 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
010-2024	034-2024	5 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
011-2024	012-2024	15 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
017-2024	019-2024	30 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
021-2024	016-2024	15 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
023-2024	035-2024	10 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación

027-2024	022-2024	30 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación
037-2024	026-2024	10 días	Sí	Sí	Sí	Se ejecuta sin esperar la resolución de apelación

El Cuadro 3 presenta 12 casos representativos en los que se observa con claridad cómo la ejecución inmediata de las sanciones disciplinarias impuestas a servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pichari vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva. En todos los casos analizados, las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones fueron aplicadas de manera inmediata, a pesar de que los servidores tenían derecho a interponer recursos impugnatorios. Esta aplicación anticipada limita el ejercicio pleno de la defensa, ya que la situación jurídica del servidor aún no se encontraba firme ni consentida. Asimismo, se advierte que en varias resoluciones los servidores sufrieron perjuicios laborales antes de que su responsabilidad fuera confirmada, e incluso se aplicaron sanciones por faltas menores sin esperar una resolución definitiva. Esta práctica institucionalizada no solo afecta los derechos individuales de los servidores, sino que también debilita los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad que deben regir todo procedimiento disciplinario dentro de la administración pública.

Cuadro 4 Relación de resoluciones con ejecución inmediata sin esperar apelación

	Resolución N°.	Días de suspensión	¿Ejecutada	¿Recursos de	¿Se vulnera la tutela
--	-----------------------	---------------------------	-------------------	---------------------	------------------------------

Expediente N°			inmediata mente?	apelación previsto ?	administrativa efectiva?
002-2024	027-2024	30 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
003-2024	031-2024	10 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
004-2024	017-2024	15 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
005-2024	015-2024	20 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
009-2024	025-2024	10 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
010-2024	034-2024	5 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
11-2024	012-2024	15 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
017-2024	019-2024	30 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
021-2024	016-2024	15 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
023-2024	035-2024	10 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
027-2024	022-2024	30 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación
037-2024	026-2024	10 días	Sí	Sí	Sí – Aplicación sin esperar apelación

El Cuadro 4 demuestra que, en la totalidad de las 12 resoluciones analizadas, la Municipalidad Distrital de Pichari aplicó la sanción de suspensión sin goce de remuneración de manera inmediata, sin aguardar la resolución del recurso de apelación previsto por ley. A pesar de que el marco normativo reconoce el derecho del servidor a impugnar una sanción administrativa, dicho recurso carece de efecto suspensivo, lo que implica que la sanción se ejecuta antes de que exista una decisión firme. Esta práctica implica una clara vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva, ya que los servidores reciben un perjuicio económico y funcional antes de que su responsabilidad sea confirmada. Se identifican casos como el de Hernán Palacios Tinoco (Res. 019-2024), sancionado con 30 días, o el de Alejandro Escobar Huachaca (Res. 034-2024), con 5 días, donde sin importar la gravedad de la falta, la medida se impuso sin garantía de revisión previa. Esta constante institucionaliza una forma de sanción anticipada, contraria a los principios del debido proceso, proporcionalidad y razonabilidad administrativa.

Cuadro 5 Efectos específicos de la ejecución inmediata sin apelación resuelta

Efecto identificado	Descripción específica	Norma vulnerada o implicada
1. Ejecución sin firmeza del acto	Las resoluciones se ejecutan sin que exista una decisión firme del Tribunal del Servicio Civil.	Art. 117 y 118 del Reglamento de la Ley N.º 30057
2. Perjuicio económico anticipado	Los servidores sufren descuentos en su remuneración antes de confirmarse su responsabilidad.	Principios del debido procedimiento – Ley N.º 27444
3. Imposibilidad de defensa plena	Se priva al servidor del derecho a defenderse con eficacia, pues la sanción ya	Art. 91 y 115 de la Ley N.º 30057 y su Reglamento

	se aplicó al momento de apelar.	
4. Vaciamiento del recurso administrativo	El derecho a la apelación pierde eficacia al no tener efectos suspensivos sobre la sanción impuesta.	Tutela administrativa efectiva – Art. IV TUO Ley N.º 27444
5. Afectación a la buena administración pública	La sanción inmediata sin apelación resuelta genera incertidumbre.	Principios de legalidad, razonabilidad y eficacia administrativa

El Cuadro 5 detalla los efectos concretos que produce la ejecución inmediata de sanciones sin esperar la resolución de apelación en el ámbito del procedimiento disciplinario administrativo. En primer lugar, esta práctica implica que las resoluciones se aplican sin contar con firmeza administrativa, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 117 y 118 del Reglamento de la Ley N° 30057. Esto provoca un perjuicio laboral, ya que los servidores sancionados dejan de laborar en el tiempo suspendido antes de que se confirme su responsabilidad. A ello se suma la imposibilidad de ejercer una defensa plena, puesto que la sanción ya está en marcha mientras el recurso está pendiente de evaluación. De este modo, el recurso administrativo se convierte en un trámite formal sin efectos reales, lo que constituye un vaciamiento del derecho a impugnar. Finalmente, esta práctica afecta los principios de la buena administración pública, generando un esquema sancionador desproporcionado, alejado de los principios de legalidad, razonabilidad y eficacia que deben regir toda actuación de la administración pública. En conjunto, estos efectos revelan una vulneración sistemática de la tutela administrativa efectiva y una debilidad estructural en el respeto al debido proceso en la gestión disciplinaria municipal.

Cuadro 6 Relación entre ejecución inmediata y afectación a la tutela administrativa efectiva

Elemento evaluado	Descripción	Norma afectada
Ejecución anticipada	Las sanciones se ejecutan desde el día siguiente a la notificación, sin esperar apelación.	Art. 116 del Reglamento de la Ley N.º 30057
Derecho a la defensa	Se limita el ejercicio del derecho a defensa y contradicción, ya que se sanciona antes de resolverse la apelación.	Art. 91 de la Ley N.º 30057 y Art. IV Ley N.º 27444
Recursos sin efecto suspensivo	El recurso de apelación no suspende la aplicación de la sanción.	Art. 117-118 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil
Afectación a la tutela administrativa efectiva	Se ejecutan actos administrativos sancionadores sin firmeza, dejando sin efecto real el principio de tutela efectiva.	Principio de tutela administrativa efectiva (Ley N.º 27444)

El Cuadro 6 muestra cómo la ejecución inmediata de las sanciones disciplinarias sin esperar el resultado de la apelación impacta directamente en el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores públicos. En primer lugar, la ejecución anticipada de las sanciones, conforme al artículo 116 del Reglamento de la Ley N° 30057, implica que la medida se aplica desde el día siguiente de la notificación, incluso cuando el acto aún puede ser revocado. Esto restringe el derecho a la defensa y contradicción, al impedir que el servidor ejerza plenamente su derecho a impugnar antes de que la sanción surta efectos. Además, el hecho de que los recursos no tengan efecto suspensivo (art. 117-118) debilita la finalidad del recurso de apelación, ya que no detiene las consecuencias inmediatas del acto impugnado. En conjunto, estas condiciones derivan en una afectación sustancial a la tutela administrativa efectiva, ya que el acto sancionador carece de firmeza, pero produce consecuencias inmediatas. Esta situación contraviene directamente los principios del debido procedimiento y vulnera el equilibrio

que debe existir entre la potestad disciplinaria y la garantía de defensa de los servidores públicos.

Cuadro 7 Afectación a la estabilidad laboral en los servidores sancionados

Expediente N°	Resolución N°	Días de suspensión sin goce	Impacto directa	Riesgo laboral Potencial
002-2024	027-2024	30 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
003-2024	031-2024	10 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
004-2024	017-2024	15 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
005-2024	015-2024	20 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
009-2024	025-2024	10 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
010-2024	034-2024	5 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
011-2024	012-2024	15 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
017-2024	019-2024	30 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral

021-2024	016-2024	15 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
023-2024	035-2024	10 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
027-2024	022-2024	30 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral
037-2024	026-2024	10 días	Sanción ejecutada sin resolución firme	Riesgo de afectación a la estabilidad laboral

El cuadro 7 muestra que las sanciones de suspensión sin goce de remuneración, aplicadas de manera inmediata en la Municipalidad Distrital de Pichari durante 2024, tuvieron un efecto directo en la situación laboral de los servidores sancionados.

En todos los casos analizados, la medida implicó una interrupción forzosa en la continuidad de sus funciones, generando riesgos de inestabilidad laboral, pérdida temporal de experiencia en el puesto y afectación en su desempeño profesional. Si bien no se cuenta con resoluciones de apelación que hayan revertido las sanciones, lo cual impide afirmar categóricamente que la ejecución haya producido una afectación laboral indebida, sí es posible identificar que la aplicación anticipada expone al servidor a un escenario de vulnerabilidad en su situación laboral antes de que su responsabilidad sea evaluada de manera definitiva por el Tribunal del Servicio Civil. Esto evidencia la tensión existente entre la aplicación inmediata de la sanción y la protección del derecho a la tutela administrativa efectiva, ya que, aunque la medida es

legal, sus efectos prácticos comprometen la estabilidad laboral y la garantía de defensa de los trabajadores sancionados.

Cuadro 8 Tipos de impacto laboral generado

Tipo de impacto	Descripción observada	Ejemplos en resoluciones
Interrupciones de funciones	Suspensiones sin goce de remuneración aplicadas de inmediato que impiden la continuidad en el puesto de trabajo.	Todas las resoluciones
Inseguridad en la relación laboral	El servidor enfrenta incertidumbre sobre su permanencia y estabilidad mientras la apelación está pendiente.	Todas las resoluciones
Afectación en el desempeño laboral	Las sanciones prolongadas generan pérdida de continuidad en tareas asignadas y retraso en responsabilidades.	Todas las resoluciones
Riesgo de perjuicio irreversible	Si una sanción fuese revocada, el daño laboral (interrupción de trayectoria y desempeño) ya se habría producido..	Todas las resoluciones

El **Cuadro 8** permite clasificar los principales tipos de impacto laboral generados por la aplicación inmediata de sanciones de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari.

El efecto más recurrente es la interrupción de funciones, presente en todos los casos debido a la ejecución automática de la sanción, lo que impide al servidor continuar con sus labores habituales. A ello se suma la inseguridad en la relación laboral, pues

mientras los recursos impugnativos permanecen pendientes de resolución, los servidores enfrentan incertidumbre sobre su situación administrativa, como se observa en todas las resoluciones jefaturales.

Asimismo, se identifica una afectación al desempeño profesional, ya que las suspensiones interrumpen la continuidad de las responsabilidades asignadas y retrasan procesos institucionales. Finalmente, aunque no se cuenta con resoluciones de apelación que hayan revertido las sanciones, existe un riesgo estructural de perjuicio irreversible: si una sanción fuese revocada posteriormente, el impacto laboral (pérdida de continuidad y afectación a la trayectoria profesional) ya se habría consumado.

En conjunto, estos elementos reflejan que la ejecución anticipada de sanciones disciplinarias, aun siendo legal, genera consecuencias laborales significativas que afectan tanto la estabilidad como el desempeño de los servidores, lo que abre el debate sobre la razonabilidad y proporcionalidad del modelo disciplinario vigente.

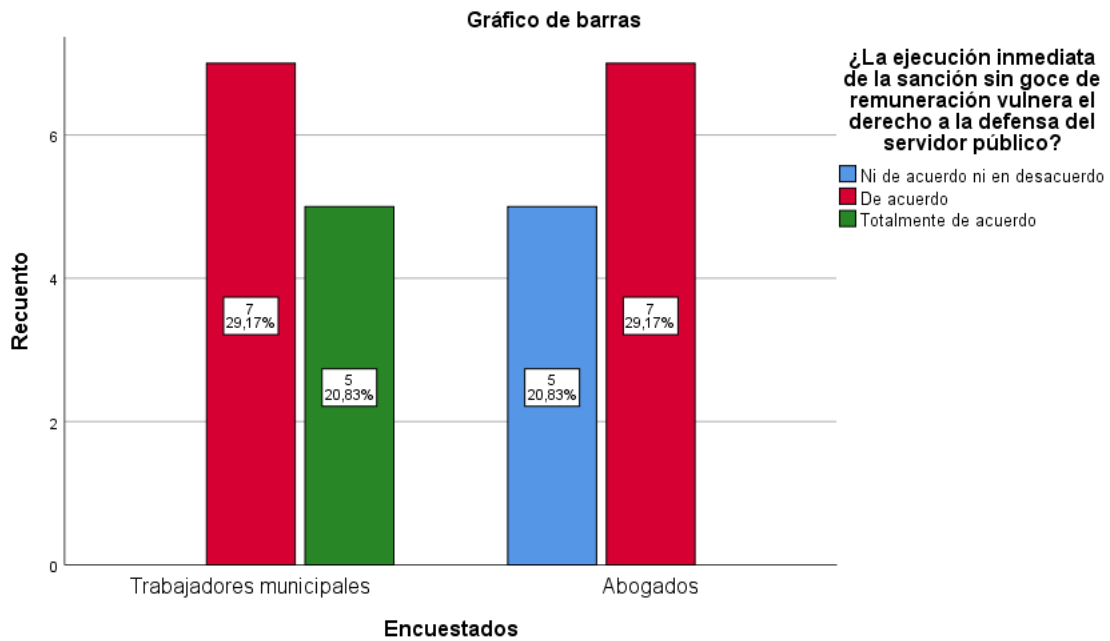
5.1.1. Resultado del cuestionario

Tabla 1 ¿La ejecución inmediata de la sanción sin goce de remuneración vulnera el derecho a la defensa del servidor público?

Recuento

		¿La ejecución inmediata de la sanción sin goce de remuneración vulnera el derecho a la defensa del servidor público?			Total
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	0	7	5	12

Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	5	7	0	12
Total	5	14	5	24

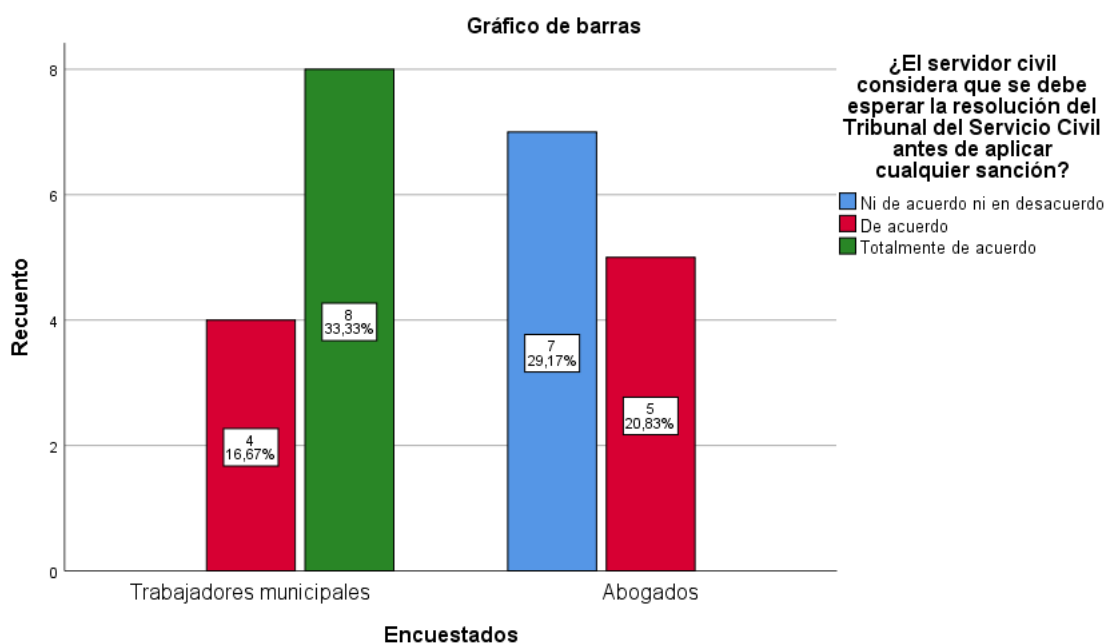


La Tabla 1 muestra que, entre los trabajadores municipales encuestados (12), la mayoría (7) está de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo en que la ejecución inmediata de la sanción sin goce de remuneración vulnera el derecho a la defensa del servidor público, mientras que, entre los abogados (12), 5 se mantienen neutrales ("ni de acuerdo ni en desacuerdo") y 7 están de acuerdo, pero ninguno totalmente de acuerdo. Esto indica que, aunque ambos grupos perciben en gran medida que la medida afecta el debido proceso, los trabajadores la consideran más lesiva, mientras que los abogados adoptan una postura más moderada, posiblemente por su formación jurídica, que les permite evaluar excepciones o fundamentos legales que justifiquen la sanción en determinados casos.

Tabla 2 ¿El servidor civil considera que se debe esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de aplicar cualquier sanción?

Recuento

		¿El servidor civil considera que se debe esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de aplicar cualquier sanción?			Total
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	0	4	8	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	7	5	0	12
Total		7	9	8	24



Los resultados de la Tabla 2 muestran una clara divergencia entre trabajadores municipales y abogados respecto a si se debe esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de aplicar sanciones. Todos los trabajadores municipales (12) se inclinan por esperar el fallo (4 "de acuerdo" y 8 "totalmente de acuerdo"), reflejando una

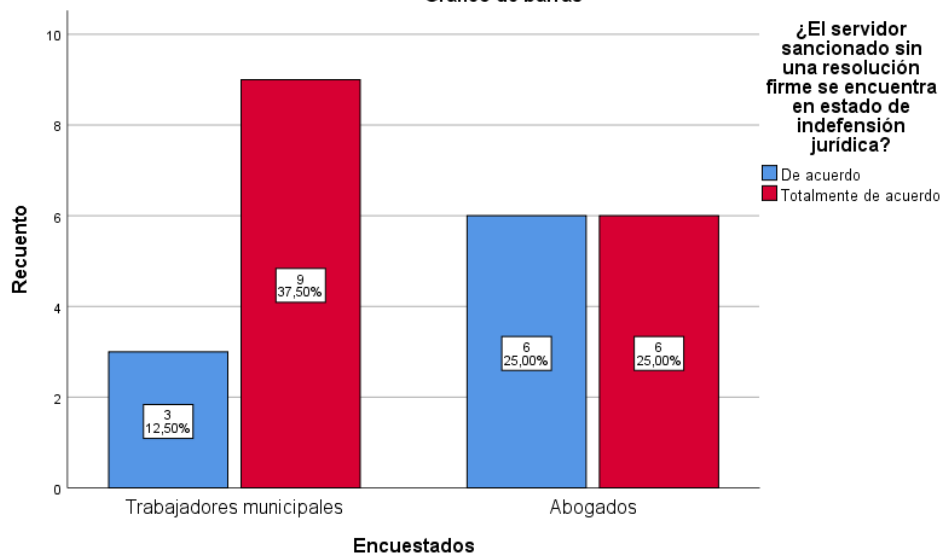
postura firme a favor de garantizar el debido proceso. En contraste, los abogados presentan mayor reserva: 7 se mantienen neutrales ("ni de acuerdo ni en desacuerdo") y solo 5 están "de acuerdo", sin apoyo a la opción "totalmente de acuerdo". Esto sugiere que, mientras los servidores públicos exigen seguridad jurídica previa a sanciones, los abogados reconocen posibles excepciones o flexibilidades legales, lo que podría relacionarse con su comprensión de mecanismos administrativos o procedimientos sumarios en casos justificados.

Tabla 3 ¿El servidor sancionado sin una resolución firme se encuentra en estado de indefensión jurídica?

Recuento

		¿El servidor sancionado sin una resolución firme se encuentra en estado de indefensión jurídica?		
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Encuestados	Trabajadores municipales	3	9	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	6	6	12
Total		9	15	24

Gráfico de barras

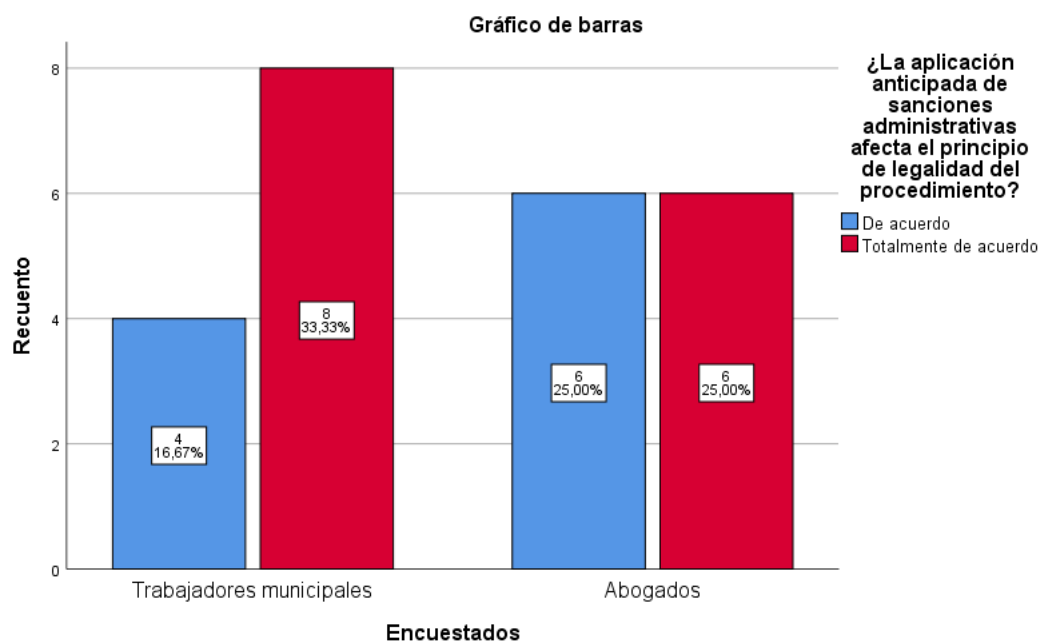


En la tabla 3, La mayoría de los encuestados, tanto trabajadores municipales como abogados, coinciden en que un servidor sancionado sin resolución firme se encuentra en indefensión jurídica. Entre los trabajadores municipales, 9 de 12 (75%) están "totalmente de acuerdo" y los 3 restantes "de acuerdo", mostrando una postura unánime y contundente. Por su parte, los abogados también respaldan esta percepción, aunque con menor intensidad: 6 de 12 (50%) están "totalmente de acuerdo" y los otros 6 "de acuerdo".

Tabla 4 ¿La aplicación anticipada de sanciones administrativas afecta el principio de legalidad del procedimiento?

Recuento

		¿La aplicación anticipada de sanciones administrativas afecta el principio de legalidad del procedimiento?		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	4	8	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	6	6	12
Total		10	14	24



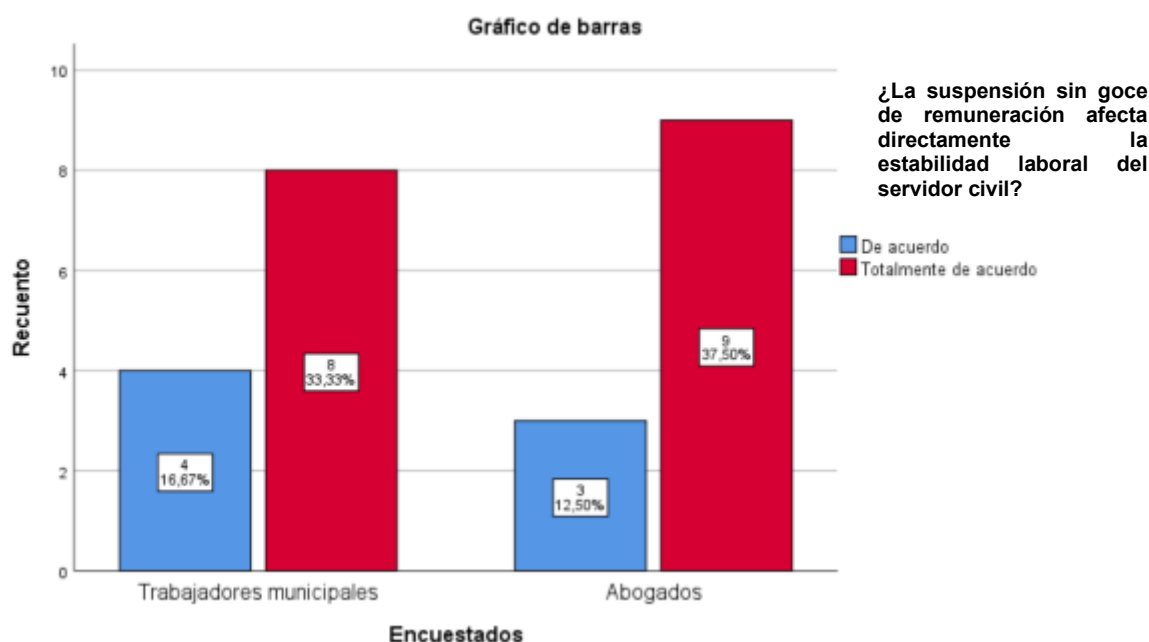
La Tabla 4 revela un consenso unánime entre trabajadores municipales y abogados al considerar que la aplicación anticipada de sanciones administrativas vulnera el principio de legalidad del procedimiento. Sin embargo, se observan matices en la intensidad de esta percepción: mientras el 66.7% de los trabajadores municipales se muestra "totalmente de acuerdo" (y el 33.3% restante "de acuerdo"), los abogados presentan una distribución más equilibrada (50% en cada categoría). Esta diferencia sugiere que, aunque ambos grupos reconocen el problema, los trabajadores -por su exposición directa a estos procesos- adoptan una postura más contundente, mientras que los abogados, con su formación jurídica, contemplan posibles excepciones o contextos donde medidas provisionales podrían aplicarse válidamente.

Tabla 5 ¿La suspensión sin goce de remuneración afecta directamente la estabilidad laboral del servidor civil?

Recuento

¿La suspensión sin goce de remuneración afecta directamente la estabilidad laboral del servidor civil?	Total

		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	4	8	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	3	9	12
Total		7	17	24

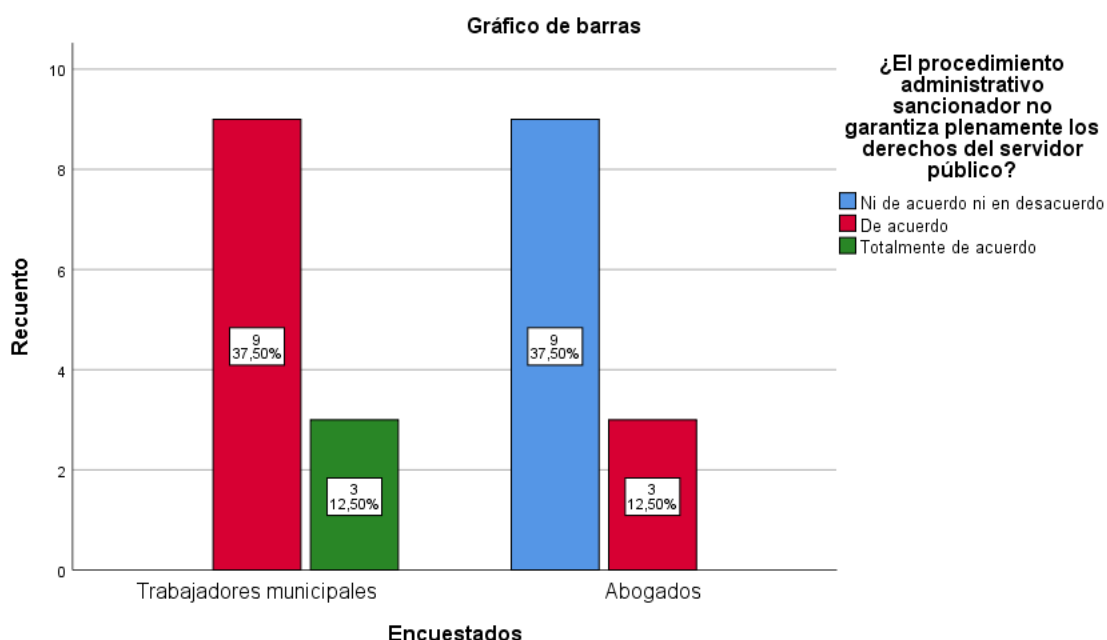


La **Tabla 5** demuestra un acuerdo unánime entre trabajadores municipales y abogados: la suspensión sin goce de remuneración impacta directamente en la estabilidad laboral del servidor civil. Los trabajadores municipales (66.7% “totalmente de acuerdo”) evidencian su preocupación por la vulnerabilidad que genera esta sanción en la continuidad de sus funciones, mientras que los abogados (75% “totalmente de acuerdo”) adoptan una postura aún más crítica, probablemente por su comprensión de las garantías laborales y constitucionales en juego. Esta coincidencia revela que la medida no solo es percibida como desproporcionada, sino como un riesgo para la permanencia y desarrollo profesional del empleado público.

Tabla 6 ¿El procedimiento administrativo sancionador no garantiza plenamente los derechos del servidor público?

Recuento

		¿El procedimiento administrativo sancionador no garantiza plenamente los derechos del servidor público?			Total
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	0	9	3	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	9	3	0	12
Total		9	12	3	24



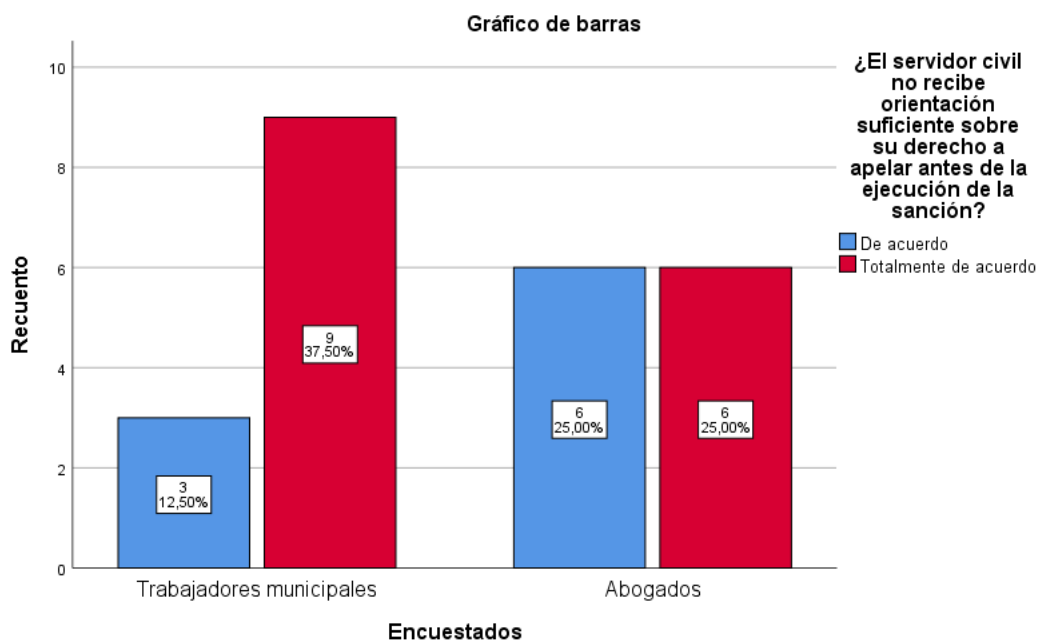
La Tabla 6 muestra la percepción diferenciada entre trabajadores municipales y abogados respecto a si el procedimiento administrativo sancionador garantiza plenamente los derechos del servidor público. De los 12 trabajadores municipales encuestados, el 75% (9) está de acuerdo y el 25% (3) totalmente de acuerdo en que dicho procedimiento no garantiza plenamente estos derechos. En contraste, entre los 12 abogados, el 75% (9) se mostró neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), mientras que solo el 25% (3) expresó estar de acuerdo con esa afirmación. Esta diferencia

evidencia una percepción más crítica por parte de los trabajadores municipales, posiblemente derivada de su experiencia directa con estos procedimientos, lo que sugiere una necesidad de revisar y fortalecer las garantías procesales en el ámbito administrativo sancionador.

Tabla 7 ¿El servidor civil no recibe orientación suficiente sobre su derecho a apelar antes de la ejecución de la sanción?

Recuento

		¿El servidor civil no recibe orientación suficiente sobre su derecho a apelar antes de la ejecución de la sanción?		
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Encuestados	Trabajadores municipales	3	9	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	6	6	12
Total		9	15	24



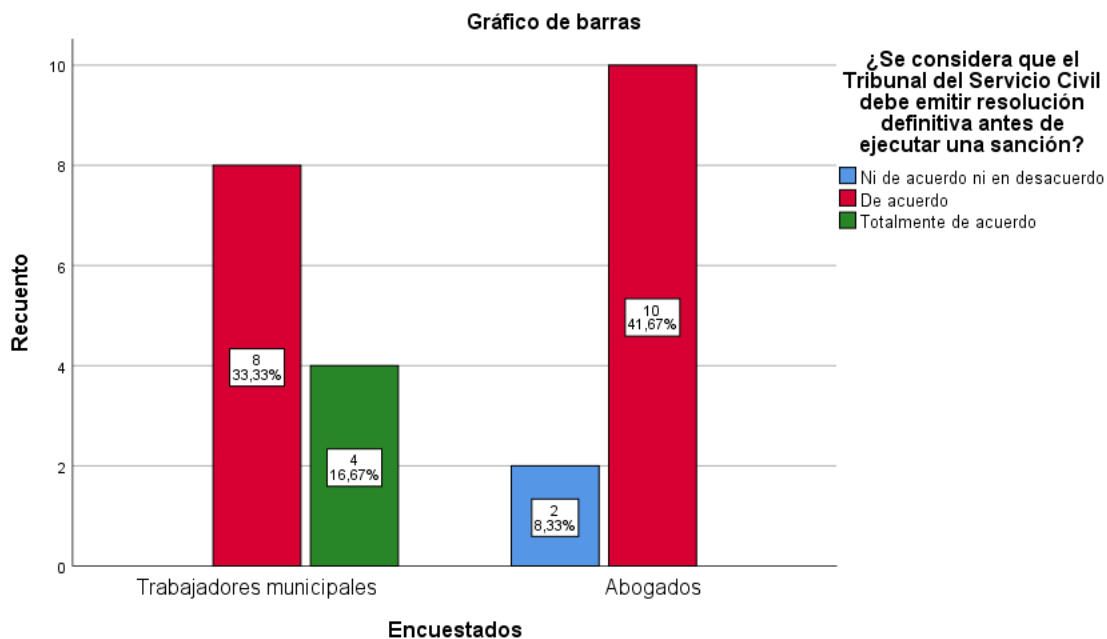
La Tabla 7 evidencia una percepción generalizada entre los encuestados respecto a la falta de orientación al servidor civil sobre su derecho a apelar antes de la

ejecución de una sanción. Tanto trabajadores municipales como abogados coincidieron en esta deficiencia: el 25% (3) y 75% (9) de los trabajadores municipales estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente; mientras que entre los abogados, el 50% (6) se mostró de acuerdo y el otro 50% (6) totalmente de acuerdo. Estos resultados, con un 100% de afirmaciones positivas en ambos grupos, reflejan una preocupación compartida sobre la insuficiente información brindada al servidor sancionado, lo que podría vulnerar su derecho a la defensa y al debido procedimiento administrativo.

Tabla8 ¿Se considera que el Tribunal del Servicio Civil debe emitir resolución definitiva antes de ejecutar una sanción?

Recuento

		¿Se considera que el Tribunal del Servicio Civil debe emitir resolución definitiva antes de ejecutar una sanción?			Total
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	0	8	4	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	2	10	0	12
Total		2	18	4	24



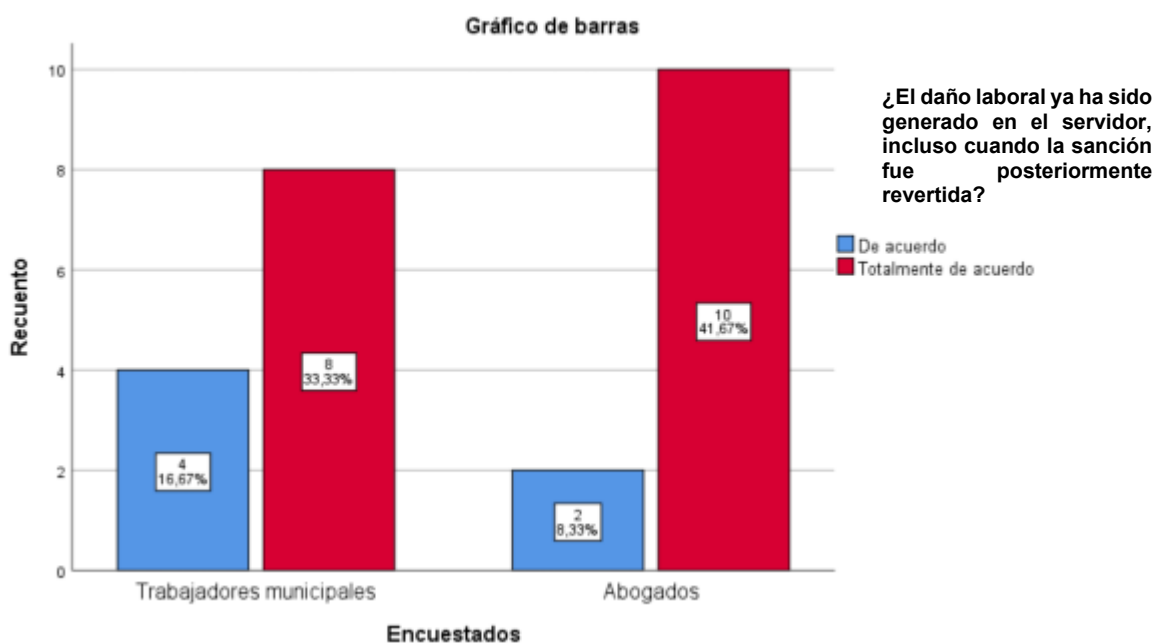
La Tabla 8 muestra que una mayoría significativa de los encuestados considera que el Tribunal del Servicio Civil debe emitir una resolución definitiva antes de ejecutar una sanción. Entre los trabajadores municipales, el 66.7% (8) estuvo de acuerdo y el 33.3% (4) totalmente de acuerdo con esta afirmación, reflejando una postura unánime a favor de garantizar el pronunciamiento final del tribunal antes de aplicar cualquier medida sancionadora. En el caso de los abogados, aunque también predominó el acuerdo (83.3%, es decir, 10 personas), un pequeño porcentaje (16.7%, 2 personas) se mantuvo neutral. Estos resultados refuerzan la necesidad de fortalecer el principio de presunción de inocencia y el debido proceso en el ámbito administrativo sancionador, asegurando que ninguna sanción se ejecute antes de una decisión definitiva del órgano competente.

Tabla 09 ¿El daño laboral ya ha sido generado en el servidor, incluso cuando la sanción fue posteriormente revertida?

Recuento

¿El daño laboral ya ha sido generado en el servidor, incluso cuando la sanción fue posteriormente revertida?	Total

		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Encuestados	Trabajadores municipales	4	8	12
	Abogados sin especialización en procedimientos administrativos disciplinarios	2	10	12
Total		6	18	24



La Tabla 09 revela una percepción clara y contundente entre los encuestados respecto a las consecuencias laborales irreparables que enfrenta el servidor público, incluso cuando una sanción es posteriormente revertida. El 100% de los trabajadores municipales (4 de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo) y el 100% de los abogados (2 de acuerdo y 10 totalmente de acuerdo) coincidieron en que el daño laboral ya se ha materializado, reflejando una preocupación compartida por la afectación a la continuidad en el desempeño y estabilidad profesional derivada de sanciones aplicadas sin esperar una resolución definitiva. Este resultado evidencia la necesidad urgente de revisar el

diseño del procedimiento sancionador, a fin de evitar perjuicios laborales injustos y garantizar el respeto al principio de estabilidad en caso de una eventual revocatoria de la sanción.

5.1.2. Discusión de resultados

Objetivo General: *Determinar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría generar una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el 2024.*

Los resultados obtenidos demuestran de manera contundente que la ejecución inmediata de las sanciones de suspensión sin goce de remuneración vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el 2024.

Según las Tablas 1 y 3, la mayoría de los trabajadores municipales y abogados perciben que esta medida afecta el derecho a la defensa y genera un estado de indefensión jurídica cuando la sanción se aplica antes de que los recursos de apelación sean resueltos.

El análisis de las 12 resoluciones sancionadoras evidencia una práctica administrativa sistemática: todas las sanciones se ejecutaron al día siguiente de la notificación, sin esperar la resolución de los recursos impugnativos correspondientes.

La evidencia empírica confirma que la tutela administrativa efectiva no se garantiza cuando se aplican sanciones de manera automática y sin ponderación previa de los recursos administrativos, comprometiendo el derecho del servidor a ejercer su defensa y a recibir un tratamiento justo y proporcional dentro del procedimiento disciplinario.

Primer Objetivo específico: *Analizar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría afectar a los servidores civiles mientras el recurso de apelación se encuentra en trámite ante el Tribunal del Servicio Civil.*

Los resultados reflejados en las Tablas 1, 2 y 3 muestran que la ejecución inmediata de sanciones impacta directamente en el derecho a la defensa y genera un estado de indefensión jurídica para los servidores civiles. En la Tabla 1, la mayoría de los trabajadores municipales (7 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo) considera que la medida vulnera su derecho a la defensa, mientras que entre los abogados 7 están de acuerdo y 5 neutrales, indicando percepción de afectación, aunque con menor intensidad. La Tabla 2 evidencia que los trabajadores municipales coinciden en que se debe esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de aplicar cualquier sanción (4 de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo), lo que refleja la necesidad de garantizar la seguridad jurídica antes de imponer medidas disciplinarias. La Tabla 3 muestra un consenso absoluto sobre la existencia de indefensión jurídica: el 100% de los encuestados afirma que un servidor sancionado sin resolución firme se encuentra en esta situación.

Asimismo, las Tablas 5 y 9 reflejan que esta práctica compromete la estabilidad laboral, al aplicarse sanciones sin resolución firme y sin garantizar la protección de los servidores frente a consecuencias laborales irreversibles, puesto que los servidores sufrieron interrupciones en sus funciones, afectaciones en la continuidad de sus responsabilidades y riesgos en la estabilidad de su desempeño profesional. Estas consecuencias son consideradas irreparables, pues aun cuando se revierta la decisión, el perjuicio laboral ya se ha materializado, comprometiendo la continuidad en sus puestos y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Estos hallazgos confirman que la aplicación anticipada de sanciones sin esperar la resolución del recurso impugnativo debilita la tutela administrativa efectiva, impide el ejercicio pleno del derecho a la defensa y compromete la formalidad y legitimidad del procedimiento disciplinario.

El impacto laboral sobre los sancionados es evidente. Como muestran el cuadro 5, los servidores sufrieron interrupciones en sus funciones, afectaciones en la continuidad de sus responsabilidades y riesgos en la estabilidad de su desempeño profesional. Estas consecuencias son consideradas irreparables, pues aun cuando se revierta la decisión, el perjuicio laboral ya se ha materializado, comprometiendo la continuidad en sus puestos y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Finalmente, los resultados también ponen en evidencia que esta práctica institucionalizada no solo vulnera derechos individuales, sino que deslegitima el sistema disciplinario al convertir los recursos administrativos en mecanismos ineficaces, privándolos de contenido y utilidad real.

Segundo objetivo específico: *Determinar si la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría impactar en la estabilidad laboral de los servidores civiles, considerando que su recurso de apelación aún no ha sido resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.*

Los resultados obtenidos en las Tablas 5, 8 y 9 evidencian que la ejecución inmediata de sanciones afecta directamente la estabilidad laboral de los servidores. La Tabla 5 muestra que tanto los trabajadores municipales (4 de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo) como los abogados (3 de acuerdo y 9 totalmente de acuerdo) coinciden en que la medida compromete la continuidad y desempeño profesional del servidor. La Tabla 8 indica que la mayoría de los encuestados considera necesario esperar la resolución del Tribunal del Servicio Civil antes de ejecutar cualquier sanción, reforzando

la idea de que aplicar medidas anticipadas compromete la seguridad jurídica y laboral del trabajador. Finalmente, la Tabla 9 confirma que el daño laboral ya se ha materializado incluso cuando la sanción fue posteriormente revertida, evidenciando que la medida genera consecuencias irreparables en la estabilidad profesional y funcional de los servidores.

Desde el enfoque jurídico-administrativo, la aplicación de sanciones sin una resolución firme del órgano competente contraviene los principios de razonabilidad y proporcionalidad consagrados en la Ley N.º 27444. La falta de distinción entre faltas graves y leves evidencia una ausencia de criterio gradual en la ejecución, generando riesgos innecesarios para la estabilidad laboral de los servidores sancionados. En consecuencia, estos resultados permiten concluir que la ejecución anticipada de sanciones sin resolución firme del Tribunal provoca perjuicios laborales directos, afecta la continuidad en las funciones del servidor y vulnera los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad que deben regir el procedimiento disciplinario, debilitando tanto la estabilidad individual como la institucional.

5.1.3. Contrastación de hipótesis

La hipótesis general planteada sostiene que: *La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari durante 2024, al no garantizar el principio del debido procedimiento y afectar la estabilidad laboral, dado que la sanción se aplica sin esperar la resolución del recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.*

A partir del análisis de los resultados obtenidos en los documentos oficiales y en los cuestionarios aplicados, se confirma plenamente la hipótesis planteada: la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración **impacta**

negativamente en el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari durante 2024, al no garantizar el principio de debido procedimiento y afectar la estabilidad laboral mientras se encuentra pendiente la resolución del recurso de apelación.

En primer lugar, el estudio de las 12 resoluciones disciplinarias evidenció que la Municipalidad de Pichari aplicó la sanción de manera inmediata, desde el día siguiente de la notificación, sin esperar la resolución de los recursos de apelación por parte del Tribunal del Servicio Civil. Esta práctica se repitió de manera uniforme, sin considerar la gravedad de la falta ni el estado del proceso impugnativo, evidenciando un patrón de sanción anticipada que vulnera directamente el debido procedimiento administrativo.

Los resultados de las encuestas corroboran esta situación. Según la **Tabla 1**, la mayoría de los trabajadores municipales (7 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo) considera que la ejecución inmediata vulnera el derecho a la defensa; los abogados, aunque más moderados, también reconocen el impacto (7 de acuerdo y 5 neutrales). En la **Tabla 2**, los trabajadores municipales muestran consenso en que se debe esperar la resolución del Tribunal antes de aplicar la sanción (4 de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo), mientras que los abogados presentan una postura más cautelosa. La **Tabla 3** evidencia que el 100% de los encuestados coincide en que un servidor sancionado sin resolución firme se encuentra en estado de indefensión jurídica.

Respecto al impacto laboral, los Cuadros 5 y 9 muestran que los servidores fueron suspendidos hasta por 30 días sin goce de haberes, y algunos incluso sufrieron múltiples suspensiones durante procesos aún en trámite. La Tabla 5 indica que tanto trabajadores municipales como abogados reconocen que la medida afecta directamente la estabilidad laboral, mientras que la Tabla 9 refleja que el 100% de los encuestados

considera que el daño laboral ya se ha materializado, incluso cuando la sanción es revertida. Esto evidencia un perjuicio laboral concreto y, en muchos casos, irreversible.

La percepción de los encuestados refuerza esta conclusión: las Tablas 2, 4, 6, 8 y 10 muestran un consenso en que la ejecución inmediata de sanciones vulnera el debido procedimiento y compromete la continuidad laboral de los servidores. Los trabajadores, al experimentar directamente estas consecuencias, adoptan una postura más crítica, mientras que los abogados, aunque moderados, reconocen la existencia del problema.

Finalmente, desde el enfoque normativo, los Cuadros 5 y 6 permiten identificar que, aunque el artículo 95.2 de la Ley N°30057 y el artículo 117 del Reglamento de la Ley N° 30057 permite la ejecución inmediata de sanciones, esta práctica genera un impacto sobre la estabilidad laboral y la tutela administrativa efectiva de los servidores. La aplicación anticipada de sanciones plantea una tensión entre la legalidad formal de la norma y los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido procedimiento establecidos en la Ley N.º 27444, lo que evidencia la necesidad de evaluar mecanismos que protejan de manera más efectiva los derechos del servidor durante el trámite de apelación.

Primera hipótesis específica: *La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, sin esperar la resolución del recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, afectará el derecho a la tutela administrativa efectiva, al impedir que los servidores civiles ejerzan plenamente su derecho a la última instancia administrativa y generar posibles consecuencias laborales antes de que se resuelva la apelación, provocando perjuicios irreparables.*

Los resultados empíricos obtenidos en esta investigación confirman de manera sólida esta hipótesis. En primer lugar, se verificó que, en las 12 resoluciones jefaturales revisadas (Cuadros 1 y 4), la Municipalidad Distrital de Pichari ejecutó de manera

inmediata la sanción de suspensión sin goce de remuneración, sin aguardar el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre los recursos de apelación interpuestos. Esta práctica evidencia que las medidas disciplinarias se aplicaron sin firmeza administrativa y limita efectivamente el derecho a la tutela administrativa de los servidores, al comprometer el principio del debido proceso.

Tal como se observa en el Cuadro 2, aunque los servidores tienen formalmente reconocido el derecho a apelar, la falta de efecto suspensivo convierte al procedimiento en un acto con protección limitada. Esto implica que los servidores civiles son sancionados antes de contar con una revisión objetiva y definitiva de su caso, debilitando el principio de segunda instancia y restringiendo la efectividad de la última instancia administrativa.

Asimismo, este modelo de ejecución anticipada genera consecuencias laborales adversas. Los Cuadros 3, 5 y 9 evidencian que, incluso en casos de faltas leves, como las resoluciones 034-2024 y 035-2024, las sanciones se aplicaron sin considerar la proporcionalidad ni la posibilidad de revocación futura. Como resultado, los perjuicios económicos y laborales sufridos por los servidores no pueden ser totalmente reparados, aun si la sanción se revierte posteriormente. La Tabla 9 confirma que el 100% de los encuestados —trabajadores municipales y abogados— perciben que el daño laboral ya se ha consumado, evidenciando la limitada eficacia del recurso impugnatorio como mecanismo real de defensa.

La afectación se profundiza por la falta de orientación adecuada. Según la Tabla 7, tanto trabajadores municipales como abogados coinciden en que los servidores sancionados no reciben información suficiente sobre su derecho a apelar antes de la ejecución de la sanción, lo que refuerza la vulneración del principio de tutela administrativa efectiva.

Finalmente, desde el plano normativo, aunque el artículo 117 del Reglamento de la Ley N° 30057 permite la ejecución inmediata, la aplicación anticipada de sanciones sin ponderar la situación del recurso de apelación limita la efectividad de la última instancia administrativa y de la tutela efectiva prevista en la Ley N° 27444. Esto demuestra que, aun dentro del marco legal, la práctica de aplicar sanciones de manera inmediata puede generar perjuicios irreparables, afectando la estabilidad laboral y funcional de los servidores y reduciendo el carácter garantista del procedimiento administrativo disciplinario.

Segunda hipótesis específica: *La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, mientras el recurso de apelación aún está pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil, afectará la estabilidad laboral de los servidores civiles, al generar efectos inmediatos en sus funciones y desempeño profesional antes de que exista una resolución definitiva, aunque dicha medida sea legalmente permitida.*

Los resultados del estudio confirman plenamente esta hipótesis. La revisión de las 12 resoluciones disciplinarias emitidas por la Municipalidad Distrital de Pichari durante el año 2024 (Cuadros 1 y 7) muestra que, en todos los casos, las sanciones de suspensión sin goce de remuneración fueron ejecutadas de manera inmediata, sin esperar el pronunciamiento final del Tribunal del Servicio Civil sobre los recursos de apelación interpuestos. Esta práctica implica que el servidor sancionado ve afectada su continuidad laboral y su desempeño profesional, aun cuando su responsabilidad administrativa no ha sido determinada de manera definitiva.

El impacto laboral se evidencia claramente en los casos documentados. Tal como se detalla en los Cuadros 5, 8 y 9, las sanciones afectan directamente la realización de las funciones del servidor, limitan su participación plena en el trabajo y generan interrupciones en la continuidad de sus responsabilidades. Además, si la

sanción es posteriormente revocada, los efectos sobre la estabilidad laboral y el desempeño profesional ya se han materializado, sin que exista un mecanismo de restitución que restablezca completamente la normalidad laboral del servidor.

La percepción de los trabajadores municipales y abogados encuestados refuerza esta realidad. Según la Tabla 5, el 100% de los participantes coincide en que la suspensión sin goce de remuneración impacta directamente la estabilidad laboral del servidor civil. Esta percepción se amplía en las Tablas 8 y 9, donde los encuestados señalan que los efectos se extienden al desempeño profesional y funcional del servidor. La unanimidad de estas respuestas evidencia que el impacto no es teórico, sino una consecuencia real y significativa de la ejecución anticipada de sanciones.

Finalmente, desde el plano normativo, aunque el artículo 117 del Reglamento de la Ley N.º 30057 permite la ejecución inmediata, la aplicación de sanciones sin ponderar la situación del recurso de apelación limita la efectividad de la tutela administrativa y afecta la estabilidad laboral y profesional del servidor. Como muestran los Cuadros 5 y 6, esta práctica compromete los principios de legalidad, razonabilidad y tutela administrativa efectiva establecidos en la Ley N°27444, al imponer consecuencias sobre las funciones y el desempeño del servidor antes de contar con resolución firme del Tribunal del Servicio Civil.

CONCLUSIONES

La ejecución inmediata de las sanciones disciplinarias sin goce de remuneración, antes de contar con una resolución firme del Tribunal del Servicio Civil, constituye una afectación directa al derecho a la tutela administrativa efectiva, ya que impide que el servidor público ejerza plenamente su derecho a la defensa y a la última instancia administrativa. Al carecer de efecto suspensivo, el recurso administrativo se convierte en un acto con aplicación anticipada que debilita el principio de segunda instancia y limita la función de la apelación como garantía de revisión imparcial. Esta práctica genera consecuencias inmediatas sobre la estabilidad laboral y el desempeño profesional del servidor, afectando la continuidad de sus funciones y comprometiendo su desarrollo funcional incluso cuando la sanción es posteriormente revocada. En este contexto, la normativa vigente, al permitir la ejecución inmediata, carece de criterios claros de proporcionalidad y razonabilidad en la aplicación de sanciones, lo que facilita prácticas que reducen la protección garantista del procedimiento administrativo disciplinario.

Tanto los trabajadores municipales como los abogados encuestados coinciden en que el procedimiento sancionador no garantiza plenamente los derechos del servidor civil, evidenciando un consenso sobre la necesidad de revisar y fortalecer el modelo actual de aplicación de sanciones en el ámbito municipal.

RECOMENDACIONES

Se exhorta al Tribunal del Servicio Civil a respetar estrictamente el plazo máximo de **30 días hábiles** para la resolución de los recursos de apelación, conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057 y su Reglamento. Cumplir este plazo garantizará la efectividad del derecho a la última instancia administrativa, reducirá la afectación a la estabilidad laboral de los servidores civiles y fortalecerá la confianza en el sistema disciplinario.

Se propone una modificación del artículo 95.2 de la Ley N°30057 y del artículo 117 del Reglamento de la Ley N°30057, de manera que se establezca que las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneración solo puedan ejecutarse una vez que exista resolución firme o cuando el recurso de apelación haya sido resuelto.

Texto propuesto:

“La interposición de los medios impugnatorios suspende la ejecución de las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneración, hasta que se emita pronunciamiento definitivo por el Tribunal del Servicio Civil”.

Es fundamental garantizar que el recurso impugnatorio suspenda los efectos de la sanción mientras dure el proceso de revisión, para evitar daños irreparables al servidor civil.

Se recomienda fortalecer las capacidades del personal responsable de procesos disciplinarios para que actúen conforme a los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y tutela efectiva.

La Municipalidad Distrital de Pichari debería emitir lineamientos administrativos que, respetando el marco legal, garanticen una aplicación prudente de sanciones,

postergando su ejecución hasta la resolución de los recursos presentados por los servidores.

Bibliografía

Armando, C. (2020). La tutela efectiva administrativa disciplinaria en el procedimiento administrativo sancionador (Tesis de licenciatura no publicada). Universidad de Buenos Aires.

Augustin, A. (2013). Tratados de derecho administrativo y obras públicas. Fundación de Derecho Administrativo.

Bedón Estrella, N. (2016). El debido proceso en el procedimiento administrativo para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura (Tesis de licenciatura no publicada). Universidad de las Américas.

Espinoza Ramos, B. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020 (Tesis de maestría no publicada). Universidad San Martín de Porres.

Gutiérrez Colantuono, P. (2009). Cuestiones de acto administrativo, reglamento y otras fuentes del derecho administrativo. Ediciones Rap.

Guzmán Napurí, C. (2013). Manual del procedimiento administrativo general. Instituto Pacífico.

Guzmán Napurí, C. (2016). Los procedimientos administrativos disciplinarios. Gaceta Jurídica.

Huapaya Tapia, R. (2006). Tratado del procedimiento contencioso administrativo. Jurista Editores.

López Unsihuay, L. F. (2021). Derecho al debido procedimiento en los procedimientos disciplinarios según la Ley N.º 30057 en el Gobierno Regional de Junín, 2019 (Tesis de maestría no publicada). Universidad Peruana Los Andes.

Maryinez García, L. M., & López Gutiérrez, C. R. (2023). Procedimiento administrativo y tutela administrativa efectiva en el Hospital de Ventanilla, 2021 (Tesis de maestría no publicada). Universidad Peruana Los Andes.

Morón Urbina, J. C. (2017). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General (12a ed., Vol. II). Gaceta Jurídica.

Morón Urbina, J. C. (2019). El procedimiento administrativo. Gaceta Jurídica.

Servir. (2019, marzo 2). Tribunal de Servir: 6 pronunciamientos clave sobre los principios aplicables en un procedimiento administrativo disciplinario. Recuperado de <https://laley.pe/art/12136/tribunal-de-servir-6-pronunciamientos-clave-sobre-los-principios-aplicables-en-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>

Tribunal Constitucional del Perú. (2022). Sentencia Exp. N° 01234-2022-PA/TC. Recuperado de <https://tc.gob.pe>

ANEXOS

Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari, 2024.				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría generar una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari en el 2024?	Determinar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría generar una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles en la Municipalidad Distrital de Pichari durante el 2024.	La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pichari durante 2024, al no garantizar el principio del debido procedimiento y afectar la estabilidad laboral, dado que la sanción se aplica sin esperar la resolución del recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.	<p>Variable Independiente. Ejecución de suspensión sin goce de remuneración.</p> <p>Variable dependiente: Vulneración de la tutela administrativa efectiva.</p>	<p>1. Tipo y nivel de la investigación. Tipo: Básico Enfoque: Cualitativo Nivel: Descriptivo</p> <p>2. Diseño de la investigación no experimental</p> <p>Población y muestra: Población: Conjunto total de servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pichari que han sido sancionados con suspensión sin goce de remuneración el cual está plasmado en la “RESOLUCIÓN JEFATURAL DE SANCIÓN”, siendo un total de 24.</p> <p>Muestra: siendo más del 60% se tomará como muestra 12 resoluciones de sanción.</p> <p>Instrumentos Cuestionario Análisis documental</p> <p>3. Técnicas Encuesta Lista de cotejo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. De qué manera se podría vulnerar el derecho a la tutela administrativa efectiva con la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, considerando que el recurso de apelación aún se encuentra pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>b. ¿Cómo afectaría la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración la estabilidad laboral del servidor civil, considerando</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Analizar de qué manera la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría afectar a los servidores civiles mientras el recurso de apelación se encuentra en trámite ante el Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Determinar si la ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración podría impactar en la estabilidad laboral de los servidores civiles, considerando que su recurso de apelación aún</p>	<p>a. La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, sin esperar la resolución del recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, afectará el derecho a la tutela administrativa efectiva, al impedir que los servidores civiles ejerzan plenamente su derecho a la última instancia administrativa y generar posibles consecuencias laborales antes de que se resuelva la apelación, provocando perjuicios irreparables.</p> <p>b. La ejecución inmediata de la sanción de suspensión sin goce de remuneración, mientras el recurso de apelación aún está pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil, afectará la estabilidad laboral de los servidores civiles, al generar efectos inmediatos en sus funciones y desempeño profesional antes de que</p>		

que el recurso de apelación aún se encuentra pendiente de resolución por el Tribunal del Servicio Civil?	no ha sido resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.	exista una resolución definitiva, aunque dicha medida sea legalmente permitida.		
--	---	---	--	--



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA TITULACIÓN DE LA ASPIRANTE
KATY CARIN AMAO HUAMAN**

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 4:00 p.m. del día 31 de julio del año 2025, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los docentes Richard Almonacid Zamudio (Presidente), Iván Chumbe Carrera, Walter Silva Medina, Víctor Cabrera Medrano y Paola Capcha Cabrera (designada como Secretaria en el presente acto académico), todos los integrantes del jurado calificador para la sustentación de tesis titulado: Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari, 2024. Siendo que el presidente antes de dar inicio al acto académico pregunta al bachiller si tiene alguna observación o inconformidad con la integración y composición del jurado calificador, a lo que respondió que no tiene ninguna observación que no tiene observación alguna y se encuentra conforme. -----

Acto seguido, se pide dar lectura del contenido de las resoluciones que dan origen al presente acto que dio origen al presente acto académico consistente en las Resolución Decanal N°295-2025-UNSCH-FDCP-D; Resolución Decanal N°303-2025-UNSCH-FDCP-D, es como el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas-Art. 25. -----

A continuación, se le invita al aspirante, previa exhortación, a iniciar con la sustentación de la tesis; al concluir, el presidente invitó a cada uno de los miembros del Jurado a examinar al aspirante empezando, de mayor a menor antigüedad, a fin de que el jurado proceda con la deliberación, siendo que por mayoría se decidió aprobar con la suma promedio de 12 (doce) – aprobado. -----

Acto seguido el presidente reiniciando el acto académico invita al aspirante a ingresar para poner en su conocimiento el resultado obtenido; con lo que concluyó el acto académico firmando la presente.



Richard Almonacid Zamudio
(PRESIDENTE)




IVÁN CHUMBE CARRERA
(MIEMBRO)



WALTER SILVA MEDINA
(MIEMBRO)



VÍCTOR CABRERA MEDRANO
(MIEMBRO)



PAOLA CAPCHA CABRERA
(SECRETARIA)



UNSCH

**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
DERECHO**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 10-2025-UNSCH-FDCP

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor	Bach. Katy Carin AMAO HUAMAN
Para	Título profesional
Denominación de la tesis	Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari, 2024.
Evaluación de Originalidad	11%
Numero de trabajo	2751390867
Fecha	22 de setiembre 2025

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 22 de setiembre de 2025

Dr. Richard Almonacid Zamudio

Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari, 2024.

por Katy Carin Huaman Amao

Fecha de entrega: 22-sept-2025 09:39a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2751390867

Nombre del archivo: TESIS_CORREGIDO_DESPUES_DE_LA_SUSTENTACIÓN-
_KATY_CARIN_AMAO_HUAMAN.pdf (1.03M)

Total de palabras: 19072

Total de caracteres: 113544

Vulneración de la tutela administrativa efectiva en la ejecución de suspensión sin goce de remuneración en la Municipalidad Distrital de Pichari, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	abogaciaenred.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	ricardoayalagordillo.wordpress.com Fuente de Internet	1%
7	www.munisanborja.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	<1%

9

www.serpar.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

www.regionjunin.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo