

El Proceso disciplinario en la Administración Pública

The disciplinary process in the Public Administration



Chedorlaomer Rubén Gonzales Espinoza¹
Decano de la Facultad de Derecho de
la Universidad Nacional Mayor de San
Marcos. Lima, Lima.

e-mail: chgonzalese@yahoo.com

Fecha de Recepción: 13/01/2014

Fecha de Aprobación: 21/05/2014

SUMARIO

Resumen. Abstract. Palabras Claves. Key Words. 1 Introducción 1.1 El origen del proceso disciplinario en el Perú. El proceso administrativo disciplinario. 1.2 El tratamiento del proceso disciplinario en la legislación actual. 1.3 Conclusiones.

RESUMEN

El proceso disciplinario, como facultad sancionadora de la que está investida la Administración Pública, ha ido evolucionando en el Perú conforme se han ido modificando las normas de carrera pública, pero también debido a actos de indisciplina y de corrupción cada vez más frecuentes y que quedan sin sanción. No obstante, la legislación respecto al proceso disciplinario no ha tenido un tratamiento uniforme y, en la actualidad, se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procesos.

ABSTRACT

The disciplinary process as sanctioning power is vested in the Public Service, has been evolving in Peru as they have been changing the rules on public career, but also due to acts of indiscipline and corruption increasingly frequent and are without penalty. However, legislation regarding the disciplinary process has not been uniform treatment and, at present, we have three bodies to which processes are resolved.

PALABRAS CLAVE:

Competencias sancionadoras, Administración Pública.

1 GONZALES ESPINOZA, Rubén. Doctor en Derecho y Educación, UNMSM. Doctor en Administración, UPIGV. Doctor en Medicina, UNFV. Docente en Pre y Postgrado.

**KEYWORDS:**

Competitions sancionadoras, Public Administration.

INTRODUCCIÓN:

Al instaurarse la carrera administrativa en el Perú el año 1950, por efecto del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, se establecieron también la estabilidad laboral absoluta del personal civil, sus obligaciones, faltas y sanciones. Posteriormente, el año 1984, se dio el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, actualmente vigente y, recientemente, se promulgó la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que contempla un elenco de faltas que complementan las consideradas en la ley de carrera.

La gravedad y frecuencia de las faltas administrativas, ha obligado al Estado a ampliar, mediante Ley N° 29622, Ley que modifica la Ley N° 27785, las facultades de la Contraloría General de la República para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional, cuyo Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, contempla cinco tipos de infracciones, cada uno de los cuales contiene a su vez una serie de conductas consideradas como faltas.

La creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos mediante Decreto Legislativo N° 1023², establece el Tribunal del Servicio Civil como órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

Tenemos, así, hasta tres instancias en las que se resuelven los procesos en materia disciplinaria.

2 El Decreto Legislativo N° 1023 restituye el Tribunal del Servicio Civil que se instituyó en el Decreto Legislativo N° 276 y que fue derogado por el gobierno de Alberto Fujimori.

I. El origen del proceso disciplinario en el Perú

El Estado está conformado por una compleja estructura con diversos niveles de autoridad y poder de decisión. Siendo el fin del Estado el logro del bienestar general, tratando de satisfacer las múltiples necesidades sociales, debe ejercer su autoridad hacia dentro y hacia afuera.

El logro de los fines estatales depende no solo de la provisión de recursos sino también de un adecuado ejercicio del poder frente a funcionarios y servidores, procurando que cumplan con sus obligaciones

El proceso disciplinario, como tal, no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina. Anteriormente, las normas establecían sólo obligaciones por parte de funcionarios y servidores, tal como se muestra a continuación:

- a. La Ley de Ministros del 26 de septiembre de 1862³, establecía que *“Cada Ministro tendrá un Reglamento particular aprobado por el Presidente de la República. En él se detallarán las obligaciones de sus empleados, el orden que ha de seguirse en el despacho y en el servicio de la oficina y por último los negocios que correspondan a ese ramo de la Administración.”*
- b. Una Resolución Suprema⁴ de 1876, señalaba que una de las atribuciones de los Directores de Ministerios era: *“Cuidar de que los empleados de su dependencia cumplan estrictamente los deberes de su cargo, participando al Ministro de las faltas graves que notaran en ellos, para que*

3 Ley de Ministros, Artículo 50º, 26 de septiembre de 1862.

4 Resolución Suprema, Artículo 8º, 10 de noviembre de 1872.



sean remediadas”.

C. El año 1896, se creó un Consejo de Disciplina⁵, bajo la consideración que “...la moral administrativa y el decoro y respetabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un Tribunal Disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra los funcionarios civiles de la República y decidir acerca de ellos”, con las siguientes atribuciones:

- “Improbar o censurar, calificándola, toda irregularidad, indelicadeza o falta de celo o previsión, no definidas en la ley penal.
- Declarar quién se hizo acreedor a suspensión temporal o destitución, según el caso, el funcionario culpable de falta grave, pero no definida por la ley escrita.
- Declarar la suspensión y sometimiento a juicio del que apareciese culpable de delito penado por el Código.
- Establecer la ausencia de prueba o dar veredicto absolutorio, declarando, llegado el caso, el carácter calumnioso o temerario de la acusación.”

En aquella época no se estableció propiamente un proceso disciplinario y quienes eran sometidos a la jurisdicción de este Tribunal no recibían el calificativo de “procesado” sino de “acusados”, estando exentos de tal jurisdicción el Presidente de la República, Ministros de Estado, Agentes Diplomáticos, Senadores y Diputados y miembros del Poder Judicial.

d. El Artículo 187 de la Constitución de 1933, establecía que: “Los funcionarios políticos de quienes se ocupa este título (Prefectos y Subprefectos), contra los que se declare judicialmente responsabilidad por actos practicados en el ejercicio de sus funciones,

⁵ Ley del 16 de enero de 1896, crea el Consejo de Disciplina, 16 de enero de 1896.

quedarán permanentemente inhabilitados para desempeñar cualquier cargo público, sin perjuicio de la pena que se les impongan los tribunales.”

e. Al promulgarse el Decreto Ley N° 11377, durante el gobierno de facto de Manuel Odría el año 1950, además de crearse la carrera administrativa con base en la capacidad e idoneidad, se contempla la necesidad de “...dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándolos definitivamente de toda influencia extraña a su abnegada misión lo que ha de traducirse en beneficio de ellos mismos y confianza de la colectividad;”

El Decreto Ley N° 11377, de vigencia ultractiva, considera un limitado número de conductas constitutivas de faltas graves, las que están referidas al incumplimiento de realizar declaración de bienes o rentas; la prestación de garantía por el manejo o recaudación de fondos públicos; y la custodia de bienes o rentas fiscales; y el incumplimiento de la prohibición de celebrar por sí o por terceras personas actos contractuales con las Reparticiones del Estado, interviniendo directa o indirectamente en los contratos con su Repartición, aunque tengan intereses comerciales, su cónyuge o parientes hasta el 4° grado de consanguinidad o 2° de afinidad.

Sin perjuicio de lo anterior, más adelante, se precisa que son faltas de carácter disciplinario:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en el presente Estatuto y su Reglamento;
- b) El faltamiento al Superior;
- c) El abuso de autoridad;
- d) La negligencia en el desempeño de la función;



- e) La incompetencia o incapacidad para el desempeño del cargo;
- f) La prevaricación;
- g) El uso de la función con fines de lucro;
- h) Percibir dádivas en el desempeño de la función;
- i) La simulación reiterada de enfermedad; y
- j) La práctica de actividades de carácter político.

Este conjunto de faltas incluye lo que en la actualidad se considera típicamente faltas como también delitos incorporados al Código Penal.

Como sanciones disciplinarias, se establecieron:

- a) Amonestación privada o pública.-La amonestación podrá ser impuesta:
 - Para los Ayudantes y Auxiliares por los Jefes de Sección y Departamentos, Directores (o cargo similar).
 - Para los Oficiales, por los Directores (o cargo similar).
 - Para los Directores (o cargo similar), por la Autoridad Superior.
- b) Multa de uno a veinte días.- Podrá ser impuesta:
 - Por los Directores (o cargo similar) hasta diez días; y
 - Por la Autoridad Superior hasta veinte días.
- c) Suspensión sin goce de haber de diez a treinta días.-Podrá ser impuesta por la Autoridad Superior.
- d) Cesantía; y
- e) Destitución.

La cesantía o destitución exigían Resolución Ministerial para los Auxiliares y Ayudantes y Resolución Suprema para los oficiales. El pase a la cesantía por medida disciplinaria, fue fijada por un mínimo de tres meses.

Los empleados públicos que eran destituidos por medida disciplinaria, no podían reingresar al Servicio Civil, a diferencia de lo que actualmente ocurre.

El Artículo 93° del Decreto Ley N° 11377, estableció, por primera vez, que *“El empleado que comete una falta que pueda ser causal de cesantía o destitución, deberá ser sometido a un proceso administrativo escrito, en forma sumaria, de acuerdo con las pautas que señala el Reglamento. El procesado tendrá derecho a defensa.*

El fallo lo dictará la Autoridad Superior y cabe apelación ante el Concejo Nacional del Servicio Civil, cuya Resolución es definitiva.”

Un hecho importante es la exigencia de la motivación de la Resolución que dispone la cesantía o destitución de un empleado. Asimismo, se estableció que todas las sanciones impuestas a un empleado público, serán inscritas en su Libreta y Tarjeta de Servicios, con indicación de las faltas que dieron lugar a ellas.

- f. El Artículo 62° de la Constitución de 1979, estableció que *“Los funcionarios y servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por el, deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de estos. El Fiscal de la Nación, por denuncia de cualquier persona o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial cuando se presume enriquecimiento ilícito. La ley regula la responsabilidad de los funcionarios a los que se refiere este Artículo.”*

- g. La Constitución de 1993, al referirse a la función pública, señala que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, siendo el Presidente de la República el funcionario



de la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

Por otro lado, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, no estando comprendidos en ella los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, al mismo tiempo que prohíbe el desempeño de más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

Dice ROJAS VARGAS⁶ que la noción y naturaleza de la función pública y el concepto de funcionario público son vistos hoy desde las siguientes perspectivas:

a. *Concepción material de destino o teleológica.*- Existirá función pública siempre y cuando las actividades realizadas o por realizar, se hallen destinadas al interés colectivo o al bien común. Puede ser:

- Macro: Predicables a los agentes públicos y a los órganos público-estatales,
- No son necesariamente estos agentes quienes planeen, dirijan u ordenen, dejando la función a cargo de entidades privadas.

b. *Concepción legal-formal:* Existe función pública o privada de acuerdo al

6 ROJAS VARGAS, FIDEL; Delitos contra la Administración Pública, Ed. Jurídica Grijley. Lima, 2003, págs. 18 y 19.

régimen jurídico que regula la actividad de la entidad.

C. *Concepción mixta o ecléctica.*- La función pública se da cuando las actividades son realizadas por organismos y agentes de naturaleza jurídica estatal o pública.

Señala este mismo autor que “...*La función pública, como institución de derecho público, es una actividad que el ordenamiento jurídico (constitucional y legal), reserva a los órganos-instituciones y se manifiesta por la voluntad de los órganos individuales (funcionarios públicos)*”⁷.

Como una forma de cautelar la integridad de los recursos públicos, obliga a los altos funcionarios, y otros servidores públicos la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que perciben por todo concepto, en razón de sus cargos. Siendo más específica, ordena que los funcionarios y servidores públicos que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste, deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismos, la que debe ser publicada en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

La presunción de enriquecimiento ilícito, por denuncia de terceros o de oficio, el Fiscal de la Nación, formula cargos ante el Poder Judicial. En ese sentido, la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública está establecida en la ley. En tal caso, puede darse la prescripción, cuyo plazo se duplica en caso de delitos cometidos contra el patrimonio del Estado.

7 ROJAS VARGAS, FIDEL: Op. Cit., p. 15.



Por otro lado, tanto la Ley N° 27815⁸ como el Decreto Supremo N° 012-97-RE⁹, definen la función pública como *“Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.”*

La misma norma, en su Artículo 3°, señala que los fines de la función pública *“...son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.”*

El Artículo 7° de la Ley N° 27815, establece como deberes de la función pública:

1. *“Neutralidad.- Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquiera otra índole en el desempeño de sus funciones demostrado independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.*
2. *Transparencia.- Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.*
3. *Discreción.- Debe guardar reserva*

8 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Artículo 2°.

9 Decreto Supremo N° 012-97-RE, Ratifica la Convención Interamericana contra la Corrupción, Artículo I.

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

4. *Ejercicio Adecuado del Cargo.- Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el sector público no debe adoptar represalias de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras persona.*
5. *Uso Adecuado de las Bienes del Estado.- Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignadas para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.*
6. *Responsabilidad.- Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.*

La norma distingue entre faltas de carácter disciplinario sancionadas según el Estatuto



y delitos previstos por las leyes y que sean competencia de los Tribunales Ordinarios o Privativos, que en caso de condena llevan consigo la destitución automática.

Asimismo, se considera que una falta resulta tanto más grave cuando más elevada es la categoría del empleado que la comete y que la reincidencia constituye serio agravante.

II. El proceso administrativo disciplinario

El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc.

El bien jurídico protegido en el proceso disciplinario es el buen funcionamiento de la administración pública. En ese orden de ideas, se trata de mantener el orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo.

Son cuatro los elementos del poder disciplinario de la administración:

1. Sujetos:

Debemos distinguir el sujeto activo del sujeto pasivo.

A. Sujeto activo:

Es quien ejerce el poder de sancionar. Lógicamente que siendo de principio, compete en general, al jerarca, salvo que el derecho positivo disponga otra

cosa. Según el Decreto legislativo N° 276, corresponde al titular del pliego tomar la decisión sobre la sanción a imponer. En cambio, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, corresponde al Tribunal del Servicio Civil la decisión de la sanción.

B. Sujeto pasivo: Es siempre un funcionario y/o servidor público, porque sin vínculo laboral-funcional es inconcebible el ejercicio del poder sancionador.

2. Objeto:

Es la aplicación de una medida disciplinaria, una sanción.

3. Motivo:

Es la existencia de hechos que pueden perjudicar la marcha del servicio público. Estos hechos son las faltas administrativas y son merecedoras de una sanción.

4. Fin:

Es la tutela del orden jurídico administrativo. Es correctivo y ejemplarizante, tratando de que el funcionario y/o servidor público que cometió una falta, no la reitere y, por otro lado, que no cunda el mal ejemplo.

La determinación del motivo y del fin de un acto es determinante para considerar si el acto tiene, o no, carácter disciplinario. Por ejemplo, un acto disponiendo un traslado de un funcionario y/o servidor público atendiendo al motivo y al fin puede ser dictado como sanción o persiguiendo razones de mejor servicio. La única diferencia entre ambos reside en el motivo y en el fin de dichos actos.

DELGADILLO¹⁰ alude a la facultad de

¹⁰ DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto: El derecho disciplinario de la función pública. INAP México. Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.



control del gobernante para corregir y sancionar tanto a los administrados como a funcionarios y servidores del aparato administrativo con la finalidad de “mantener la disciplina de la organización jerárquica, a fin de que el ejercicio del poder público se ajuste a los valores fundamentales que, en razón del interés general, son previamente establecidos.”

En atención al mantenimiento de la disciplina laboral, las normas legales institucionales contienen exigencias en orden a los deberes, obligaciones, como también derechos de los servidores. En contraposición, está la responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores por comisión u omisión, la tipificación de las faltas y las sanciones.

La situación descrita crea diferencias en cuanto a la autoridad competente y a los plazos para resolver. Dichas diferencias están expresadas en el D. Leg. 276 y su reglamento, la Ley N° 30057 y el D. S. N° 023-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29622, denominado “*Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control*”

Dichos dispositivos, por una parte, establecen elencos diferentes de tipos y, por otro asignan la facultad sancionadora a diferentes autoridades, sin que exista unicidad de criterios, no obstante tratarse de funcionarios y servidores pertenecientes a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276 y N° 1057, afectándose con ello el principio de igualdad ante la ley.

III. El tratamiento del proceso disciplinario en la legislación actual

3.1. Las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

El Artículo 25° del Decreto Legislativo N° 276, establece que “Los servidores Públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.”

Los tres tipos de responsabilidad encuentran plena justificación, dado que la comisión de faltas puede no solo afectar el funcionamiento de la administración, en cuyo caso cabe la responsabilidad administrativa, sino también causar perjuicio económico, dando lugar a la responsabilidad civil y, finalmente, constituir conducta dolosa, con que se configura el tipo penal que corresponda.

No debe incurrirse en el error de pensar que si un funcionario o servidor es sancionado administrativamente, ya no puede ser sometido a proceso penal en aplicación del principio *non bis in ídem*, dado que lo que se sanciona en lo administrativo es la afectación al servicio público y lo que se pretende que se sancione en el ámbito penal es la afectación de un bien jurídico



protegido.

Los tipos de sanciones por faltas disciplinarias, pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y
- d) Destitución.

El Artículo 27° establece como criterios para la graduación de la sanción, la consideración de la magnitud de las faltas (menor o mayor gravedad) sin que su aplicación tenga que ser necesariamente correlativa ni automática, “...debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante”, debiendo contemplarse, además, que el nivel del servidor encuentra relación directamente proporcional con la gravedad de la falta.

El Artículo 28° de la Ley de Carrera, señala como “...faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) *El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento;*
- b) *La reiterada resistencia al*

cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;

- c) *El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor;*
- d) *La negligencia en el desempeño de las funciones;*
- e) *El impedir el funcionamiento del servicio público;*
- f) *La utilización y disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros;*
- g) *La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de servicio revista excepcional gravedad;*
- h) *El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro;*
- i) *El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;*
- j) *Los actos de inmoralidad;*
- k) *Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y*
- l) *Las demás que señale la Ley.*



Podemos observar aquí, que en el mismo sentido que el Decreto ley N° 11377, se incluyen como faltas, conductas que constituyen delitos y que están tipificadas en el Código Penal, Decreto Legislativo No 635: Delitos cometidos por funcionarios públicos: Abuso de Autoridad, Concusión, Peculado y Corrupción de Funcionarios Art. 376 al 401.

Respecto a ello, conviene señalar que por Ley N° 30124 se modifica el Artículo 425 del Código Penal, referido al concepto de funcionario o servidor público, señalando que:

“Son funcionarios o servidores públicos:

1. *Los que están comprendidos en la carrera administrativa.*
2. *Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular.*
3. *Todo aquel que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado, incluidas las empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas en la actividad empresarial del Estado, y que en virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos.*
4. *Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares.*
5. *Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.*
6. *Los designados, elegidos o*

proclamados, por autoridad competente, para desempeñar actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado o sus entidades.

7. *Los demás indicados por la Constitución Política y la ley.”*

Anteriormente, por Ley N° 30111 se incorpora la pena de multa en los delitos cometidos por funcionarios públicos, modificándose los artículos 382, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal.

En el mismo sentido, el Artículo 29° del D. Leg. 276, establece que *“La condena penal privativa de la libertad por delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática”*, no obstante, esta norma se cumple debido a que las entidades públicas o no llegan a tomar conocimiento de las sentencias condenatorias a sus servidores, hecho que constituye un grave falla del sistema.

Asimismo, el Artículo 30° de la norma en comentario dispone que *“El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de cinco años como mínimo.”*

En observancia del debido proceso, la Ley establece que en las entidades de la Administración Pública se conformarán comisiones permanentes de procesos administrativos disciplinarios para la conducción de los respectivos procesos.



El Artículo 163 del Decreto Supremo N^a 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N^o 276, establece que: *“El servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables.*

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

La realidad, demuestra que dicho plazo casi nunca se cumple, de tal manera que al ser apelada una sanción, el Tribunal del Servicio Civil, debe declarar que la entidad ha perdido la facultad para sancionar, aplicando el principio de inmediatez.

De acuerdo a lo estipulado por el Artículo 33^o del Decreto Legislativo N^o 276, *“El servidor que se considere afectado por una sanción podrá interponer recurso de reconsideración o apelación, con cuya resolución quedará expedita el recurso ante el respectivo Consejo Regional del Servicio Civil o Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.”*

No obstante, el Capítulo VII (Arts. 36 al 42), referido al Tribunal del Servicio Civil y a los Consejos Regionales del Servicio Civil, fue derogado por la Primera Disposición Final de la Ley Orgánica del Sector Justicia,

Decreto Ley No 25993 de 21 de diciembre de 1992, vigente a partir del 24 de diciembre de 1992, por el Gobierno de Reconstrucción Nacional de Alberto Fujimori. Por tal motivo, las apelaciones a las sanciones disciplinarias, presentadas por los servidores públicos, debieron ser resueltas por los titulares de las entidades públicas.

3.2. Las atribuciones del Tribunal del Servicio Civil, creado por Decreto Legislativo N^o 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Por Decreto Legislativo N^o 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21 de junio de 2008.

El Tribunal del Servicio Civil está estatuido en el Artículo 17^o, definido como *“...un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.”* Creado como un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia, el Tribunal constituye última instancia administrativa para conocer recursos de apelación en materia de:

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



e) Terminación de la relación de trabajo.

Sus resoluciones solo pueden ser impugnadas ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativo.

Por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, definiendo a este como *“...el órgano colegiado, integrante de SERVIR, que tiene a su cargo la solución de las controversias individuales que se presenten entre las Entidades y las personas a su servicio al interior del Sistema, respecto de las materias establecidas en el artículo 3 del presente Reglamento.”*

La norma otorga al Tribunal *“... independencia técnica en las materias de su competencia y sus pronunciamientos agotan la vía administrativa cuando sean resueltos por sus respectivas Salas. Las resoluciones de las Salas se difunden para conocimiento público a través del portal institucional de SERVIR y los pronunciamientos de la Sala Plena se publicarán adicionalmente en el Diario Oficial El Peruano.*

Establece como competencia del Tribunal (Artículo 3) conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación exclusivamente sobre las siguientes materias:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario;

e) Terminación de la relación de trabajo.

Al no establecerse plazo para resolver las apelaciones, se entiende que este se rige por lo establecido en el Artículo 163 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que señala que *“El servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables.*

El incumplimiento del plazo señalado configura falta de carácter disciplinario contenida en los incisos a) y d) del Art. 28 de la Ley”, disposición que guarda concordancia con el Artículo 35 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala que *“El plazo que transcurra desde el inicio de un procedimiento administrativo de evaluación previa hasta que sea dictada la resolución respectiva, no puede exceder de treinta (30) días hábiles, salvo que por ley o decreto legislativo se establezcan procedimientos cuyo cumplimiento requiera una duración mayor.”*

A pesar de dichas disposiciones, el Tribunal del Servicio Civil excede largamente el plazo de treinta días hábiles, de donde resulta que una apelación se resuelve en un promedio de dos años. A pesar de ello, muchas resoluciones referidas a procesos disciplinarios declaran la prescripción por aplicación del principio de inmediatez, al no haber resuelto el proceso la entidad dentro del plazo establecido.



3.3. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Esta norma presente en su Artículo 85, complementa el listado de faltas de carácter disciplinario, consideradas en el Artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, señalando:

- a) *“El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.*
- b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*
- c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*
- d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*
- e) *El impedir el funcionamiento del servicio público.*
- f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*
- g) *La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.*
- h) *El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.*
- i) *El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.*
- j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*
- k) *El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.*
- l) *Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.*
- m) *Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.*
- n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*
- o) *La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.*
- p) *Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.*
- q) *La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.*
- r) *Las demás que señale la ley.”*

Las condiciones para determinar la proporcionalidad de la sanción respecto a la falta cometida, son:

- a) *“Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b) *Ocultar la comisión de la falta o*



- impedir su descubrimiento.*
- c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
 - d) *Las circunstancias en que se comete la infracción.*
 - e) *La concurrencia de varias faltas.*
 - f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
 - g) *La reincidencia en la comisión de la falta.*
 - h) *La continuidad en la comisión de la falta.*
 - i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.”*

Las sanciones aplicables no difieren de las establecidas en la actual Ley de carrera Pública.

Un cambio importante lo constituye el hecho que la norma ya no establece la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, sino autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, conformadas por:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Agrega la norma que las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de

la entidad, puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones y cuya misión es precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública, pero sin capacidad de decisión, no siendo vinculantes sus informes u opiniones. La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

El procedimiento administrativo disciplinario es iniciado por la autoridad de primera instancia de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento.

Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

El procesado tiene derecho a ejercer su defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, en forma previa al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de



primera instancia y luego de presentados los descargos.

Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

La norma señala que *“La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.”*

El plazo para resolver el proceso es de treinta (30) días hábiles, pudiendo la autoridad, si la complejidad del procedimiento lo amerita, ampliar dicho plazo, motivando debidamente la dilación, no pudiendo transcurrir entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución un plazo mayor a un (1) año.

Los servidores civiles que consideren que la sanción afecta sus derechos, tiene un plazo de quince días para la interposición de los medios impugnatorios, que deben resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Agrega la norma que la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, con lo cual deja de aplicarse supletoriamente el Artículo 216 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre suspensión de la ejecución del acto administrativo.

La Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, establece que *“A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.”*

- 3.4. La Ley N° 29622, Ley que modifica la Ley N° 27785, otorgando facultades a la Contraloría General de la República para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2011-PCM.

Por Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, se aprobó el Reglamento de dicha Ley bajo la denominación *“Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control”*

Dicha norma incorpora el subcapítulo II en el capítulo VII del título III de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del



Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, *“Proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional.”*, señalando que en el Artículo 45 que *“La Contraloría General ejerce la potestad para sancionar por cuanto determina la responsabilidad administrativa funcional e impone una sanción derivada de los informes de control emitidos por los órganos del Sistema.*

La referida potestad para sancionar se ejerce sobre los servidores y funcionarios públicos a quienes se refiere la definición básica de la novena disposición final, con prescindencia del vínculo laboral, contractual, estatutario, administrativo o civil del infractor y del régimen bajo el cual se encuentre, o la vigencia de dicho vínculo con las entidades señaladas en el artículo 3, salvo las indicadas en su literal g).

Son exceptuadas las autoridades elegidas por votación popular, los titulares de los organismos constitucionalmente autónomos y las autoridades que cuentan con la prerrogativa del antejuicio político.”

El Artículo 5 del Reglamento, establece la prevalencia de la competencia de la Contraloría General para la determinación de la responsabilidad administrativa funcional, con lo que se establece *“...el impedimento para que las entidades inicien procedimientos para el deslinde de responsabilidad por los mismos hechos que son materia de observación en los Informes, cualquiera sea la naturaleza y fundamento de dichos procedimientos...”*

Quiere decir que en aplicación de las referidas normas, los funcionarios o servidores públicos comprendidos dentro de sus alcances quedan excluidos de su entidad para la realización del proceso y para la aplicación de la sanción.

Esta medida, ha sido necesaria tanto por el exceso del plazo por parte de las entidades para sancionar como por las sanciones benignas que se aplican, lo que propicia actos que atentan con tra el servicio público y alientan la corrupción.

Un importante aporte de la Ley está referido al elenco de conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional contempladas en el Artículo 46 y definidas como *“...aquellas en las que incurren los servidores y funcionarios públicos que contravengan el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen...”*

Dicha definición no difiere en absoluto de concepto de las conductas contempladas en el Artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, pero la diferencia la encontramos al listar el Artículo 46 de la Ley, dicha conductas, como sigue:

- a) Incumplir las disposiciones que integran el marco legal aplicable a las entidades para el desarrollo de sus actividades, así como las disposiciones internas vinculadas a la actuación funcional del servidor o funcionario público.
- b) Incurrir en cualquier acción



u omisión que suponga la transgresión grave de los principios, deberes y prohibiciones señalados en las normas de ética y probidad de la función pública.

- c) Realizar actos persiguiendo un fin prohibido por ley o reglamento.
- d) Incurrir en cualquier acción u omisión que importe negligencia en el desempeño de las funciones o el uso de estas con fines distintos al interés público.

El Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, describe y especifica en sus artículos 6 a 9 cada una de las conductas que comprenden las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional, calificándolas según el caso de graves o muy graves.

Las infracciones de responsabilidad administrativa funcional dan lugar a la imposición de cualquiera de las siguientes sanciones:

- a) Inhabilitación para el ejercicio de la función pública de uno (1) a cinco (5) años.
- b) Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, sin goce de remuneraciones, no menor de treinta (30) días calendario ni mayor de trescientos sesenta (360) días calendario.

De acuerdo al Artículo 14 del Reglamento,

“14.1. Los funcionarios o servidores públicos que incurrir en responsabilidad

administrativa funcional son sancionados con inhabilitación para el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, según corresponda a la gravedad de la infracción en que hubieran incurrido y conforme a los criterios de gradación establecidos en la Ley.”

14.2 *La inhabilitación para el ejercicio de la función pública, comprende la privación de la función, cargo o comisión que ejercía el funcionario o servidor infractor, así como la incapacidad legal para obtener mandato, cargo, empleo, comisión de carácter público, para celebrar contratos administrativos de servicios o para el ejercicio de función pública o funciones en general en las entidades.*

14.3 *La suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, comprende la separación del cargo y la suspensión del goce de remuneraciones, compensaciones y/o beneficios de cualquier naturaleza.”*

En cuanto a la escala de sanciones, el Reglamento, establece en su Artículo 15:

Los funcionarios y servidores públicos que incurran en responsabilidad administrativa funcional serán sancionados de acuerdo a la siguiente escala:



- a) *“La infracción grave será sancionada con suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de treinta (30) días calendario y hasta trescientos sesenta (360) días calendario o inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de uno (1) ni mayor de dos (2) años.*
- b) *La infracción muy grave será sancionada con inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de dos (2) ni mayor de cinco (5) años.”*

La gradación de las sanciones, de acuerdo al Artículo 48 de la Ley, obedece a los siguientes criterios:

- a) La reincidencia o reiterancia en la comisión de las infracciones.
- b) Las circunstancias en las que fue cometida la infracción.
- c) Grado de participación en el hecho imputado.
- d) Concurrencia de diversas infracciones.
- e) Efectos que produce la infracción.
- f) Gravedad de la infracción cometida.

La Ley establece dos instancias para sancionar:

- *“La primera instancia, a cargo de la Contraloría General, está constituida por un órgano instructor y un órgano sancionador. Ambos poseen autonomía técnica en sus actuaciones. El órgano instructor lleva a cabo las investigaciones y propone la determinación de las infracciones y las sanciones ante el órgano sancionador.*

Este último, mediante resolución motivada, impondrá o desestimará las sanciones propuestas.

- *La segunda instancia, a cargo del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, resuelve las apelaciones contra las decisiones del órgano sancionador.”*

Además de la sujeción a los principios de legalidad y debido proceso, el procedimiento sancionador se sujeta a los principios de la potestad sancionadora de la administración establecidos en el artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

El órgano instructor está encargado de llevar a cabo las actuaciones que conducen a la determinación de responsabilidad administrativa funcional, observa el derecho de defensa y asegura el debido proceso administrativo, teniendo como funciones:

- a) Iniciar los procedimientos administrativos de determinación de responsabilidad administrativa funcional a partir de los informes emitidos por los órganos del Sistema.
- b) Efectuar las investigaciones solicitando la información y la documentación que considere necesarias para el ejercicio de las mismas, actuando las pruebas que considere pertinentes y evaluando los descargos presentados.
- c) Emitir pronunciamientos en los cuales señale la existencia o inexistencia de infracciones



administrativas funcionales y, según sea el caso, presentar la propuesta de sanción ante el órgano sancionador.

Por su parte, el órgano sancionador, a propuesta del órgano instructor, puede disponer que las entidades separen del cargo al servidor o funcionario público, mientras dure la investigación y hasta que se emita el pronunciamiento sobre la existencia de responsabilidad administrativa funcional, siempre que se respete el derecho de defensa de aquel.

Corresponde al órgano sancionador imponer, mediante resolución motivada, las sanciones que correspondan o declara que no ha lugar a la imposición de sanción.

El servidor sancionado tiene la facultad de interponer recurso de apelación dentro del plazo de quince (15) días hábiles, contado a partir de la fecha de notificación de dicha resolución de sanción, el que es resuelto por el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, como última instancia administrativa en el procedimiento sancionador. Dicho Tribunal es un órgano colegiado adscrito a la Contraloría General, con independencia técnica y funcional en las materias de su competencia y autonomía en sus decisiones.

En cuanto a la prescripción, la Ley establece que esta opera a los cuatro (4) años contados a partir del día en que la infracción se hubiera cometido o desde que cesó, si fuera una acción continuada, fijando como plazo para la duración del procedimiento sancionador un período que no

podrá exceder los dos (2) años desde que el órgano instructor da inicio a este.

Los titulares de las entidades públicas están obligados a la ejecución de las sanciones por responsabilidad administrativa funcional impuestas por la Contraloría General o el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días calendario, bajo responsabilidad del mismo.

El numeral 35.3 del Artículo 35 del Reglamento de la Ley señala que *“La apelación de la resolución que impone sanción suspende su ejecución, conforme a lo indicado en el numeral 237.2 del artículo 237 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.”*

Llama la atención lo dilatado de los plazos señalados en el Reglamento (Artículo 23), tales como que la *“... Fase Instructiva tendrá una duración de hasta ciento ochenta (180) días hábiles, pudiendo ser prorrogada por sesenta (60) días hábiles adicionales, a criterio del Órgano Instructor. La decisión de prórroga es comunicada al administrado”* y la fase sancionadora tendrá una duración de hasta treinta (30) días hábiles.

En la segunda instancia (Artículo 24), los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Finalmente, el Artículo 40, numeral 40.2, señala que *“El procedimiento*



sancionador por responsabilidad administrativa funcional no puede durar más de dos (02) años, contados desde su inicio.”

IV. Conclusiones

De lo expuesto, se puede apreciar que el proceso administrativo disciplinario ha sufrido una lenta evolución, la que continúa en la actualidad, a tal punto que ha dado origen a una variada legislación que en lugar de contribuir a unificar criterios y afrontar con eficacia la inconducta funcional de los servidores civiles y luchar contra la corrupción, lo que hace es parcelar la realidad, haciendo privativo de autoridades y sectores lo que debiera ser la expresión del poder punitivo del Estado de una manera clara y definitiva.

Si bien manifestamos nuestro acuerdo con que el proceso administrativo disciplinario sea tratado con rigurosidad, también debemos precisar que la unicidad de criterios y la oportunidad para su resolución son elementos de vital importancia.

En ese sentido, resulta lesivo tanto para la entidad como para el procesado que las entidades actúen con tanta negligencia al dilatar excesivamente la resolución de los procesos y que el Tribunal del Servicio Civil, mientras aplica el principio de inmediatez, se tome casi dos años para resolver las apelaciones, como tampoco es admisible que por ley se otorgue a la Contraloría General de la República pronunciarse en plazo tan excesivo.

La salud moral de la Administración Pública, tan reclamada en los discursos políticos, se ve empañada con disposiciones de esa naturaleza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. El Decreto Legislativo N° 1023 restituye el Tribunal del Servicio Civil que se instituyó en el Decreto Legislativo N° 276 y que fue derogado por el gobierno de Alberto Fujimori.
2. Ley de Ministros, Artículo 50°, 26 de septiembre de 1862.
3. Resolución Suprema, Artículo 8°, 10 de noviembre de 1872.
4. Ley del 16 de enero de 1896, crea el Consejo de Disciplina, 16 de enero de 1896.
5. ROJAS VARGAS, Fidel; Delitos contra la Administración Pública, Ed. Jurídica Grijley. Lima, 2003, págs. 18 y 19.
6. ROJAS VARGAS, Fidel: Op. Cit., p. 15.
7. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Artículo 2°.
8. Decreto Supremo N° 012-97-RE, Ratifica la Convención Interamericana contra la Corrupción, Artículo I.
9. DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto: El derecho disciplinario de la función pública. INAP México. Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.