

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO

ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL

**Delimitación Constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en
la Ley del Servicio Civil**

Área de Investigación:
Derecho Constitucional

AUTOR:
Cabanillas Barrantes, Jhonatan David

Jurado Evaluador:

Presidenta: Silva Chinchay, Leiby Milagros
Secretario: Carbajal Sánchez, Henry Armando
Vocal: Villena Veneros, Sheyla Lisset

Asesora:
Benites Vásquez, Tula Luz

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8666-9236>

**TRUJILLO - PERÚ
2024**

Fecha de sustentación:

Delimitación Constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la Ley del Servicio Civil

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docs.google.com Fuente de Internet	5%
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	lexsoluciones.com Fuente de Internet	1%



Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, Tula Luz Benites Vásquez, docente del Programa de Estudio de la Maestría en Derecho Constitucional de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada “Delimitación Constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la Ley del Servicio Civil”, autor Jhonatan David Cabanillas Barrantes, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9.%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (15 de diciembre de 2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, Delimitación Constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la Ley del Servicio Civil, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 22 de enero de 2024.



Benites Vásquez, Tula Luz

DNI: 17927809

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8666-9236>

FIRMA



Cabanillas Barrantes, Jhonatan David

DNI: 47762771

FIRMA:

DEDICATORIA

Con toda la correspondencia hacia mis padres, porque son quienes me han apoyado para la realización de mis estudios y también me guían por un camino de valores y principios; gracias a su crianza puedo desarrollarme en el ámbito profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

Por mi fe y mi religión, agradezco antes que todo a Dios, porque en cada momento de mi vida está presente, y es el fin de la vida como cristiano.

Agradezco a la familia que me tocó, porque son los seres que siempre me están motivando a seguir adelante, me dan consejos y me brindan su apoyo incondicional.

De manera especial, agradezco a mi asesora la Dra. Tula Luz Benites Vásquez, porque su apoyo y compromiso con sus estudiantes ha sido fundamental para el desarrollo y culminación de la tesis.

Por último, pero no menos importante, agradezco al Dr. Dante Martin Paiva Goyburu por todo su apoyo, paciencia, dedicación, orientación y todos sus consejos a lo largo del presente trabajo, sin los cuales habría sido difícil poder culminar tan ardua labor, consejos que llevaré grabados para siempre en mi memoria.

RESUMEN

El presente estudio científico tiene como fin reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil. Por ello, la orientación de la presente investigación es cualitativa, se utilizó la técnica de recopilación documental y la entrevista a profundidad de 04 expertos. Los resultados develaron que, la discrecionalidad sancionadora de las autoridades de las Entidades, facultadas para sancionar, ocasionan que se vulnere los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Tal situación, se devela cuando la entidad que impuso la sanción no cumple con los requisitos o procedimientos establecidos en esa Ley N° 30057; o, cuando la entidad no motivo correctamente la falta, garantizando el debido proceso administrativo. Finalmente, se concluye que, para reducir la discrecionalidad en la imposición de sanciones por parte de la autoridad administrativa en dos supuestos distintos, se deben utilizar criterios de graduación. Estos criterios deben tomar en cuenta la gravedad de la falta alegada. Es esencial que la evaluación para determinar estos criterios de graduación, basados en la seriedad de la supuesta infracción, esté correctamente considerada y detallada en la resolución que impone la sanción. Este enfoque asegura que las razones detrás de la sanción queden claramente establecidas, permitiendo así la evaluación de si la severidad de la sanción es apropiada para la naturaleza de la falta. Como resultado, se puede determinar si la sanción en cuestión es justa y adecuada en relación con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Palabras clave: Criterios de graduación de sanciones, Razonabilidad y proporcionalidad, Discrecionalidad, Hostigamiento sexual laboral y Nepotismo.

ABSTRACT

The purpose of this scientific study is to reduce the discretion of the administrative authority when imposing sanctions in cases of sexual harassment at work and nepotism, in observance of the constitutional principles of reasonableness and proportionality within the framework of the civil service law. For this reason, the orientation of the present research is qualitative, using the documentary collection technique and the in-depth interview with 04 experts. The results revealed that the sanctioning discretionality of the Entity's authorities, empowered to sanction, causes a violation of the principles of reasonableness and proportionality. This situation is revealed when the entity that imposed the sanction does not comply with the requirements or procedures established in Law No. 30057; or, when the entity does not correctly motivate the fault, guaranteeing the due administrative process. Finally, it is concluded that, in order to reduce the discretion in the imposition of sanctions by the administrative authority in two different cases, graduation criteria should be used. These criteria must take into account the seriousness of the alleged offense. It is essential that the assessment to determine these graduation criteria, based on the seriousness of the alleged infringement, is properly considered and detailed in the resolution imposing the sanction. This approach ensures that the reasons behind the sanction are clearly stated, thus allowing the assessment of whether the severity of the sanction is appropriate to the nature of the offense. As a result, it can be determined whether the sanction in question is fair and appropriate in relation to the principles of reasonableness and proportionality.

Key words: Sanction graduation criteria, Reasonableness and proportionality, Discretionality, Sexual harassment in the workplace and Nepotism.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Justificación.....	17
1.2. El Problema.....	19
1.2.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2.2. Enunciado	24
1.3. Hipótesis.....	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo General.....	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
II. MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes	26
2.2. Teorías del Derecho que sustentan la investigación.....	31
2.2.1. Teoría de unidad del Ius Puniendi	31
2.2.2. Teoría diferenciadora del derecho penal y derecho administrativo	34
2.2.3. Teoría unitaria.....	36
2.2.4. Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional	38
2.2.5. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la Ley peruana	41
2.3. Conceptos.....	42

2.3.1.	Discrecionalidad.....	42
2.3.2.	Quantum	43
2.3.3.	Régimen Disciplinario	43
2.3.4.	Procedimiento administrativo sancionador.....	43
2.3.5.	Procedimiento de imposición de la sanción de suspensión de la relación laboral	43
2.3.6.	Procedimiento de imposición de la sanción de terminación de vínculo laboral	43
2.3.7.	La sanción administrativa	44
2.3.8.	La potestad fiscalizadora del procedimiento sancionador	44
2.3.9.	Debido Proceso	44
2.3.10.	Principio de legalidad	45
2.3.11.	Principio de proporcionalidad.....	46
2.3.12.	Principio de Razonabilidad	46
2.3.13.	Irretroactividad.....	47
2.3.14.	Principio de Motivación.....	47
III.	METODOLOGÍA	48
3.1.	Conforme a la orientación o Finalidad.....	48
3.2.	Conforme a la técnica de contrastación.....	48
3.3.	Población y muestra.	48
3.3.1.	Población	48
3.3.2.	Muestra	49
3.4.	Métodos.....	49
3.5.	Técnicas.....	50
3.6.	Instrumentos	51
IV.	RESULTADOS	52
4.1.	Codificación abierta: Extracción de las unidades de análisis.....	53
4.1.1.	Definición de categorías de la guía de entrevistas	55

4.1.2.	Codificación abierta de la guía documental.....	58
4.2.	Codificación axial de las categorías emergentes y sus sub categorías	59
4.2.1.	Análisis documentario supuesto 1_Actos de hostigamiento sexual (RD N° 000124, N° 001022, N° 001669, N° 001248, N° 001928 y N° 000795).....	60
4.2.2.	Análisis documentario Supuesto 2_Actos de nepotismo: (RD N° 001274, N° 069 y N° 002292 / RD N° 000344, N°001117, N°001269 y N°001539).....	62
4.2.3.	Análisis de las entrevistas supuestos 1 y 2.	64
4.3.	Codificación selectiva: Síntesis integrativa.....	65
4.3.1.	Red semántica	65
4.3.2.	Síntesis integrativa	66
4.3.3.	Discusión de la integración teórica.....	70
V.	CONCLUSIONES.....	72
VI.	RECOMENDACIONES.....	75
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
	ANEXOS	84
Anexo 1.	Matriz de consistencia.....	85
Anexo 2.	Guía de entrevista semiestructurada.....	87
Anexo 3.	Base de datos guía de entrevista	91
Anexo 4.	Base de datos guía de registro documental	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra entrevistada	49
Tabla 2 Definición de categorías OG: entrevistas	55
Tabla 3 Definición de categorías OE1: entrevistas	56
Tabla 4 Definición de categorías OE2: entrevistas	57
Tabla 5 Definición de categorías OG: Guía documental	58
Tabla 6 Definición de categorías OE1: Guía documental	58
Tabla 7 Definición de categorías OE2: Guía documental	58
Tabla 8 Codificación axial de las categorías emergentes y sus sub categorías.....	60
Tabla 9 Vínculos entre categorías a priori y emergentes	60
Tabla 10 Matriz de consistencia	85
Tabla 11 Matriz de la guía de entrevista.....	89
Tabla 12 Guía de entrevista OG	91
Tabla 13 Guía de entrevista OE1	94
Tabla 14 Guía de entrevista OE2.....	96
Tabla 15 Registro de documentos para ser analizados	98
Tabla 16 Guía de análisis documental	98

I. INTRODUCCIÓN

Al redactarse el borrador inicial de la Ley No. 27444 sobre el Procedimiento Administrativo General, se identificó la necesidad de crear un marco legal específico que regulase cómo las entidades públicas ejercen su capacidad para imponer sanciones. Esta necesidad surgió debido a dos factores que se entrelazaron: primero, el fortalecimiento de las funciones normativas, de supervisión y de organización de la administración pública; segundo, la tendencia hacia la disminución de las penas para delitos penales, lo que resultó en un aumento proporcional de las faltas administrativas y en la creación de organismos encargados de imponer sanciones (Contraloría General de la República, 2020).

Morón (2017), evaluó que el poder de imponer sanciones era esencial y complementario para asegurar que se mantuviera el orden administrativo en favor del bienestar público. No obstante, se optó deliberadamente por establecer directrices básicas uniformes para que todas las entidades administrativas con la autoridad para sancionar a los ciudadanos lo hicieran de manera justa, predecible y sin arbitrariedad.

Humán (2017), afirmó que la supervisión judicial posterior no resultaba efectiva para regular este poder, por lo que se estimó más apropiado proporcionarle un marco legal definido que habilitara un control anticipado y simultáneo a cargo de las autoridades superiores y la opinión pública. En este contexto, se adoptó la tendencia prevaleciente en el derecho de otros países, en particular, en la legislación de España, y que también habían seguido naciones como México, Venezuela y Brasil en nuestro continente.

La Constitución establece criterios para graduar las sanciones en la Ley del Servicio Civil, con el propósito de identificar los valores fundamentales que deben ser respetados tanto por el funcionario público al ejercer el poder de sancionar como por las entidades administrativas al aplicarlo a los ciudadanos (Humán, 2017). Morón (2007), enumera varios principios clave que deben guiar la capacidad de sanción: legalidad, debido proceso, razonabilidad, tipicidad, no retroactividad de la norma y retroactividad beneficiosa, concurrencia de infracciones, causalidad, presunción de licitud y no repetición. Estos principios desempeñan tres roles: sustentar, interpretar y complementar las normas relacionadas con la potestad sancionadora.

Estos principios no se trasladaron directamente del derecho penal al derecho administrativo, aunque puedan tener denominaciones similares. Se consideraron desde una base común que incluye la seguridad jurídica y los derechos fundamentales constitucionales de los administrados. Así, Girón (2019), argumentó que se estableció una relación de complementariedad entre los principios que son aplicables al procedimiento administrativo en general y aquellos que se aplican específicamente a la imposición de sanciones. Además, se permite la inclusión de nuevos principios según la naturaleza de los temas que la administración necesita sancionar. Es importante resaltar que estos principios funcionan como una especie de recurso adicional en áreas donde existen leyes especiales que regulan la materia, pero es fundamental tener en cuenta que el legislador no puede alterar o negar los principios ya establecidos, ya que están fundamentados en derechos y principios superiores de carácter constitucional (Cassagne, 2016).

La Administración está vinculada a ellos incluso si la ley no los menciona explícitamente. Morón (2017), enfatiza la importancia de que la Administración respete el derecho al debido proceso, los derechos fundamentales procesales y los principios constitucionales en la aplicación de sanciones administrativas, ya que su validez está

condicionada al respeto de la Constitución y los derechos fundamentales. Girón (2019), sostuvo que los principios fundamentales que deben guiar la capacidad de imponer sanciones incluyen la legalidad, el debido proceso, la razonabilidad, la tipificación, la no retroactividad de la norma y la retroactividad favorable, la concurrencia de infracciones, la causalidad, la presunción de licitud y la prohibición de doble sanción. Estos principios desempeñan tres roles principales: servir como base, ayudar a entender y complementar las normas relacionadas con la facultad de imponer sanciones.

Estos argumentos plantearían que es necesario analizar la Ley del Servicio Civil desde una perspectiva del derecho constitucional, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú. Esto es importante para orientar tanto la ley como su aplicación en la carrera pública. Se argumenta que ambas ramas del derecho deben trabajar juntas para mejorar la norma y asegurar una aplicación coherente de las sanciones establecidas.

En opinión de quien suscribe, estos argumentos serían válidos y relevantes. El análisis de la Ley del Servicio Civil desde una perspectiva constitucional permite garantizar que las disposiciones de la ley estén en consonancia con los derechos laborales protegidos por la Constitución. Además, al considerar las sanciones tipificadas en la ley, es fundamental aplicarlas de manera coherente y legítima, asegurando que no haya arbitrariedad ni abusos en su aplicación.

Finalmente, la interacción entre el derecho constitucional y el derecho administrativo, en este caso representado por la Ley del Servicio Civil, es fundamental para garantizar un marco normativo adecuado y justo en el ámbito laboral público. Ambas ramas del derecho deben colaborar para mejorar la norma y asegurar que las sanciones sean aplicadas de manera coherente y en concordancia con los derechos constitucionales.

1.1. Justificación

La justificación de la investigación se basa en la identificación de una brecha legal significativa en la Ley del Servicio Civil. Esta carencia normativa está relacionada con la falta de definiciones claras en términos de infracciones y las consecuencias que estas conllevan. Este vacío legal tiene un impacto directo en un derecho fundamental esencial: el derecho al trabajo. La ausencia de normativas precisas puede conducir a situaciones en las cuales los derechos laborales de los individuos se vean comprometidos sin una guía legal adecuada para abordarlas. Por lo tanto, esta investigación busca abordar y llenar esta laguna legal, con el objetivo de salvaguardar los derechos laborales y garantizar la justicia en el ámbito del servicio civil.

Tanto en el Tribunal del Servicio Civil, como en diversas Secretarías Técnicas de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ocurre que la Entidad cuenta con una amplia discrecionalidad y un gran número de criterios que evaluar, al momento de establecer la imposición de una sanción de suspensión o de destitución ante la comisión de una falta disciplinaria, o ante la aplicación de la primera sanción, para establecer su quantum, la cual como es de conocimiento, va desde un (1) día hasta los trescientos sesenta y cinco (365) días. En ese sentido, la orientación de la presente tesis, hace referencia a la necesidad de una revisión exhaustiva de cómo una norma de tipo administrativo, puede contravenir a la Constitución Política del Perú, debido a la ausencia de criterios, como los de razonabilidad y proporcionalidad, por padecer de un conocimiento completo de la consecuencia de su acción (Cassagne, 2016).

Es por ello, que el autor de este estudio argumenta que es imprescindible establecer pautas para determinar el nivel de las sanciones de manera que se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Esto se hace con el propósito de evitar situaciones en las

cuales, cuando los hechos son los mismos y las condiciones de los funcionarios públicos y las circunstancias que rodean el caso también son idénticas, se impongan castigos distintos, lo cual claramente vulneraría los derechos fundamentales y las garantías de los ciudadanos afectados.

En ese sentido, la presente tesis encuentra sustento, toda vez que, Ley del Servicio Civil, desde su aplicación ha demostrado que, si bien tiene aspectos positivos, a fin de mejorar la calidad de los servidores públicos, también tiene aspectos negativos cuando se trata de sanciones que afectan directamente a los servidores civiles o funcionarios, en tanto éstas no cuentan con una debida motivación. Asimismo, las sanciones administrativas, no pueden carecer de predictibilidad, cuando se trata de los mismos supuestos.

Por este motivo, diferentes especialistas realizan artículos e investigaciones para que la Ley del Servicio Civil establezca límites en lo referente a la aplicación de las sanciones, como, el artículo publicado por Humán (2017), donde señala que la Ley del Servicio Civil por medio de su artículo 91°, establece para las autoridades que tiene a su cargo el procedimiento disciplinario actúen sin la posibilidad de cometer abusos contra los servidores civiles. Aun así, el artículo 91°, refiere a que las decisiones deben estar debidamente motivadas, y su artículo 88°, solo menciona de manera genérica las sanciones a imponer. Si bien es cierto se tiene la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, la cual da ciertos lineamientos para la motivación de los criterios adoptados al momento de imponer sanciones, esto debería ser una opinión para que la Ley del Servicio Civil sea implementada estableciendo supuestos que ayuden a no vulnerar derechos fundamentales.

A fin de orientar la misma y su aplicación en el sector público, particularmente en lo que se refiere a los derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Perú, es crucial examinar la Ley del Servicio Civil desde la perspectiva del derecho constitucional.

Por lo tanto, ambas disciplinas del derecho se involucran en el análisis de la norma a fin de permitir su desarrollo y una verdadera calificación y legitimidad, a nivel de sanciones ejemplares, pero no aplicadas de manera consistente.

1.2. El Problema

1.2.1. Planteamiento del problema

Ante la Ley del Servicio Civil, aprobada por el Poder Legislativo, se establecieron sanciones aplicables, así como un procedimiento sancionador, a fin de regular cuestiones fundamentales contra los servidores civiles y funcionarios públicos. Así, en diferentes normativas presentadas por SERVIR, se reguló los tipos de sanciones y el procedimiento administrativo que corresponde a tal finalidad, en relación a las faltas de los servidores civiles y funcionarios públicos.

Es así que, estas sanciones contemplan figuras como la amonestación en forma escrita o de manera verbal, la suspensión perfecta (sin que reciba su remuneración) y la destitución del centro laboral, las mismas que serán aplicables teniendo en cuenta criterios de graduación para imponer la sanción, conforme lo establece el artículo 91° de dicha ley. Sin embargo, se aprecia que la Ley del Servicio Civil no establece criterios para la aplicación de las sanciones, sino que éstas quedan sujetas a una evaluación discrecional muy amplia por parte de la autoridad.

Las sanciones se deben aplicar de manera proporcional a la gravedad de las faltas cometidas. Por esta razón, existe poca seguridad jurídica y predictibilidad sobre la determinación de la futura sanción, lo que inclusive puede conllevar a que, en situaciones o hechos similares, por criterio discrecional de la autoridad que resuelve, se apliquen sanciones distintas. Esto podría llevar a situaciones en las cuales, en casos similares,

diferentes sanciones se apliquen debido a la discreción de la autoridad encargada de tomar decisiones.

Ante lo descrito anteriormente, si bien es cierto, ello se da en la normatividad de un procedimiento administrativo de carácter sancionador, es también cierto, que tiene una estrecha relación con la naturaleza del derecho penal, por lo que es sabido que para la imposición de las sanciones no solo se tiene el marco de la cuantía de la pena ya establecida, sino que se atiende a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme se establece en el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil; así mismo, para los procedimientos administrativos se ha fijado estos principios a tener en cuenta en el inciso 3 del artículo 248 del TUO la Ley 27444.

Estos últimos están establecidos como los principios rectores que guían la facultad punitiva estatal. En tal sentido, ello no es ajeno al procedimiento administrativo sancionador, pues tiene que respetar tanto el principio de proporcionalidad, como el de razonabilidad. La cuestión es, más bien, de qué forma, toda vez que no existe una guía en la normatividad que regula al procedimiento administrativo sobre cómo debe ser su aplicabilidad. Sin embargo, en los casos penales se tiene desarrollado doctrinaria y jurisprudencialmente el denominado “test de proporcionalidad” y “principio de razonabilidad”, estableciendo ellos una base y ruta para la discrecionalidad de la autoridad, así evitando y/o limitando situaciones de arbitrariedades e injusticias.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad, dentro del marco del procedimiento administrativo sancionador, han sido poco tratados, siendo ellos los que ameritan realizar la presente investigación. Pudiendo decir que, éste resulta ser necesario para la limitación de la facultad que tiene la autoridad administrativa para imponer sanciones, lo cual resalta la relevancia e importancia de realizar investigaciones como la

presente, con la finalidad de aportar positivamente en cuanto se requiera para mejorar la labor de la autoridad administrativa.

Ahora bien, como lo hemos señalado anteriormente, este tema no sólo puede ser visto desde el derecho administrativo y penal, sino además desde el derecho constitucional, toda vez que, ante un vacío normativo, cuando hablamos de derechos fundamentales, es el intérprete de la Constitución Política del Perú quien debe brindar una solución al respecto. Por tal motivo, corresponde al Tribunal Constitucional, intervenir en tal vacío legal, a fin de hacer una interpretación sobre las normas sancionatorias del régimen de la ley del servicio civil, en el marco de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Más aún, cuando hablamos de un derecho fundamental, como el del trabajo y ante el cual, una norma de menor rango que la propia Constitución, termina por vulnerar. Por otro lado, es fundamental, que el Tribunal Constitucional, delimite los criterios de predictibilidad, ya que este es básico para todo hecho a futuro y, sobre todo, para la motivación en las decisiones adoptadas por el Tribunal de Servicio Civil (TSC) al momento de resolver apelaciones, que es materia de la presente investigación.

La existencia de discrecionalidad en el tratamiento de faltas graves como el nepotismo y el hostigamiento sexual laboral en la administración pública peruana, pese a la normativa establecida, se debe a una combinación de factores culturales, políticos, administrativos y de falta de transparencia y responsabilidad. Para combatir efectivamente estas prácticas, es crucial no solo reforzar el marco legal, sino también cambiar la cultura organizacional, mejorar los mecanismos de fiscalización y fomentar una mayor sensibilización y educación sobre estas cuestiones.

La imposición de las sanciones, por la sola imputación de una de las faltas graves de tipificación, sólo será constitucional en la medida que, se realice teniendo en cuenta criterios

que no vulneren el derecho al trabajo en el marco de la estabilidad laboral y el debido proceso administrativo evitando que el despido arbitrario; por tanto, la causal de despido (de ser el caso) debe estar correctamente tipificada y su resolución debidamente motivada.

Para ello, el debido procedimiento, fuente del derecho constitucional al debido proceso, debe considerar que la imputación de cargos y la sanción estén debidamente motivados. Ello, con la finalidad de que el servidor civil y/o funcionario público, pueda hacer uso de su derecho a la defensa.

Ahora bien, de acuerdo a la Resolución 000012-2022-Servir/TSC (2022)-Primera Sala, cita textualmente: En este contexto, el Tribunal Constitucional ha indicado que el principio de razonabilidad implica una evaluación del resultado del razonamiento realizado por el juez en su decisión, mientras que el proceso para llegar a este resultado involucra la aplicación del principio de proporcionalidad, que incluye tres subprincipios: adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Además, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que el principio de proporcionalidad desempeña un papel crucial en las acciones de la Administración Pública, debido a los márgenes de discrecionalidad con los que debe operar para satisfacer las necesidades de una sociedad en constante evolución. También, se considera la presencia de cláusulas generales e imprecisas como el interés general o el bien común, las cuales deben conciliarse con otras cláusulas o principios generales igualmente vagos.

Ahora, el hostigamiento sexual laboral (HSL), se define como cualquier comportamiento de naturaleza sexual o con connotación sexual que es no deseado por la persona que lo recibe, y que afecta su dignidad al crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La Ley del Servicio Civil en Perú establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual. El HSL atenta contra los principios de

igualdad, respeto y dignidad que deben regir en la administración pública. Su presencia mina la moral de los trabajadores, disminuye la productividad y perjudica la imagen de la institución.

Por su parte, el nepotismo es la práctica de favorecer a familiares o amigos en la contratación o promoción dentro del servicio público, sin tener en cuenta el mérito o la competencia. La Ley del Servicio Civil prohíbe explícitamente el nepotismo. Establece que los procesos de selección y promoción deben basarse en criterios de mérito y capacidad, asegurando la transparencia y equidad. El nepotismo debilita la meritocracia y la eficiencia en el servicio público. Al favorecer la contratación de familiares o amigos por sobre candidatos más calificados, se deteriora la calidad del servicio y se socava la confianza pública.

De igual manera, en esa misma línea, la Primera Sala del Tribunal Constitucional subrayó que, en relación a las infracciones, el debido proceso conlleva una serie de derechos fundamentales procedimentales, lo que hace que sea, por así decirlo, un derecho amplio en su alcance. Desde este enfoque, se establece que su contenido, protegido constitucionalmente, abarca una amplia gama de garantías tanto formales como sustantivas de naturaleza diversa, que en conjunto aseguran que el procedimiento o proceso en el que una persona esté involucrada se desarrolle conforme a los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, este proceso debe concluir de manera que se respeten y protejan todos los derechos que puedan estar involucrados en él (STC 7289-2005-PA/TC, 2005).

Por tal motivo, la norma de SERVIR, no puede contravenir en atención a lo dispuesto en la primera disposición final de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (Ley N° 28301, que aprueba la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional Disposiciones Finales),

máximo intérprete de la Constitución Política del Perú. Finalmente, la discrecionalidad, para aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057), en los casos de hostigamiento sexual laboral —Literal k) del art. 85° de la Ley N° 30057—, y nepotismo —Literal c) del artículo 98.2 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM—, vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción.

1.2.2. Enunciado

¿De qué manera se reduciría la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil?

1.3. Hipótesis

Es necesario reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral —Literal k) del art. 85° de la Ley N° 30057—, y nepotismo —Literal c) del artículo 98.2 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM—, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil, por cambio legislativo al agregar: (i) a cada falta la categoría “Muy Grave” y, (ii) en el literal c del Art. 88, la sanción que correspondería, a esa categoría, sería la “destitución”; toda vez que la autoridad administrativa no impone la máxima sanción a dichas faltas, las cuales son catalogadas como “Muy Graves” por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) por los bienes jurídicos protegidos,

lo que vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo

OE2: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (en el literal c del Art. 88, que ante casos “Muy Graves”, la sanción que correspondería sería la destitución) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Entre los antecedentes relacionados con la investigación, se ha encontrado artículos y tesis del ámbito nacional, como son los siguientes:

Tesis para obtener la licenciatura realizada por Sanchez (2023), denominada “Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020-2021”, el objetivo principal del investigador fue examinar en qué medida las instituciones públicas se adhieren a la aplicación adecuada de los principios de tipicidad y debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios. Este estudio enfatizó la importancia de cumplir con las normas tanto procesales como sustantivas, asegurando al mismo tiempo la provisión de las garantías necesarias. El incumplimiento de los protocolos establecidos da lugar a nulidades en el Tribunal de la Función Pública, especialmente en los casos en que se presentan recursos. La presente investigación examina estos hechos, con especial énfasis en las instituciones públicas de la ciudad de Contamana, ubicada en el distrito de Loreto, durante el periodo comprendido entre los años 2020 y 2021. El estudio utilizó un marco lógico deductivo y utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, de diseño correlacional. El método de recolección de datos utilizado en este estudio incluye la administración de encuestas en forma de cuestionarios a personas que trabajan como secretarios técnicos, especialistas en el sector pertinente y empleados públicos dedicados a investigaciones disciplinarias.

Artículo científico realizado por Ramirez et al. (2022), titulado "La Implementación de la Ley del Servicio Civil en Servidores Públicos en Perú", los investigadores describieron el proceso de puesta en marcha de la reforma del sistema de recursos humanos a través de

una ley. Este proceso comenzó principalmente con la reforma de la Ley 30057 en 2013 y se ha desarrollado hasta la fecha actual. El propósito del artículo es analizar la reforma del servicio civil y cómo se está promoviendo su implementación en el contexto peruano. Esta ley tiene como objetivo unificar las normativas laborales administrativas en una sola y abordar uno de los problemas sociales más significativos que el gobierno peruano busca resolver en las entidades públicas del aparato estatal. Los resultados de este estudio muestran cómo el Estado ha impulsado la implementación de la Ley del Servicio Civil con el fin de motivar a los trabajadores que laboran en las instituciones públicas, lo que ha generado cambios significativos para mejorar las instituciones y beneficiar a los trabajadores. Para llevar a cabo este análisis, se empleó el método de revisión sistemática, que involucró la búsqueda en bases de datos como scielo, scopus, Dialnet, Scoob, así como la revisión de trabajos realizados durante el período de investigación. Esto permitió obtener conclusiones, resultados y sugerencias, así como información valiosa para comprender mejor los desafíos en el proceso de implementación en Perú.

Tesis de pregrado realizado por Del Valle (2021), titulada "La caducidad administrativa del procedimiento administrativo sancionador frente al principio de interdicción de arbitrariedad", se llega a la conclusión de que en nuestro sistema legal, el propósito del procedimiento administrativo sancionador no es establecer una situación legal que sitúe al administrado frente a la Administración Pública, sino que tiene como finalidad resolver disputas entre la Administración Pública y los administrados en relación con derechos vinculados a un interés público. Además, se señala que la discrecionalidad aplicada en el contexto del procedimiento administrativo sancionador no debe considerarse como un defecto o una laguna legal, sino que surge de una autorización expresa de la normativa en los casos en que puede ejercerse. No obstante, el autor reconoce la necesidad de llevar a cabo una supervisión constante de la discrecionalidad en la toma de decisiones

administrativas, ya que la falta de control podría llevar a que las acciones discrecionales por parte de la entidad competente se conviertan en arbitrarias.

Artículo científico realizado por Paiva (2020), titulado “Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias”, El autor ha presentado un argumento persuasivo sobre la aplicación de la Ley N.º 30057, también conocida como Ley del Servicio Civil, desde septiembre de 2014. Esta ley busca establecer un sistema unificado que beneficie a los trabajadores y a la vez mejore las capacidades de la administración pública. Se implementa como parte de una iniciativa más amplia de modernización de la gestión de los recursos humanos. La participación del Tribunal del Servicio Civil en el tratamiento de las apelaciones presentadas por los servidores públicos contra las medidas disciplinarias que les han sido impuestas ha permitido conocer las especificidades que surgen al invocar las infracciones señaladas en la Ley N° 30057, que establece criterios orientadores para la tipificación precisa de las conductas. Este análisis tiene como objetivo discutir la amplitud de las fallas señaladas en la Ley N° 30057, complementado con el examen de situaciones prácticas. El objetivo es comprender estas fallas y compararlas con ejemplos concretos a fin de ofrecer comentarios perspicaces. Esta disposición ofrece una herramienta de referencia tanto para la administración como para los trabajadores, en el contexto del proceso disciplinario existente.

Tesis de pregrado realizado por (Chira, 2018), denominado “El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho administrativo sancionador peruano”, en la cual el investigador tiene como conclusión que sí se encuentra una igualdad entre los principios del derecho administrativo sancionador y el derecho penal, realizando la precisión de que estos son de aplicación en ámbitos diferentes. Asimismo, refiere este autor que la facultad para sancionar de la Administración Pública posee características y principios, los cuales, establecen parámetros mínimos como referencia para aplicar una sanción al

administrado, con la finalidad de evitar arbitrariedades en el procedimiento administrativo sancionador.

Tesis de pregrado realizado por Surco (2018), denominado “El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales”, los resultados indican que una mayoría significativa (66.66%) de los encuestados tiene una opinión negativa respecto a la eficacia del procedimiento sancionador del SAT para salvaguardar los derechos del administrado. Esta perspectiva sugiere que las prácticas actuales del SAT no ofrecen una protección adecuada a la parte involucrada en los procedimientos sancionadores, lo que potencialmente vulnera el principio constitucional del debido proceso. Los hallazgos presentados se sustentan en la doctrina, ya que el debido proceso comprende no solo el ámbito jurisdiccional, sino también la sede administrativa y las condiciones específicas que deben cumplir los sujetos procesales. Morón (2017) realizó un estudio. La hipótesis sustancialista postula la existencia de tres dimensiones interconectadas, unificadas por normas, acciones y valores. Según Goldshmidt (1999).

La investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL" se relaciona con los antecedentes mencionados de la siguiente manera:

Tesis de Sánchez (2023): Ambos estudios comparten el enfoque en el ámbito de la administración pública y los procedimientos disciplinarios. Mientras que la tesis de Sánchez se centra en la aplicación de los principios de tipicidad y debido proceso en procedimientos disciplinarios en Contamana, la investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES" podría explorar cómo se gradúan las sanciones en el contexto más amplio de la Ley del Servicio Civil en Perú, incluyendo el aspecto disciplinario.

Artículo de Ramírez et al. (2022): La investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES" puede relacionarse con este artículo en el sentido de que ambos abordan la implementación de la Ley del Servicio Civil en Perú. Mientras que el artículo de Ramírez et al. se enfoca en la implementación de la reforma del sistema de recursos humanos, la investigación podría analizar cómo esta implementación afecta la gradación de sanciones en casos de faltas graves.

Tesis de Del Valle (2021): Ambos estudios están relacionados en cuanto a la comprensión de la discrecionalidad en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionadores. La tesis de Del Valle se centra en la interdicción de arbitrariedad en los procedimientos administrativos sancionadores, mientras que la investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES" podría explorar cómo se gradúan las sanciones y si existe discrecionalidad en este proceso en la Ley del Servicio Civil.

Artículo de Paiva (2020): Ambos trabajos se relacionan en el contexto de la Ley del Servicio Civil. La investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES" podría contribuir al análisis de las faltas disciplinarias previstas en la Ley N.º 30057 y cómo se gradúan las sanciones en casos concretos, lo que complementaría el enfoque del artículo de Paiva.

Tesis de Chira (2018): Ambos estudios comparten el interés en los principios del derecho administrativo sancionador. Mientras que la tesis de Chira aborda la relación entre los principios del derecho administrativo sancionador y el derecho penal, la investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL

IMPONER SANCIONES" podría explorar cómo se aplican estos principios en el contexto específico de la Ley del Servicio Civil y la graduación de sanciones.

Tesis de Surco (2018): Ambos trabajos se relacionan en el contexto de los procedimientos administrativos sancionadores. La investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES" podría aportar a la comprensión de cómo se protegen los derechos del administrado y cómo se gradúan las sanciones en este contexto, lo que se relaciona con la perspectiva de Surco sobre la eficacia del procedimiento sancionador.

En resumen, la investigación "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL" se relaciona con los antecedentes mencionados al abordar aspectos relacionados con la administración pública, los procedimientos disciplinarios, la implementación de la Ley del Servicio Civil y la discrecionalidad en la graduación de sanciones en dicho contexto. Cada uno de los antecedentes contribuye a la comprensión de aspectos específicos relacionados con la temática de la investigación.

2.2. Teorías del Derecho que sustentan la investigación

2.2.1. Teoría de unidad del Ius Puniendi

Ius puniendi en su traducción del latín, es el derecho o facultad de punir, sancionar o castigar. Esta facultad, en nuestra sociedad civilizada, le es permitida al Estado, la cual se ejercita ante la infracción, violación o vulneración de una norma.

Esta facultad es de preminencia para el derecho penal y también para el derecho administrativo –referente a su vertiente sancionadora-. Estas ramas del derecho, si bien son independientes, resultan que guardan relación y/o conexión justamente en la potestad que tiene el Estado a través de su Administración Pública de aplicar sanciones a la ciudadanía

(personas naturales) o a las personas jurídicas, actuándose bajo las propias reglas y procedimientos que cada derecho establece.

En doctrina, según Huergo (2017), se dice que o se afirma que entre ambas ramas del derecho existe la llamada “identidad ontológica”, lo que implicaría imponer al derecho administrativo las mismas garantías establecidas en la Constitución Política del Perú para la aplicación de una pena.

La teoría de la unidad del Ius Puniendi, o derecho de castigo, es un concepto fundamental en el ámbito del derecho que se refiere a la facultad del Estado para imponer sanciones o castigos en respuesta a la infracción de las normas. Esta teoría sostiene que, a pesar de que existen distintas ramas del derecho, como el derecho penal y el derecho administrativo sancionador, comparten una base común en cuanto a la potestad del Estado para sancionar a quienes violan las normativas establecidas.

El término "Ius Puniendi" proviene del latín y se traduce como el "derecho de castigo". En una sociedad civilizada, esta facultad se concede al Estado, y su ejercicio tiene lugar cuando se comete una infracción, violación o vulneración de una norma legal. Esta facultad es esencial tanto en el derecho penal como en el derecho administrativo, especialmente en su vertiente sancionadora.

Aunque el derecho penal y el derecho administrativo son ramas independientes del derecho, comparten una conexión importante debido a la potestad del Estado a través de su Administración Pública para imponer sanciones a personas naturales o jurídicas que hayan infringido las normativas correspondientes. A pesar de esta independencia, ambas ramas se rigen por sus propias reglas y procedimientos.

La noción de "identidad ontológica", según Huergo (2017), es un concepto clave en esta teoría. Implica que el derecho administrativo, en su función sancionadora, debe

garantizar las mismas protecciones y derechos establecidos en la Constitución Política del Perú que se aplican en el derecho penal cuando se impone una pena. Esta teoría tiene importantes implicaciones en el sistema legal y en la protección de los derechos de los ciudadanos y las personas jurídicas. Aquí se presentan algunos argumentos clave que respaldan la teoría de la unidad del Ius Puniendi:

- **Consistencia y coherencia legal:** La aplicación de sanciones por parte del Estado debe ser coherente y consistente en todas las ramas del derecho. Esto garantiza que las personas tengan un trato justo y equitativo, independientemente de si la sanción proviene del derecho penal o del derecho administrativo.
- **Protección de derechos fundamentales:** La Constitución Política del Perú establece una serie de derechos fundamentales que deben ser respetados en cualquier procedimiento sancionador. La teoría de la unidad del Ius Puniendi asegura que estas garantías se apliquen de manera uniforme en todas las áreas del derecho.
- **Evitar abusos y arbitrariedades:** Al aplicar las mismas garantías y protecciones en el derecho administrativo sancionador que en el derecho penal, se previenen posibles abusos por parte de la Administración Pública. Esto garantiza que las sanciones se impongan de manera justa y proporcionada.
- **Transparencia y predictibilidad:** Cuando las mismas reglas y procedimientos se aplican en ambas ramas del derecho, se crea un sistema legal más transparente y predecible. Las personas saben qué esperar y cómo defender sus derechos en caso de enfrentar una sanción.

En conclusión, la teoría de la unidad del Ius Puniendi sostiene que, a pesar de las diferencias entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador, comparten una base común en la potestad del Estado para imponer sanciones. Esta teoría busca garantizar

que se apliquen las mismas protecciones y garantías establecidas en la Constitución Política del Perú en ambos contextos, promoviendo la consistencia, la justicia y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos y las personas jurídicas.

2.2.2. Teoría diferenciadora del derecho penal y derecho administrativo

Esta teoría diferencia entre la naturaleza de las infracciones y las consecuencias jurídicas que conllevan. Así, refiere Cerezo (1975) que los delitos que integran el catálogo del derecho penal serían aquellas infracciones o delitos “naturales”, los cuales son ético y socialmente relevantes; sin embargo, indica que los delitos o infracciones administrativos son “delitos artificiales”, que el Estado los crea de manera voluntaria, sin mayor relevancia con respecto a la ética de la sociedad o indiferencia cultural.

Ahora bien, esta teoría señala no solo la diferencia de los bienes jurídicos protegidos, sino también el alcance del reproche punitivo al que se puede llegar, siendo que únicamente en el derecho penal es aquel en el que se ve vulnerada la libertad humana, mientras que el derecho administrativo no llega a tener potestad para vulnerar tales esferas jurídicas protegidas para el ser humano.

La teoría diferenciadora del derecho penal y el derecho administrativo es una perspectiva importante en el ámbito legal que se centra en distinguir entre las infracciones y las consecuencias jurídicas que derivan de ellas en estas dos ramas del derecho. Esta teoría, defendida por autores como Cerezo (1975), sostiene que existen diferencias fundamentales en la naturaleza de las infracciones y en las implicaciones legales que conllevan en el derecho penal y el derecho administrativo.

Según esta teoría, en el derecho penal se tratan los delitos que se consideran "naturales", es decir, infracciones que son ética y socialmente relevantes. Estos delitos involucran transgresiones graves a la moral y a las normas sociales, y su persecución y

castigo se justifican en gran medida por la necesidad de proteger a la sociedad y sus valores fundamentales. En otras palabras, el derecho penal se ocupa de las infracciones que tienen un impacto significativo en la sociedad y que merecen un reproche punitivo más severo.

Por otro lado, en el derecho administrativo, se abordan las infracciones que se consideran "artificiales". Estas infracciones son creadas por el Estado de manera voluntaria y no tienen la misma relevancia ética o social que los delitos penales. En muchos casos, las infracciones administrativas están relacionadas con el incumplimiento de regulaciones gubernamentales o procedimientos burocráticos, pero no necesariamente atentan contra la moral o la ética de la sociedad en la misma medida que los delitos penales. Por lo tanto, el derecho administrativo se enfoca en regular y sancionar conductas que pueden no tener un impacto tan significativo en la sociedad en términos éticos o morales.

Además de la diferencia en la naturaleza de las infracciones, la teoría diferenciadora también hace hincapié en el alcance del reproche punitivo. En el derecho penal, el reproche punitivo puede ser mucho más severo, ya que se permite la privación de la libertad de un individuo como castigo por un delito. Esta es una consecuencia grave y representa una restricción significativa de la libertad humana. En contraste, el derecho administrativo generalmente no tiene la potestad de imponer sanciones que vulneren la libertad humana de la misma manera. Las sanciones administrativas suelen ser de naturaleza económica o administrativa, como multas o suspensiones de licencias, pero no implican la privación de la libertad de un individuo.

Esta teoría tiene implicaciones importantes en la forma en que se estructuran y aplican las leyes en el derecho penal y el derecho administrativo. Al reconocer la diferencia entre las infracciones y las consecuencias jurídicas en estas dos ramas del derecho, se establece un marco legal que permite un tratamiento diferenciado de las conductas que

merecen un castigo más severo y aquellas que pueden ser sancionadas de manera menos gravosa.

En resumen, la teoría diferenciadora del derecho penal y el derecho administrativo resalta las diferencias en la naturaleza de las infracciones y las consecuencias jurídicas que conllevan en estas dos ramas del derecho. Esta perspectiva reconoce que el derecho penal se enfoca en delitos éticos y socialmente relevantes, con consecuencias punitivas más severas, mientras que el derecho administrativo trata infracciones de naturaleza más burocrática o administrativa, con sanciones menos restrictivas de la libertad humana. Esta distinción es fundamental para una aplicación justa y proporcional de la ley en ambas áreas del derecho.

2.2.3. Teoría unitaria

Esta teoría señala una finalidad común genérica, la cual es la sanción de la infracción, sin considerar la naturaleza de la misma, inclusive asemejándolas, así refieren Laborde y Alexy (2015) que las infracciones penales y administrativas, se les considera que ambas tienen una estructura y naturaleza igual, siendo ilícitos, diferenciándose únicamente en su gravedad o intensidad. Desde esta perspectiva, la teoría unitaria aboga por un enfoque que busca establecer un marco coherente de aplicación de sanciones, independientemente de si la infracción se enmarca en el ámbito penal o administrativo. Esta visión desafía las tradicionales distinciones entre ambos ámbitos, promoviendo un sistema más integrado y eficiente en la consecución de los objetivos legales. Sin embargo, esta teoría también ha sido objeto de debate. Los críticos argumentan que ignorar las diferencias fundamentales entre las infracciones penales y administrativas podría llevar a injusticias y tratos inapropiados para situaciones que requieren consideraciones distintas. A pesar de las críticas, la teoría unitaria sigue siendo un punto de discusión relevante en el ámbito jurídico, ya que plantea importantes interrogantes sobre la coherencia y equidad en la aplicación de sanciones.

La teoría unitaria, en el contexto del sistema legal, sostiene que la finalidad común genérica es la sanción de la infracción, sin tener en cuenta la naturaleza específica de esta, incluso llegando a equiparar infracciones penales y administrativas en su estructura y naturaleza. Según Laborde y Alexy (2015), esta teoría considera que ambos tipos de infracciones comparten una esencia ilícita, diferenciándose solo en la gravedad o intensidad de la transgresión. En este sentido, aboga por un enfoque que busca establecer un marco coherente de aplicación de sanciones, independientemente de si la infracción se clasifica en el ámbito penal o administrativo.

Desde la perspectiva de la teoría unitaria, la integración de ambos ámbitos busca eficiencia y coherencia en la consecución de los objetivos legales. Al desafiar las distinciones tradicionales entre lo penal y lo administrativo, propone un sistema más unificado. Sin embargo, esta perspectiva no está exenta de críticas. Los detractores argumentan que pasar por alto las diferencias fundamentales entre las infracciones penales y administrativas podría conducir a injusticias y a la aplicación de sanciones inapropiadas en situaciones que requieren consideraciones distintas.

El debate en torno a la teoría unitaria se centra en su capacidad para proporcionar un marco jurídico que sea tanto coherente como equitativo. Aunque defensores sostienen que esta perspectiva simplifica y agiliza el proceso legal al tratar de manera uniforme las infracciones, los críticos señalan que dicha uniformidad puede ignorar las sutilezas y matices que distinguen las distintas clases de infracciones.

Esta teoría plantea desafíos significativos en la práctica jurídica. En un intento de crear un sistema más integrado, los defensores de la teoría unitaria deben abordar cuestiones fundamentales, como la posible pérdida de la especificidad y la consideración adecuada de los contextos particulares de las infracciones. Además, la aplicación uniforme de sanciones

podría resultar en un tratamiento injusto para ciertos individuos o situaciones que requieren evaluaciones más detalladas.

En su núcleo, la teoría unitaria busca simplificar y unificar la aplicación de sanciones, promoviendo una visión más holística del sistema legal. Sin embargo, su viabilidad y ética dependen de la capacidad de abordar las críticas fundamentales sobre la falta de discriminación entre las infracciones y la posible pérdida de equidad en la aplicación de sanciones.

Es crucial considerar que esta teoría, a pesar de sus críticas, sigue siendo un tema relevante en el ámbito jurídico, ya que plantea interrogantes importantes sobre cómo estructurar un sistema legal que sea coherente y equitativo. La discusión en torno a la teoría unitaria destaca la necesidad de encontrar un equilibrio entre la simplificación del proceso legal y la consideración cuidadosa de las particularidades de cada infracción para garantizar un sistema legal justo y eficiente.

2.2.4. Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional

La evolución teórica del principio de proporcionalidad es considerablemente más precisa y se enfoca en salvaguardar la legitimidad democrática del legislador y su margen de maniobra en la definición de los derechos fundamentales. Esto se logra mediante la elaboración de los subprincipios que componen el principio y la formulación de un conjunto específico de directrices interpretativas. Estas medidas permiten abordar de manera efectiva las críticas previas acerca de la falta de precisión o la dificultad de comparación en su aplicación. (Montoya, 2019).

Por lo tanto, en una primera evaluación, creemos que es más acorde con la Constitución Política del Perú referirse al principio de proporcionalidad y agrupar bajo el

subprincipio de adecuación los aspectos asociados al principio de razonabilidad (Cassagne, 2016).

El principio de proporcionalidad, en el contexto de las sanciones administrativas según la jurisprudencia constitucional, ha experimentado una evolución teórica considerable, centrada en la protección de la legitimidad democrática del legislador y su capacidad para definir los derechos fundamentales. Este enfoque se ha desarrollado mediante la formulación de subprincipios y directrices interpretativas específicas, diseñadas para abordar críticas previas sobre la falta de precisión o la dificultad de comparación en su aplicación (Montoya, 2019).

La atención a la legitimidad democrática destaca la importancia de salvaguardar el margen de maniobra del legislador, reconociendo que la imposición de sanciones administrativas debe ser proporcional y respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos. La evolución del principio de proporcionalidad busca equilibrar la necesidad de mantener el orden público y la eficacia de las sanciones con el respeto a los derechos individuales, evitando excesos o arbitrariedades.

Al referirnos a la Constitución Política del Perú, surge la necesidad de una evaluación crítica sobre cómo abordar los aspectos asociados al principio de razonabilidad. En este sentido, Montoya (2019) propone una agrupación bajo el subprincipio de adecuación. Esta perspectiva implica que la proporcionalidad de las sanciones administrativas se evalúa en función de su idoneidad para alcanzar el objetivo legítimo perseguido por el legislador, estableciendo así una conexión directa con la necesidad de proteger derechos fundamentales.

La incorporación del principio de proporcionalidad en el análisis de sanciones administrativas refleja la preocupación por evitar medidas desproporcionadas que puedan afectar injustamente a los individuos. La jurisprudencia constitucional, al centrarse en la

evolución y aplicación precisa de este principio, busca proporcionar un marco claro y consistente para la evaluación de sanciones administrativas.

Es fundamental reconocer que la efectividad del principio de proporcionalidad radica en su capacidad para equilibrar los intereses en juego, garantizando que las sanciones sean adecuadas y necesarias para alcanzar los objetivos legítimos sin imponer cargas innecesarias o excesivas a los individuos afectados. La jurisprudencia constitucional, al adoptar este enfoque, busca no solo salvaguardar derechos fundamentales sino también fortalecer la legitimidad del sistema legal en su conjunto.

Sin embargo, esta perspectiva no está exenta de desafíos y críticas. Algunos podrían argumentar que la aplicación del principio de proporcionalidad en el ámbito de las sanciones administrativas podría volverse subjetiva o dar lugar a interpretaciones variables. La eficacia de este principio depende en gran medida de la claridad y coherencia en su aplicación, así como de la sensibilidad del sistema legal para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

En conclusión, el principio de proporcionalidad, en el contexto de las sanciones administrativas según la jurisprudencia constitucional, representa un enfoque evolutivo destinado a salvaguardar la legitimidad democrática del legislador y a proporcionar un marco claro y preciso para la evaluación de estas sanciones. La agrupación bajo el subprincipio de adecuación, como propone Montoya (2019), enfatiza la necesidad de evaluar la idoneidad de las sanciones en relación con los objetivos legítimos perseguidos, estableciendo así un vínculo directo con la protección de derechos fundamentales y la coherencia del sistema legal.

2.2.5. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la Ley peruana

La necesidad de regular el ejercicio de la potestad administrativa sancionadora en el Perú ha sido reconocida como imperativa desde el desarrollo del anteproyecto de la Ley No. 27444, del Procedimiento Administrativo General. En ese contexto, se destacó la importancia de establecer un régimen legal específico que hiciera predecible el ejercicio de esta potestad, considerada como una de las más aflictivas que posee la administración para gravar patrimonios, limitar o cancelar derechos, o imponer restricciones a las facultades ciudadanas (Conceptos Jurídicos, 2020).

En la década de los noventa, dos fenómenos convergentes impulsaron la consolidación de la potestad administrativa sancionadora: el fortalecimiento de los roles normativos, inspectivos y ordenadores de la administración, y la tendencia a la despenalización de ilícitos penales. En este contexto, se reconoció la necesidad de establecer principios que guiaran la aplicación de esta potestad de manera democrática, previsible y no arbitraria (Cassagne, 2016).

La Ley No. 27444 introdujo principios fundamentales para regular la potestad sancionadora administrativa. Uno de ellos es el principio de legalidad, que establece que solo por norma con rango de ley se puede atribuir a las entidades la potestad sancionadora y prever las consecuencias administrativas aplicables. Esta reserva de ley se extiende tanto a la atribución de competencia como a la identificación de sanciones (Contraloría General de la República, 2020).

El principio de legalidad también implica la prohibición explícita de que la administración aplique sanciones que impliquen privación de libertad, reservando esta

potestad exclusivamente a las autoridades judiciales. Además, se establece la supletoriedad de estos principios en áreas con leyes especiales de regulación.

Otro principio crucial es el de tipicidad exhaustiva, que requiere que solo constituyan conductas sancionables administrativamente aquellas infracciones expresamente previstas en normas con rango de ley, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Este principio busca garantizar la certeza y claridad en la descripción de las conductas sancionables, evitando la arbitrariedad y proporcionando a los administrados la posibilidad de tomar decisiones informadas sobre la legalidad de sus acciones (CEGEP, 2020).

La aplicación de estos principios también se traduce en la exigencia de que las normas sancionadoras describan con suficiente precisión las conductas pasibles de sanción, reduciendo la vaguedad y la discrecionalidad en su interpretación. Las tipificaciones vacías o en blanco, que otorgan amplio margen de discrecionalidad a la autoridad administrativa, son consideradas contrarias al principio de tipicidad (Calderón, 2021).

En conclusión, la regulación de la potestad administrativa sancionadora en el Perú se sustenta en principios como la reserva de ley, la prohibición de privación de libertad, la tipicidad exhaustiva y la exigencia de precisión en la descripción de conductas sancionables. Estos principios buscan garantizar la legalidad, previsibilidad y justicia en el ejercicio de esta potestad por parte de la administración.

2.3. Conceptos

2.3.1. Discrecionalidad

La discrecionalidad es la facultad otorgada por el ordenamiento jurídico a un juez o funcionario para decidir conforme a los principios o normas que considere justificadamente aplicables a pesar del carácter indeterminado o abierto de la norma jurídica aplicable (Landa, 2017).

2.3.2. Quantum

El término "cuanto" procede de la física cuántica y designa la cantidad más pequeña de cualquier entidad física implicada en una interacción (Conceptos Jurídicos, 2020).

2.3.3. Régimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057 especifica una lista de infracciones graves sancionables con suspensión temporal o destitución. Estas sanciones se encuentran establecidas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, las entidades públicas regulan la lista de faltas en su Reglamento Interno del Servicio Civil (Ley N° 30057, 2014).

2.3.4. Procedimiento administrativo sancionador

La Administración Pública y la facultad para sancionar, otorgando a la persona en el puesto de Autoridad Administrativa, que como refiere Morón (2017), las sanciones se aplican a quienes violan el marco normativo, con las protecciones y restricciones del derecho penal incluidas en el proceso administrativo ordinario. Se observa que el procedimiento administrativo cumple una doble función: en primer lugar, asegurar el cumplimiento o satisfacer el interés público; y en segundo lugar, asegurar el respeto de los derechos de los administrados ante las facultades autoritarias que posee el Estado. Como tal, se ha convertido en una herramienta para la aplicación de la ley, necesitando de la disponibilidad del poder punitivo para asegurar su cumplimiento.

2.3.5. Procedimiento de imposición de la sanción de suspensión de la relación laboral

Se ha expuesto el método que debe seguir el Supervisor Directo antes de que el Jefe de Recursos Humanos pueda aplicar la consecuencia de suspensión de la relación laboral, sin retribución. El Tribunal de la Función Pública es competente para conocer de este asunto por tratarse de una segunda instancia. (Contraloría General de la República, 2020).

2.3.6. Procedimiento de imposición de la sanción de terminación de vínculo laboral

El procedimiento para las sanciones por despido se ha establecido a través del Jefe de Recursos Humanos, y la sanción es impuesta por el Jefe de la Entidad; sin embargo, esto debe ser revisado por el Tribunal Constitucional para no afectar los derechos laborales (Morón, 2017).

2.3.7. La sanción administrativa

La suspensión, privación, restricción o limitación de derechos o bienes jurídicos particulares, al responsable de la conducta infractora, es una sanción administrativa, y la sanción correspondiente se justifica porque la conducta infractora es ilegal (Morón, 2017).

2.3.8. La potestad fiscalizadora del procedimiento sancionador

Es con la modificación al Decreto Legislativo N° 1272, que se adiciona la potestad fiscalizadora administrativa, posibilitando que, de una manera especial, la Administración pueda cautelar y/o constatar que se cumpla con las normas vigentes. Es así, como señala Morón (2017), en la doctrina se reconoce que la realización de dichas actividades se encuentra amparadas por normas que regulan el derecho público.

2.3.9. Debido Proceso

Para su definición, se puede hacer referencia a la Constitución Norteamericana, que en su V Enmienda, establece el *due process of law*, siendo un principio que se puede aplicar sin mayores dificultades a los procesos judiciales, pues, al definirlo, este carece de diferencias respecto a la naturaleza del proceso, pudiendo aplicarse a los administrativo e incluso dentro de las entidades privadas para procesos de naturaleza corporativa. Según Guzmán (2020), la jurisprudencia, conjuntamente con el desarrollo doctrinario en el ámbito internacional y nacional, se hace referencia a lo señalado dentro de la doctrina del *common law* es similar al derecho al debido proceso.

De esta forma, como el resto de sistemas democráticos, el constitucionalismo incluye y garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales, aplicable para todas sus normas, no considerando sea exclusivo para el derecho penal o solo para los procesos judiciales, sino que es también para los procedimientos administrativos.

En razón del debido proceso, el inciso 2 del artículo 230°, de la Ley N° 27444, refiere, las sanciones se imponen cuando se ha seguido su respectivo procedimiento, cumpliendo con las garantías que otorga el debido proceso.

2.3.10. Principio de legalidad

En referencia, al principio de legalidad aparece con la revolución francesa, utilizando este principio para respaldar un Estado en el que exista un monopolio del poder hacia el parlamento, que, además, sometía al ejecutivo a la ley mediante normas generales y obligatorias, que conjuntamente con la corriente positivista, extendía el constitucionalismo europeo. Pero, como señala Cassagne (2016), debido al uso excesivo del positivismo legalista, este se torna en una crisis que ocasiona el regreso a la justicia material por medio de diferentes condiciones del derecho natural racional utiliza conjuntamente con los principios generales del derecho para tapar las lagunas legislativas, regresando de esta manera al concepto tradicional de la ley, que tiene como base la aplicación de ley positiva, así como la ley natural, conocido como el dualismo de la norma positiva.

Este principio garantiza que la actuación de las autoridades administrativas debe respetar lo que la Constitución establece, también lo establecido en la ley y el Derecho; siendo que solo podrán aplicar sanciones si las normas administrativas refieren que dichas conductas son infracciones administrativas. Pues, el actuar de Administración se encuentra limitado por la ley; en otras palabras, se encuentra regulada por las leyes positivas.

Por lo que, se entiende que la administración se encuentra vinculada a la constitución, encontrándose inclusive este principio como unos de los invocados en el título preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, concretizándose de esa manera una supremacía jurídica para la Constitución.

2.3.11. Principio de proporcionalidad

Como referencia, se considera que este principio surge en el derecho penal que luego es utilizado en el siglo XIX en Europa por el derecho de policía, por haberse atribuido un excesivo poder al llamado derecho de policía, denominado en la actualidad derecho administrativo, con la pretensión de limitar sus acciones punitivas para evitar violar derechos fundamentales, así como, cumplir con el respeto de los derechos individuales constitucionales y de corresponder un control en sede jurisdiccional (Arce y Neves, 2011).

De esta manera, se puede decir que el derecho de policía que existía en el modelo francés tiene como característica el limitar su propio derecho, reforzando sus bases con los principios básicos del derecho penal y su función de perseguir y sancionar las conductas merecedoras de una pena, provenientes de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, donde hace referencia en su artículo 8, como interpreta López (2021) que “la ley no puede ni debe tener penas más estrictas que las necesarias” (p. 90).

2.3.12. Principio de Razonabilidad

Es con este principio de razonabilidad, que se controla las acciones y decisiones que realice la Administración Pública, brindándole garantía a los administrados que, de merecer una sanción, ésta será impuesta considerando los casos análogos y respetando el derecho a la igualdad. Que la autoridad encargada de resolver el caso, actúe con imparcialidad y su decisión se encuentre debidamente justificada, deben ser razonables (Rubio y Arce, 2017). Se considera, que el mencionado principio está dentro del principio de proporcionalidad.

2.3.13. Irretroactividad

En la Ley N° 27444 Ley Del Procedimiento Administrativo General: Artículo 1° Concepto de Acto Administrativo (2001), se tiene en cuenta el principio de irretroactividad en el artículo 230, inciso 5; haciendo referencia que, si el administrado incurre en conductas pasibles de recibir una sanción, deberá realizarse con las normas vigentes al momento de la realización de dicha conducta, excepto si la norma ha cambiado y le favorece al administrado. Se recalca, que las atribuciones sancionadoras solo tienen una aplicación retroactiva de ser favorables para el infractor, en cuanto a su tipificación, la sanción descrita y su respectivo plazo de prescripción, también su hay sanciones que aún están por entrar en vigencia. Pues, esto es reforzado por el principio de legalidad, que la ley establece que las sanciones carecen de la irretroactividad si es perjudicial para el administrado, impidiendo que la Administración Pública, aplique sanciones que no favorezcan a los administrados.

2.3.14. Principio de Motivación

La justificación de las decisiones se convierte en un principio que orienta el ejercicio de la función judicial y al mismo tiempo es un derecho fundamental de las partes involucradas, ya que, por un lado, asegura el derecho a la defensa y, por otro lado, garantiza que la administración de justicia se desarrolle de acuerdo con lo establecido en el artículo 138° de la Constitución y las leyes. En el caso de la detención judicial, es crucial que la justificación sea adecuada, explicando tanto las circunstancias de hecho como las consideraciones legales que respaldan su imposición o continuidad. Además, debe estar respaldada por un razonamiento que refleje la evaluación juiciosa de todos los factores que justifican su aplicación. De esta manera, se puede determinar si la detención es arbitraria debido a la falta de fundamentos adecuados (FJ 2 y 3) (Apaza, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Conforme a la orientación o Finalidad

Conforme a la orientación de la presente investigación es cualitativa, según Hernández y Mendoza (2018) permite el análisis y la comprensión de diferentes argumentos y acontecimientos de una situación de problema. Pues, al realizar el análisis de documentos se encontraron descritas distintas situaciones de problemas que ayudan con nuevos conocimientos para la investigación. Al basarse la presente investigación en recolectar y recopilar información, es de tipo básica.

3.2. Conforme a la técnica de contrastación

Por la técnica de contrastación es descriptiva, puesto que la investigación está orientada a describir las características del problema de investigación, según Vasconcelos et al. (2021) a fin de que se pueda realizar la contrastación de la hipótesis de la investigación.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población de estudio se refiere al grupo general de individuos o casos que están relacionados con el tema de investigación. En tu caso, la población de estudio está vinculada a cuestiones relacionadas con la Ley del Servicio Civil y los criterios de graduación de sanciones. Aunque no se proporciona una descripción detallada de la población en este fragmento, podemos inferir que se trata de profesionales del ámbito legal y, posiblemente, personas que ocupan cargos o roles relevantes en el sistema de servicio civil. Esta población representa el conjunto de individuos que podrían tener información relevante sobre el tema en cuestión.

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población de estudio que se selecciona para llevar a cabo la investigación. En la tabla proporcionada (Tabla 1), se presenta la muestra entrevistada, que consiste en cuatro casos específicos. Cada caso incluye los nombres y apellidos de los individuos seleccionados, así como su profesión y cargo.

Tabla 1

Muestra entrevistada

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo
C1	Jhonatan David Cabanillas Barrantes	Abogado
C2	Dante Paiva Goyburu	Abogado. Docente universitario
C3	Catalina Acasiete Romani	Abogada - Secretaria Técnica de los OIPAD
C4	Cesar Efrain Abanto Revilla	Vocal del Tribunal del Servicio Civil

3.4. Métodos

Deductivo: Para la aplicación de este método se reunió la mayor información de manera genérica, encontrando las particularidades que se relacionan de manera directa con el tema de las sanciones dentro del marco de la Ley del Servicio Civil. Este método se utiliza para analizar de manera general la información relacionada con las sanciones dentro del marco de la Ley del Servicio Civil. Se parte de una perspectiva amplia para luego identificar las particularidades y definiciones específicas que se aplican a tu tema de investigación. Esto permite establecer una base sólida para comprender la legislación y los criterios de graduación de sanciones.

Inductivo: La aplicación de este método ha servido de ayuda para desarrollar conclusiones, partiendo de temas específicos hacia generalidades, como lo referente al principio de razonabilidad y al de proporcionalidad, facilitando delimitar criterios de graduación de sanciones dentro de la Ley del Servicio Civil. El enfoque inductivo se emplea

para desarrollar conclusiones a partir de temas específicos relacionados con la Ley del Servicio Civil. Al partir de detalles y ejemplos concretos, como los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se llega a generalidades que ayudan a definir los criterios de graduación de sanciones. Este método facilita la identificación de patrones y tendencias en la aplicación de sanciones en el contexto legal.

Síntesis: Este método se aplica para poder elaborar definiciones precisas para el desarrollo del marco teórico, realizando la síntesis de toda la información recolectada. La síntesis es esencial para elaborar definiciones precisas en el marco teórico de tu investigación. Se utiliza para combinar y resumir la información recolectada de diversas fuentes. La síntesis te permitirá presentar de manera clara y concisa los conceptos clave relacionados con la delimitación constitucional de los criterios de graduación de sanciones en la Ley del Servicio Civil.

3.5. Técnicas

Técnica de lectura: Con el uso de esta técnica se ha podido encontrar la información importante y necesaria para desarrollar la investigación, mediante el razonamiento. Esta técnica es fundamental para encontrar información relevante mediante un proceso de razonamiento. En el contexto de tu tesis, se utiliza para identificar y comprender conceptos y definiciones clave relacionados con las sanciones en la Ley del Servicio Civil. Facilita la extracción de detalles importantes de documentos y fuentes relevantes.

Análisis de contenido: Recopilando la información requerida, fue necesario aplicar esta técnica para seleccionar las posturas más resaltantes de los estudiosos de los temas relacionados con la investigación. El análisis de contenido es una técnica que te permite seleccionar y resaltar las posturas más significativas de los estudiosos en el campo de tu

investigación. En este caso, se utiliza para identificar y analizar las opiniones y perspectivas de expertos en temas relacionados con la legislación y las sanciones en el servicio civil.

Técnica de recopilación documental: Mediante la aplicación de esta técnica es que se recolectó la información de diferentes fuentes, como, la doctrina, jurisprudencia y distintos artículos relacionados con el tema de investigación. Esta técnica es utilizada desde el inicio de la investigación, porque se requiere tener la información y luego poder clasificarla y seleccionarla, con la finalidad de obtener conclusiones y se establezcan criterios de gradualidad de sanciones en el marco de la referida ley. Esta técnica desempeña un papel crucial desde el inicio de tu investigación. Te permite recopilar información de diversas fuentes, como doctrina, jurisprudencia y artículos relacionados con el tema de estudio. La recopilación documental es esencial para obtener una amplia gama de recursos que te ayudarán a sustentar tus conclusiones y a establecer criterios de graduación de sanciones en el marco de la Ley del Servicio Civil.

3.6. Instrumentos

Fichas de análisis de normas jurídicas: Con esto se ha podido seleccionar los artículos específicos de la norma referida para la investigación.

Fichas de análisis jurisprudencial: La utilidad es para seleccionar las resoluciones relacionadas con el tema de la aplicación de sanciones dentro del marco de la Ley del Servicio Civil.

Fichas de fuentes documentales: Sirve para recolectar información de libros y diferentes fuentes escritas, de estudiosos que desarrollan temas relacionados con la investigación.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, se realizó el análisis cualitativo de las categorías identificadas. Este tipo de análisis se basa en una metodología interpretativa y subjetiva en el examen de los datos adquiridos en el curso de la investigación. El principal objetivo de este enfoque es comprender y delinear los procesos sociales y culturales a través de la lente de los individuos o entidades que participan activamente en ellos en torno a las sanciones que pueden aplicarse a los servidores civiles, otorgando una amplia discrecionalidad a los Órganos Sancionadores, provocando que se vulnere el derecho al trabajo, debiendo delimitarse los criterios de graduación, los cuales deben cumplir con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, que deberían estar debidamente motivados bajo límites de supuestos establecidos en la misma ley. En este caso, el investigador utilizó una metodología dinámica e innovadora, basada en su propia experiencia dentro de las circunstancias investigadas. Esta afirmación sugiere que el investigador estuvo físicamente presente y participó activamente en los entornos en los que se recopilaron los datos, lo que le permitió obtener una comprensión exhaustiva de la situación problemática identificada (Hernández y Mendoza, 2018).

Los datos se obtuvieron mediante entrevistas individuales y el examen de registros públicos o privados. Es importante reconocer que los datos mencionados presentaban heterogeneidad, ya que procedían de fuentes diversas y poseían propiedades distintas. No obstante, la coherencia de estos datos fue crucial para establecer una comprensión global de la compleja situación que nos ocupa. Para realizar un análisis sistemático de los datos, se aplicó un procedimiento de codificación exhaustivo. Por codificación se entiende el procedimiento sistemático de asignar designaciones o etiquetas categóricas a unidades discretas de datos, con el objetivo principal de discernir y dilucidar patrones, temas o marcos

conceptuales incipientes. En este caso concreto, se utilizaron tres técnicas de codificación: codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva (Salas, 2019).

4.1. Codificación abierta: Extracción de las unidades de análisis

La codificación abierta implica examinar los datos detalladamente y asignar etiquetas o categorías a fragmentos específicos de información conocidas como (unidades de análisis). Durante este proceso, el investigador busca identificar patrones, conceptos o temas emergentes en los datos sin restricciones predefinidas. Es un enfoque exploratorio que permite capturar la diversidad y complejidad de los datos. El propósito es generar una lista inicial de categorías que representen los diferentes aspectos del fenómeno estudiado (Hernández y Mendoza, 2018). Las unidades de análisis se extraen de la sistematización de los instrumentos de recolección N°1 (Anexo 3) y N°2 (Anexo 4).

Se tienen en cuenta para el proceso de codificación y síntesis integrativa cumplir con Objetivo General (OG): Reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil. Y, con los objetivos específicos:

OE1: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo.

OE2: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (en el literal c del Art. 88, que ante casos “Muy Graves”, la sanción que correspondería sería la destitución) para que cumplan con los principios constitucionales de

razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo.

En una tesis cualitativa, la "codificación abierta" se refiere a un proceso analítico en el que el investigador examina y analiza los datos recopilados (como entrevistas, observaciones o documentos) para identificar y definir categorías significativas y relevantes que surgen de los propios datos, en lugar de aplicar categorías preestablecidas (Izcara, 2016).

La codificación abierta implica un análisis exploratorio de los datos. En esta etapa, el investigador va a través de los datos sin preconcepciones y busca patrones emergentes, conceptos clave y temas significativos. En lugar de aplicar categorías predefinidas, el investigador se abre a las posibles interpretaciones y significados inherentes en los datos (Vasconcelos et al., 2021).

En el contexto de la codificación abierta, "definición de categorías" se refiere al proceso de identificar, nombrar y describir los conceptos o temas principales que surgen de los datos. A medida que el investigador explora los datos, comienza a agrupar fragmentos de información relacionados en categorías o conceptos. Estas categorías pueden ser amplias o específicas, dependiendo de los patrones y temas que se observen en los datos (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1.1. Definición de categorías de la guía de entrevistas

Tabla 2

Definición de categorías OG: entrevistas

Objetivo	Caso	Unidades de Análisis			Categorías	
		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	a priori	Emergentes
OG	C1	1. parámetros mínimos 2. amplia discrecionalidad	3. cambio legislativo en la Ley 30057 y su reglamento 4. sanciones específicas muy graves (Destitución) 5. Parámetros (HS: Tocamiento indebido) 6. Invasión de espacio personal 7. Nepotismo, grado de influencia / grado de parentesco) 8. codificación legislativa 9. Sanción (Amonestación, suspensión y destitución) 10. Bienes jurídicos protegidos	11. faltas muy graves se deben sancionar con destitución	— Casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo — Criterio de graduación ((Muy grave)	— Modificación legislativa — Bienes jurídicos protegidos
	C2	1. nulidad de resoluciones 2. criterios de graduación 3. baja discrecionalidad	4. uso arbitrario de la discrecionalidad 5. criterios revisores de los superiores jerárquicos 6. reglamentarse de forma adicional los criterios de graduación 7. perfiles psicológicos o antecedentes laborales criterios más adecuados al momento de definir la sanción.	8. Amonestación, suspensión y destitución 9. mejor tipificación 10. Acción inusual 11. falta imputada, para evitar que se llegue a la sanción más drástica	— Discrecionalidad	— Tipicidad
	C3	1. Parámetros de evaluación abiertos	2. HS: Tocamiento indebido 3. Invasión de espacio personal 4. Nepotismo, grado de influencia / grado de parentesco	5. Modificación legislativa	— Casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo — Criterio de graduación ((Muy grave)	— Modificación legislativa — Bienes jurídicos protegidos
	C4	1. parámetros excesivamente cerrados	6. legalidad y tipicidad como referente central	8. Nepotismo: constatar el nexo o vínculo	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Tipicidad

Objetivo	Caso	Unidades de Análisis			Categorías	
		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	a priori	Emergentes
		2. no tiene por objeto señalar qué sanciones deben imponer las entidades 3. pautas de interpretación de alcance general 4. definiciones o conceptos claros de dichos criterios 5. sanciones proporcionales y razonables.	7. forzar una sanción podemos viciar el procedimiento	9. HS: muchos casos de denuncias falsas		

Nota. Elaboración propia en base al anexo 3.

Tabla 3

Definición de categorías OE1: entrevistas

Objetivo	Caso	Unidades de Análisis				Categorías	
		Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	a priori	Emergentes
OE1	C1	1. sanciones que van desde suspensiones por 15 días hasta llegar a sancionar con destituciones	2. vulneración de bienes jurídicos protegidos	3. dicha falta es muy grave, se tendría que agregar además al artículo de sanciones que ante faltas muy graves se tendría que sancionar con destitución	4. nivel legislativo se pueden modificar normas con rango de ley que reduzcan los parámetros de discrecionalidad	— Discrecionalidad	— <u>Modificación legislativa</u> — Bienes jurídicos protegidos
	C2	1. indebida motivación al momento de determinarse la sanción	2. en ejercicio de la discrecionalidad	3. cambio legislativo	4. precisar la sanción	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Tipicidad
	C3	1. Sanciones de suspensión	2. Aplicación de la norma	3. Medios probatorios	4. Faltas graves y muy graves	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Motivación
	C4		1. sujeción a la legalidad y tipicidad.	2. demostrar de manera incuestionable y fehaciente que ha existido el hecho imputado.		— Razonabilidad y proporcionalidad	— Motivación

Nota. Elaboración propia en base al anexo 3.

Tabla 4*Definición de categorías OE2: entrevistas*

Objetivo	Caso	Unidades de Análisis				Categorías	
		Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	a priori	Emergentes
	C1	1. suspensiones por 15 días hasta llegar a sancionar con destituciones	2. bienes jurídicos protegidos de vital importancia	3. dicha falta es muy grave, se tendría que agregar además al artículo de sanciones que ante faltas	4. a nivel legislativo se pueden modificar normas con rango de ley que reduzcan los parámetros de discrecionalidad	— Criterio de graduación (Muy grave)	— Modificación legislativa — Bienes jurídicos protegidos
OE2:	C2		1. principios de razonabilidad y proporcionalidad el uso de la discrecionalidad			— Razonabilidad y proporcionalidad	
	C3		1. discrecionalidad			— Discrecionalidad	
	C4		1. En el nepotismo, la situación es distinta, pues se puede acreditar de forma objetiva la identificación del vínculo.	2. margen para la discrecionalidad		— Razonabilidad y proporcionalidad	

Nota. Elaboración propia en base al anexo 3.

4.1.2. Codificación abierta de la guía documental

Tabla 5

Definición de categorías OG: Guía documental

Objetivos	Fichas	N°	Categorías	
			a priori	Emergentes
OG	DOC_01	9		— Entidad
	DOC_02	9		— Modificación legislativa
	DOC_03	9		— Procedimiento administrativo
	DOC_04	9		— Tribunal Servicio Civil
	DOC_05	5		— Tipicidad
	DOC_06	8	— Criterio de graduación (Muy grave)	— Bienes jurídicos protegidos
	DOC_07	4	— Discrecionalidad	— Falta
	DOC_08	3	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Sanción
	DOC_09	3		— Nulidad
	DOC_10	3		— Infundado
	DOC_12	3		— Motivación
	DOC_11	5		
	DOC_13	7		

Fuente: Elaboración propia. Nota: A ser llenado por el investigador de campo, extracción de UA y su agrupación en categorías.

Tabla 6

Definición de categorías OE1: Guía documental

Objetivos	Fichas	N°	Categorías	
			a priori	Emergentes
OE1	DOC_01	9		
	DOC_02	9		
	DOC_03	9		
	DOC_04	9		— Modificación legislativa
	DOC_05	5		— Bienes jurídicos protegidos
	DOC_06	8		— Tipicidad
	DOC_07	4	— Discrecionalidad	— Motivación
	DOC_08	3	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Nulidad
	DOC_09	3		— Infundado
	DOC_10	3		— Falta
	DOC_12	3		
	DOC_11	5		
	DOC_13	7		

Fuente: Elaboración propia. Nota: A ser llenado por el investigador de campo, extracción de UA y su agrupación en categorías.

Tabla 7

Definición de categorías OE2: Guía documental

Objetivos	Fichas	N°	Categorías	
			a priori	Emergentes
OE2	DOC_01	9		
	DOC_02	9	— Criterio de graduación (Muy grave)	— Modificación legislativa
	DOC_03	9		— Bienes jurídicos protegidos
	DOC_04	9	— Razonabilidad y proporcionalidad	— Motivación
	DOC_05	5		— Nulidad
	DOC_06	8	— Discrecionalidad	— Infundado

Objetivos	Fichas	N°	Categorías	
			a priori	Emergentes
	DOC_07	4		
	DOC_08	3		
	DOC_09	3		
	DOC_10	3		
	DOC_12	3		
	DOC_11	5		
	DOC_13	7		

Fuente: Elaboración propia. Nota: A ser llenado por el investigador de campo, extracción de UA y su agrupación en categorías.

4.2. Codificación axial de las categorías emergentes y sus sub categorías

Para Hernández y Mendoza (2018), la codificación abierta implica el proceso de descomponer los datos en unidades más pequeñas, llamadas categorías o códigos, que capturan conceptos, ideas o temas significativos presentes en los datos. Esta etapa es crucial para mantener una mente abierta y evitar preconcepciones, ya que permite que los patrones y temas emerjan directamente de los datos. Luego, la codificación axial lleva el análisis un paso más allá al enfocarse en establecer relaciones y conexiones entre los códigos identificados durante la codificación abierta. Agrupar los códigos en categorías más amplias permite a los investigadores identificar patrones y temas recurrentes que pueden revelar aspectos más profundos del fenómeno estudiado. Al relacionar los códigos en función de su similitud temática o conceptual, los investigadores pueden empezar a dar sentido a las complejidades y matices de los datos recopilados.

La codificación axial es una herramienta poderosa para descubrir cómo los elementos individuales interactúan y se conectan para formar una imagen más completa (Hernández y Mendoza, 2018). Al identificar patrones y relaciones entre los códigos, el investigador llegó a una comprensión más rica y matizada de los fenómenos estudiados, lo que a su vez pudo contribuir al desarrollo de teorías sólidas y fundamentadas en torno a 02 supuestos: Supuesto 1_Actos de hostigamiento sexual y, supuesto 2_Actos de nepotismo.

Tabla 8*Codificación axial de las categorías emergentes y sus sub categorías*

Conector	Signo	Significado
Codependencia	$A \circ \rightarrow B$	Una categoría A tiene razón de existencia en la medida que una categoría B exista; B puede existir sin A
Interdependencia (relación o dependencia recíproca)	$A \leftrightarrow B$	Una categoría A existe en la medida que una categoría B existe y viceversa. Si falta alguna de ellas la otra no puede existir.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9*Vínculos entre categorías a priori y emergentes*

	Categorías		Vínculos
	A priori	Emergentes	
— Criterio de graduación (Muy grave)	— Tipicidad	Falta \leftrightarrow Tipicidad	Bienes jurídicos protegidos \leftrightarrow Sanción \leftrightarrow Motivación
— Discrecionalidad	— Procedimiento administrativo	Discrecionalidad \rightarrow Nulidad // Infundado	Razonabilidad y proporcionalidad \leftrightarrow Tribunal Servicio Civil
— Razonabilidad y proporcionalidad	— Tribunal Servicio Civil	Razonabilidad y proporcionalidad \leftrightarrow	Procedimiento administrativo
	— Tipicidad	Razonabilidad y proporcionalidad \leftrightarrow Modificación legislativa	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad
	— Bienes jurídicos protegidos	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	Criterio de graduación (Muy grave) \rightarrow Modificación legislativa
	— Falta	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	
	— Sanción	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	
	— Nulidad	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	
	— Infundado	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	
	— Motivación	Discrecionalidad \rightarrow Entidad \leftrightarrow Razonabilidad y proporcionalidad	

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1. Análisis documentario supuesto 1_Actos de hostigamiento sexual (RD N° 000124, N° 001022, N° 001669, N° 001248, N° 001928 y N° 000795).

El Tribunal del Servicio Civil (TSC) declara “NULO” el proceso administrativo sancionador, cuando se ha vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Un servidor público puede impugnar la resolución que le abre procedimiento administrativo disciplinario y la resolución que le impone la sanción consecuente —por haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil: hostigamiento sexual—, cuando inicia un proceso administrativo por medio impugnatorio (Se refiere a un proceso legal o conjunto de pasos que una persona o entidad puede seguir para impugnar o cuestionar un acto administrativo

emitido por una autoridad administrativa) al momento de presentar sus descargos, los cuales son analizados por el TSC sobre la base los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

El principio de razonabilidad, establece que las acciones y decisiones tomadas por las autoridades, de la entidad pública que administra la sanción, deben tener una justificación lógica y coherente; de acuerdo a los casos de estudio analizados, la entidad pública no ha motivado la graduación de la sanción impuesta (Las autoridades deben explicar por qué se eligió una sanción específica y cómo se determinó su severidad. Esto implica describir los hechos, las pruebas y las circunstancias que llevaron a esa conclusión) —quedando inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444—. Los actos y regulaciones no se basaron en una evaluación sensata y ponderada de los hechos y circunstancias relevantes.

Además, el principio de proporcionalidad establece que las medidas tomadas por las autoridades competentes de una entidad pública encargada de imponer sanciones deben guardar proporción con los objetivos buscados, que en este caso son proteger y prevenir daños graves a los bienes jurídicos protegidos, como la dignidad y la integridad moral, psicológica y física de la presunta víctima. Por lo tanto, cuando el hostigamiento sexual conduce a la ruptura completa de la relación laboral, se justificaría imponer la sanción de destitución. En consecuencia, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se considera como una medida de mitigación o reducción que se utiliza para evitar la imposición de la sanción de destitución.

Un proceso o acto administrativo sancionador se invalida debido a la existencia de vicios o irregularidades que afectan su legalidad o validez. Así, la discrecionalidad de la autoridad competente, de la entidad pública que administra la sanción disciplinaria en los casos de hostigamiento sexual, vulnera los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Existe discrecionalidad de la autoridad competente, de la entidad pública que administra la sanción disciplinaria, porque no se cuenta con las competencias necesarias para investigar y recabar evidencia de los hechos de hostigamiento sexual. Asimismo, la discrecionalidad fomenta la impunidad cuando no se sanciona de acuerdo a la gravedad de la falta una vez corroborada y motivada.

Para que los principios de razonabilidad y proporcionalidad sirvan como límites a la facultad sancionadora de la entidad, asegurando que la medida disciplinaria impuesta esté en consonancia con los hechos, se deben seguir ciertos pasos: (1) prevenir que las decisiones sean tomadas arbitrariamente por las autoridades sancionadoras de la entidad; (2) recopilar datos objetivos debidamente respaldados para respaldar la acusación y/o sanción; (3) los criterios utilizados para graduar la sanción deben considerar la gravedad de la infracción alegada; y (4) la evaluación de los criterios de graduación, relacionados con la seriedad de la infracción, debe quedar claramente explicada en la resolución que impone la sanción. De esta forma, a través de esta justificación (motivación), se puede determinar si la sanción en cuestión es proporcionada a la falta cometida y, por lo tanto, si es o no razonable.

4.2.2. Análisis documental Supuesto 2_Actos de nepotismo: (RD N° 001274, N° 069 y N° 002292 / RD N° 000344, N°001117, N°001269 y N°001539).

El Tribunal del Servicio Civil (TSC) declara “NULIDAD / INFUNDADO” un proceso administrativo sancionador, cuando se ha vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Un servidor público impugna la resolución que le abre procedimiento administrativo disciplinario y la resolución que le impone la sanción consecuente —por haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del

Servicio Civil¹; al transgredir el numeral 1 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, así como el artículo 1° de la Ley N° 26771—, cuando inicia un proceso administrativo por medio impugnatorio al momento de presentar sus descargos, los cuales son analizados por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) sobre la base los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

El bien jurídico protegido en los casos de nepotismo sería el adecuado funcionamiento de la administración pública, la ética en la gestión pública, la cual se ve vulnerada por el incumplimiento de la protección de la correcta realización de las contrataciones públicas de recursos humanos, privilegiando el interés personal a favor de un funcionario o servidor público con poder de decisión, por encima del interés colectivo, yendo en contra de la meritocracia y con ello resquebrajando la institucionalidad de la Entidad frente a la ciudadanía.

En torno a los casos de estudio analizados, el TSC, determina que se debió imponer una sanción mayor a la inicialmente impuesta, toda vez que la conducta de los impugnantes implicó una muy grave afectación a la ética pública y la transparencia, en el marco de una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Según el TSC, en la mayoría de los casos de estudio analizados, las entidades sancionadoras no habrían dado cumplimiento a lo establecido en el art. 87° de la Ley N° 30057 —en vista que, como autoridades no pudieron prevenir la comisión de la conducta sancionable—. Cuando, las autoridades con la potestad sancionadora imponen una sanción lapsa (por debajo del mínimo imponible según los criterios de graduación de la sanción), se crea un precedente que fomentaría la comisión de nuevas faltas porque, para el infractor, es

¹ Infracciones de naturaleza disciplinaria que, dependiendo de su severidad, pueden llevar a sanciones que incluyan una suspensión temporal o la destitución.

más beneficioso cometer la falta (ventajoso) que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Por todo ello, TSC falla con la nulidad del acto de sanción, por contravención del artículo 87 de la Ley N° 30057, a efectos que la Entidad imponga la sanción de destitución.

4.2.3. Análisis de las entrevistas supuestos 1 y 2.

La discrecionalidad de la autoridad de la entidad que impone la sanción al servidor público, que ha incurrido en los supuestos 1 y 2, debe graduar la falta y la sanción consecuente identificando 03 momentos: 1.0 si existen atenuantes, 2.0 si existen atenuantes y agravantes que se sopesen y, 3.0 si solo existen agravantes.

Cuando un servidor público en una entidad estatal peruana comete una falta como nepotismo u hostigamiento sexual, y además ostenta una jerarquía superior a la de la víctima, se pueden considerar agravantes. Esto se debe a la importancia del bien jurídico que se busca proteger, que en el caso de hostigamiento sexual sería velar por la integridad, dignidad y derechos de los trabajadores en el ámbito laboral; y en el caso de nepotismo evitar una muy grave afectación a la ética pública y la transparencia. Es por ello, que

La relación jerárquica y el abuso de poder que conlleva una posición superior pueden intensificar la gravedad del hecho, en vista que el impacto sobre la víctima puede ser aún más perjudicial. La asimetría de poder entre el agresor y la víctima puede hacer que el hostigamiento sexual sea más dañino y coercitivo. Además, el nepotismo y el hostigamiento sexual son conductas inaceptables que pueden tener consecuencias profundas para el ambiente laboral y las relaciones interpersonales dentro de la entidad pública.

La gravedad de estas faltas puede llevar a la ruptura de la relación laboral debido a la magnitud del daño causado, la violación de la confianza y el ambiente laboral. La terminación del vínculo laboral (por destitución del infractor) puede ser una medida justificada para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

4.3. Codificación selectiva: Síntesis integrativa

La codificación selectiva es otra etapa clave en el proceso de análisis de datos que se lleva a cabo después de la codificación abierta y axial, y tiene como objetivo identificar un concepto central o una categoría central que unifique y dé significado a los patrones emergentes y las relaciones entre las categorías identificadas durante las etapas anteriores.

En la codificación selectiva, el investigador busco una categoría central (razonabilidad y proporcionalidad) que sirvió como hilo conductor para organizar y dar sentido a las diversas categorías identificadas en la fase anterior. Esta categoría central es "selectiva" en el sentido de que se elige cuidadosamente entre las muchas categorías emergentes y se considera la más relevante y representativa para comprender el fenómeno estudiado.

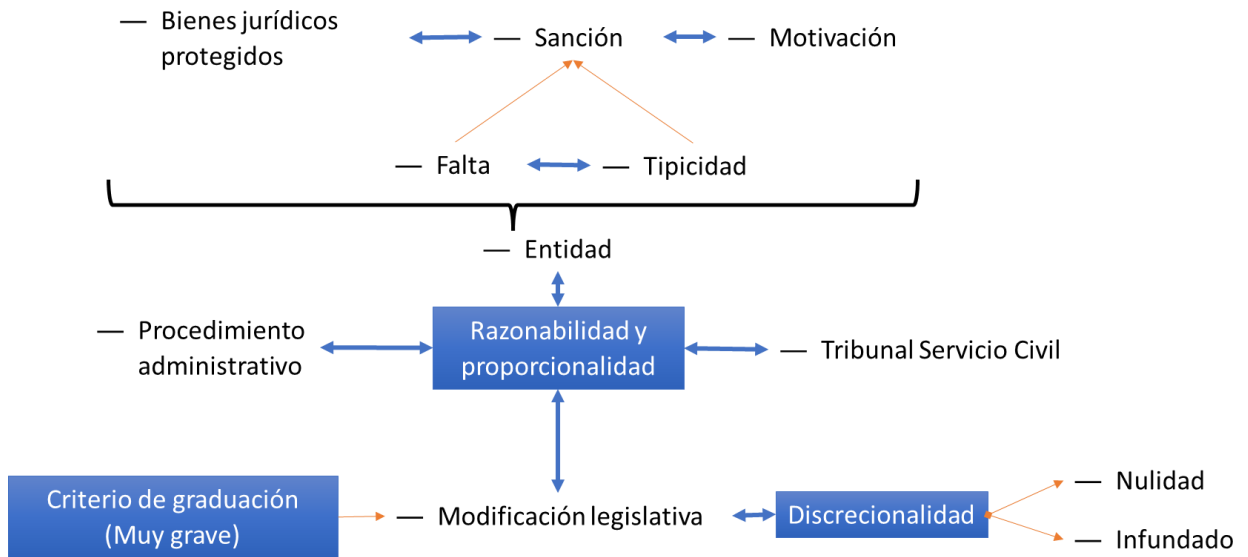
4.3.1. Red semántica

Una red semántica es una representación gráfica que muestra las relaciones semánticas entre palabras o conceptos. En este sentido, fue útil utilizarla durante el proceso de codificación selectiva como la etapa, en la que el investigador, buscó identificar una categoría central que conecte y unifique las diferentes categorías y conceptos emergentes durante las etapas anteriores de codificación abierta y axial (Izcara, 2016).

Cada una de estas categorías y conceptos, identificados a lo largo del proceso de categorización, fue considerado como un nodo en una red semántica. La codificación selectiva implicó encontrar la "categoría central" que actuó como un concepto clave o nodo central en esta red, conectando y dando significado a las categorías y conceptos circundantes.

Figura 1

Reda semántica



Nota. Nodo central o concepto central. Razonabilidad y proporcionalidad. Fuente: elaborado en base al numeral 4.2, tablas 7 y 8.

Así, se visualizó esta "categoría central" como un nodo central en la red semántica, con líneas o conexiones que se extienden hacia las categorías y conceptos relacionados. En otras palabras, la categoría central serviría como un punto focal que ayuda a organizar y entender las conexiones entre los diversos aspectos del fenómeno estudiado.

4.3.2. Síntesis integrativa

La síntesis integrativa fue el proceso de unificar todas las etapas anteriores (codificación abierta, axial y selectiva) en una teoría coherente y completa. En esta etapa final, el investigador integró todas las categorías, conceptos y relaciones identificados en una estructura teórica que explica el fenómeno estudiado en profundidad. La síntesis integrativa buscó construir una teoría que cumpla con los objetivos de investigación y responda a las cuestiones claves planteadas; por ello, los hallazgos ofrecieron una comprensión más profunda del fenómeno desde una perspectiva emergente y no preconcebida (Hernández y Mendoza, 2018).

La delimitación constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la ley del servicio civil se refiere al establecimiento de límites y directrices precisas que deben seguirse al determinar la severidad de las sanciones administrativas en el contexto del empleo público. Estos límites y directrices se derivan de los principios y normas constitucionales, que garantizan que las decisiones de sanción sean justas, proporcionales y consistentes con los derechos y valores fundamentales protegidos por la Constitución.

En el contexto del servicio civil, donde los empleados trabajan para el gobierno u otras entidades públicas, es crucial que las sanciones impuestas en casos de infracciones disciplinarias sean coherentes con los valores democráticos, los derechos de los empleados y la responsabilidad del gobierno ante la sociedad.

La Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057, 2014) no permite la aplicación de criterios constitucionales, basados en derechos fundamentales, para los servidores civiles y/o funcionarios públicos respecto a las sanciones y, al procedimiento administrativo disciplinario, seguido contra ellos.

Conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú y la doctrina del derecho constitucional, la Ley N° 30057, debe seguir sus lineamientos sin vacíos que permitan una aplicación de sanciones desiguales, pues para que en la Administración Pública del Estado las gestiones tengan un efecto positivo, éstas deben estar debidamente fundamentadas, cumpliendo con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

El vacío legal y la generalidad expuesta en la Ley N° 30057, respecto a las sanciones y procedimiento administrativo disciplinario, abre un camino hacia la posible vulneración de derechos del trabajador, por lo que ésta permite que se genere una hipertrofia legal.

El principio de razonabilidad implica un análisis del resultado del razonamiento llevado a cabo por el tribunal y reflejado en su decisión, mientras que la aplicación del

principio de proporcionalidad, junto con sus subprincipios de adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, se relaciona con el proceso utilizado para alcanzar dicho resultado. Estos principios, razonabilidad y proporcionalidad, funcionan como restricciones para la capacidad del empleador de imponer sanciones. Esto significa que cualquier medida disciplinaria que tome el empleador debe ser adecuada y proporcionada en relación con la falta cometida por el empleado.

Después de que se haya comprobado objetivamente la comisión de una falta imputada, la entidad empleadora debe elegir una sanción teniendo en cuenta diversos elementos, como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y el cargo que desempeña. Esto asegura que la sanción sea menos perjudicial para el afectado, y que haya una correspondencia adecuada entre la falta y la sanción impuesta.

Si no se respeta este procedimiento y se omiten los derechos asociados, el acto administrativo emitido carecerá de validez. Esto implica que cualquier decisión o sanción que tome una entidad debe seguir un proceso justo y legal, y que se deben considerar y respetar los derechos del afectado.

El proceso impugnatorio a la sanción impuesta por la falta cometida (supuesto 1 / 2) inicia con el recurso de apelación presentado por el impugnado.

El TSC, emite resolución de Nulidad o Infundado, sobre la base de los principios de razonabilidad y proporcionalidad. El TDC debe analizar que la entidad no haya trasgredido dichos principios y, verificar su cumplimiento cabal (como condición sine qua non que garantiza el debido proceso administrativo). Si la Entidad trasgrede los principios de razonabilidad y proporcionalidad, el TSC declarará todo procedimiento administrativo “Nulo”. Si la Entidad cumplió los principios de razonabilidad y proporcionalidad, el TSC declarará todo procedimiento administrativo “Infundado”.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad son fundamentales en el ámbito del derecho y la administración pública. Estos principios buscan garantizar que las decisiones y acciones tomadas por las autoridades sean justas, equitativas y adecuadas en relación con los objetivos perseguidos. Aunque a menudo se usan de manera intercambiable, tienen matices que reflejan diferentes aspectos de la toma de decisiones legales y administrativas.

La discrecionalidad sancionadora de las autoridades de la Entidad, facultadas para sancionar, muchas veces es empleada para cubrir fallos durante el acopio de evidencia o pruebas que permitan acreditar de la falta.

La discrecionalidad sancionadora de las autoridades de la Entidad, facultadas para sancionar, fomenta la contravención del artículo 87² de la Ley N° 30057 porque se aplicó una sanción al servidor público que no es proporcional a la falta que ha cometido.

La discrecionalidad sancionadora de las autoridades de la Entidad, facultadas para sancionar, ocasiona que se vulnere los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Tal situación, se devela cuando la entidad que impuso la sanción no cumple con los requisitos o procedimientos establecidos en esa Ley N° 30057; o, cuando la entidad no motivo correctamente la falta, garantizando el debido proceso administrativo.

Por todo ello, una medida para reducir la discrecionalidad de las autoridades administrativas, al aplicar sanciones en casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, tendría que circunscribirse dentro de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, dentro del marco de la ley del servicio civil. La propuesta consiste en realizar un cambio legislativo que introduzca dos modificaciones:

² Una "contravención" en este contexto se refiere a una violación o incumplimiento de las normas establecidas en dicho artículo. Si un acto de sanción es declarado nulo debido a la contravención del artículo 87, significa que la entidad que impuso la sanción no cumplió con los requisitos o procedimientos establecidos en esa ley.

(i) Se agregaría la categoría "Muy Grave" a cada tipo de falta, es decir, tanto para casos de hostigamiento sexual laboral como para nepotismo.

(ii) Dentro del literal c del Artículo 88 (que se refiere a las sanciones), se establecería que para la categoría "Muy Grave" la sanción correspondiente sería la "destitución".

El razonamiento detrás de esto es que actualmente, a pesar de que estas faltas son catalogadas como "Muy Graves" por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) debido a la importancia de los bienes jurídicos protegidos (como la integridad y la confianza en el ámbito laboral), las autoridades administrativas no siempre imponen la sanción máxima a estas faltas. Esto puede generar inconsistencias y falta de proporcionalidad en las sanciones.

4.3.3. Discusión de la integración teórica

La delimitación constitucional de los criterios de graduación busca prevenir la arbitrariedad y la discrecionalidad excesiva en la imposición de sanciones administrativas. Esto se logra al establecer pautas claras y transparentes para evaluar la gravedad de las faltas, considerando factores como la naturaleza de la infracción, las circunstancias específicas y la historia disciplinaria del empleado. Además, estos criterios deben estar en consonancia con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, asegurando que la sanción sea adecuada y equitativa en relación con la falta cometida. En última instancia, la delimitación constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la ley del servicio civil busca garantizar la aplicación justa y consistente de medidas disciplinarias, protegiendo los derechos de los empleados y manteniendo la integridad y el buen funcionamiento de la administración pública.

Dado que el hostigamiento sexual puede romper completamente la relación de prestación de servicios, la sanción de destitución sería una respuesta proporcionada en tales casos. Además, menciona que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones podría

ser considerada como un medio de mitigación para evitar la imposición de la sanción de destitución. La opinión expuesta se basa en la idea de que la gravedad del hostigamiento sexual justifica medidas de sanción contundentes, como la destitución. Además, sugiere que la suspensión sin goce de remuneraciones podría no ser suficiente para abordar la gravedad del acto y podría ser vista como un intento de evadir la sanción más severa. Una perspectiva crítica y reflexiva en torno a la discrecionalidad en la imposición de sanciones en casos de hostigamiento sexual destaca la importancia de comprender la gravedad de estos actos y la relevancia de la lucha contra la violencia sexual como una política de Estado. Si una autoridad ejerce discrecionalidad de manera que imponga sanciones leves ante actos de hostigamiento sexual, estaría vulnerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La aplicación de sanciones en casos de nepotismo y sugiere que la posibilidad de imponer sanciones como la suspensión no es proporcional ni razonable en situaciones de vulneración de bienes jurídicos de alta importancia y valor. El autor señala que estos actos, que parecen ser considerados como graves, podrían llevar a que las sanciones sean declaradas nulas tanto en la vía administrativa como en la judicial. En opinión del investigador es que la falta de proporcionalidad y razonabilidad en la imposición de sanciones por nepotismo puede tener consecuencias negativas. Esto puede resultar en la anulación de sanciones y, en algunos casos, en la prescripción de los actos sancionados. El autor considera que esto podría llevar a una situación en la que los actos queden impunes debido al paso del tiempo.

Para evitar todo ello, la adición de la categoría "Muy Grave" y la especificación de la sanción "destitución", en torno a los supuestos 1 y 2, pretendería estandarizar y hacer más clara la imposición de sanciones en casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, evitando la discrecionalidad y asegurando que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de las faltas.

V. CONCLUSIONES

En relación con el OG: Para reducir la discrecionalidad, de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, en los supuestos 1 y 2, los criterios de graduación, deben considerar la gravedad de la falta imputada; y, la evaluación para determinar los criterios de graduación, en términos de la gravedad de la presunta falta, deben ser considerados y articulados adecuadamente en la resolución que impone la sanción. Esto garantiza que se establezca claramente la motivación detrás de la sanción, lo que permite evaluar si la severidad del castigo se alinea con la naturaleza de falta. En consecuencia, permite determinar si la sanción es razonable y proporcionada. El procedimiento para modificar el artículo 88 de la Ley N° 30057 en relación a los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, considerando que la sanción actual vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad, generalmente implicaría una serie de pasos legales y administrativos. Aquí te proporciona una guía general de cómo podrías llevarse a cabo este proceso:

- Identificación de la Problemática: Se debe realizar un análisis exhaustivo de cómo el artículo 88 de la Ley N° 30057 se relaciona con los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, y cómo estas sanciones podrían estar en desacuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Propuesta de Modificación: Se debe elaborar una propuesta detallada de modificación del artículo 88. Esto puede implicar redactar nuevos párrafos, eliminar o ajustar ciertas disposiciones y establecer criterios claros para las sanciones en casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo. La propuesta debe estar fundamentada en argumentos legales sólidos y en la jurisprudencia relevante.

- Consulta y Participación: Se puede considerar la consulta y participación de expertos en derecho laboral, organizaciones laborales, instituciones académicas y otros actores relevantes para enriquecer la propuesta y asegurarse de que aborde adecuadamente las preocupaciones planteadas.
- Presentación Legislativa: Si la modificación del artículo 88 requiere cambios en la legislación, la propuesta debe ser presentada ante el órgano legislativo competente, como el parlamento o el congreso. Dependiendo de las leyes y procedimientos locales, esto podría implicar la redacción de un proyecto de ley para enmendar la Ley N° 30057.
- Debate Legislativo: El proyecto de modificación será sometido a un proceso de debate en el órgano legislativo. Los legisladores discutirán y evaluarán la propuesta, presentando enmiendas si es necesario.
- Aprobación: Si el proyecto de modificación es aprobado en el órgano legislativo, se convertirá en ley una vez que siga los procedimientos establecidos para su promulgación. Esto podría incluir la firma del presidente u otro proceso de aprobación según las normativas locales.
- Reglamentación y aplicación: Una vez que la modificación es ley, pueden ser necesarios reglamentos específicos para implementar los cambios. Las autoridades competentes deberán asegurarse de que los procedimientos y sanciones revisadas se apliquen correctamente en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo.
- Comunicación y Formación: Es importante comunicar las modificaciones a todas las partes interesadas, incluyendo trabajadores, empleados y otros actores relevantes. Además, puede ser útil ofrecer capacitación y formación sobre las nuevas disposiciones para garantizar su comprensión y aplicación adecuada

En relación con el OE1: Para reducir la discrecionalidad en torno a los criterios de graduación, en el marco de proteger y evitar la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos, las tipificaciones de los supuestos 1 y 2 deben tener la categoría "Muy Grave". La categorización de faltas como "Muy Grave" debe implementarse con cuidado y en conjunto con mecanismos sólidos de definición, evaluación y revisión. El objetivo es garantizar que las sanciones sean proporcionales y justas, protegiendo al mismo tiempo los derechos de todas las partes involucradas. Sin embargo, es importante considerar varios aspectos antes de implementar tal medida:

- Definiciones Claras: Antes de categorizar las faltas como "Muy Grave", es esencial tener definiciones claras y precisas de lo que constituye hostigamiento sexual y nepotismo. Esto evitará ambigüedades y asegurará una aplicación coherente de las tipificaciones.
- Impacto Proporcional: Si bien clasificar ciertas faltas como "Muy Grave" puede ser útil para evitar la discrecionalidad, es importante asegurarse de que la categoría "Muy Grave" se ajuste al nivel de gravedad real de las faltas y a los posibles daños causados a los bienes jurídicos protegidos.
- Mecanismos de Evaluación: Asegurarse de que existan mecanismos de evaluación adecuados para determinar si una falta encaja en la categoría "Muy Grave". Esto podría requerir una revisión exhaustiva de la evidencia y una evaluación objetiva de la situación.
- Diversidad de Casos: Reconocer que cada caso puede ser único y que las circunstancias individuales pueden influir en la gravedad de la falta. Por lo tanto, puede ser necesario mantener cierta flexibilidad para adaptar las sanciones a situaciones específicas.

- Derecho al Debido Proceso: Asegurar que las personas acusadas de cometer faltas tengan la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos. Esto es esencial para garantizar un proceso justo.
- Revisión y Apelación: Establecer procedimientos de revisión y apelación para garantizar que las decisiones de clasificación y sanción sean sometidas a un examen imparcial.
- Coherencia en la Aplicación: Mantener coherencia en la aplicación de la categoría "Muy Grave" para evitar situaciones en las que una misma falta sea tratada de manera inconsistente.

En relación al OE2: Para minimizar la discrecionalidad en torno a los criterios de graduación, en el marco de los supuestos 1 y 2, se debe promover un cambio legislativo (específicamente en el literal c del Art. 88), que ante casos “Muy Graves”, la sanción ad-hoc sería la “destitución”, en vista que la finalidad ulterior sería: (1) garantizar el debido procesos en el marco de los principios de razonabilidad y proporcionalidad —evitando la contravención del artículo 87 de la Ley N° 30057, al imponerse una sanción que no es proporcional a la falta que ha cometido—, y (2) proteger y evitar la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos.

VI. RECOMENDACIONES

Para disminuir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al aplicar sanciones por casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad bajo la ley del servicio civil, se necesitan estrategias particulares para garantizar que las decisiones sean equitativas, coherentes y apropiadas. Por tanto, se recomienda:

- Establecer criterios claros y objetivos para definir y evaluar hostigamiento sexual laboral y nepotismo. Esto puede incluir definiciones precisas, ejemplos de comportamientos inaceptables y factores a considerar al determinar la gravedad de la infracción.
- Desarrollar guías y protocolos detallados para la investigación y tratamiento de casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo. Estos documentos deben proporcionar pasos específicos a seguir, desde la denuncia hasta la imposición de sanciones, con el fin de minimizar la interpretación subjetiva.
- Crear comités o paneles multidisciplinarios encargados de revisar y evaluar los casos. Estos comités pueden estar compuestos por profesionales de recursos humanos, abogados, psicólogos y expertos en ética, asegurando una evaluación completa y objetiva.
- Realizar una revisión exhaustiva de los antecedentes del acusado y del incidente en cuestión. Considerar la historia disciplinaria, testimonios y pruebas disponibles para determinar la gravedad de la falta y la sanción adecuada.
- Establecer una gama de sanciones proporcionales para diferentes niveles de infracción. Esto puede incluir medidas disciplinarias progresivas, como advertencias escritas, suspensión temporal y despidos, en función de la gravedad y la reincidencia.
- Implementar un proceso de apelación o revisión independiente en el que un tercero no involucrado en el caso pueda revisar la decisión de imponer sanciones y garantizar que cumpla con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Proporcionar capacitación constante a los empleados y a la alta dirección sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la imposición de sanciones. Esto puede ayudar a evitar prejuicios y decisiones impulsivas.

- Establecer un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad de las decisiones de sanción en relación con los principios constitucionales. Si las sanciones parecen inconsistentes o desproporcionadas, se deben realizar ajustes en los procesos.
- En casos particularmente complejos o delicados, considerar la participación de expertos externos en la evaluación y recomendación de sanciones. Esto puede aportar una perspectiva imparcial y especializada.
- Comunicar de manera transparente las decisiones de sanción y los motivos detrás de ellas, siempre que sea posible sin infringir la privacidad de los involucrados. Esto promueve la confianza en el proceso y la justicia de las decisiones.

Asimismo, se recomienda que:

- La Ley del Servicio Civil debe revisarse respecto al artículo 88° sobre las sanciones, reglamentándolo de acuerdo a los lineamientos constitucionales, para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales.
- El artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, que trata sobre las sanciones, debe ser revisado, debiéndose reglamentar de acuerdo a los lineamientos constitucionales, para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales.
- El Órgano Sancionador de la Entidad debe fundamentar y motivar de manera expresa respecto de cada hecho en el marco de la Constitución Política del Perú.
- Identificar si existen otras normas vulneradas, que contribuyan a dar mayor solidez a las sanciones, a fin de no generar una mayor vulneración a los trabajadores del sector público.
- Se recomienda que, para reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios

constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil y su reglamento, la nueva redacción sería la siguiente:

RESPECTO A LAS FALTAS:

*Artículo 85 de la Ley del Servicio Civil. - Faltas de carácter disciplinario.

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

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, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima. Esta sanción es considerada “Muy Grave”.

* Artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. - Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento. Esta sanción es considerada “Muy Grave”.

RESPECTO A LA SANCIÓN

*Artículo 88. Sanciones aplicables. Las sanciones por faltas disciplinarias pueden

ser:

(...)

c) Destitución, para las infracciones “Muy Graves”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, O. (2006). *Recurso de agravio constitucional*.
- Arce, E., & Neves, J. (2011). *Código de Derecho Laboral - Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada*. Palestra.
<https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/16716/Codigo-de-Derecho-Laboral-Volumen-I-Regimen-laboral-de-la-actividad-privada>
- Calderón, A. (2021). El proceso Contencioso Administrativo. *De La Escuela de Derecho Egacal*.
- Cassagne, J. C. (2016). *Los grandes principios del Derecho Público (Constitucional y Administrativo): Vol. XII* (T. Reuters, Ed.). La Ley.
- CEGEP. (2020, October). *¿Cuáles son los sistemas administrativos del Estado peruano?* . Centro de Especialización En Gestión Pública.
<https://cegepperu.edu.pe/2020/09/28/cuales-son-los-sistemas-administrativos-del-estado-peruano/>
- Chira, J. (2018). *El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho administrativo sancionador peruano*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Conceptos Jurídicos. (2020). *Acto administrativo: definición, elementos y tipos*. Diccionario Virtual ConceptosJurídicos.Com.
<https://www.conceptosjuridicos.com/pe/acto-administrativo/>
- Ley N° 27444 Ley del procedimiento administrativo general: Artículo 1° Concepto de acto administrativo, (2001).
- Contraloría General de la República. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador*.
- Del Valle, R. (2021). *La caducidad administrativa del procedimiento administrativo sancionador frente al principio de interdicción de arbitrariedad* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://orcid.org/0000-0002-8451-0475>
- Girón, D. (2019). *Procedimiento disciplinario en el servicio civil: ¿es constitucional la imposición de sanción de suspensión o destitución invocando una falta grave de*

tipificación abierta contenida en la ley n° 27815 – ley del código de ética de la función pública? Pontificia Universidad Católica del Perú.

Guzmán, O. (2020). The expiration in the sanctioning procedure in Peru. *Revista Derecho & Sociedad, N°*, 54, 413–428.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HIL.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Humán, L. (2017, December 13). *¿Cómo graduar adecuadamente las sanciones en el procedimiento disciplinario?* Pasión Por El Derecho.

Izcara, S. (2014). Manual de investigación cualitativa. In J. de D. González Ibarra (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Fontamara, Vol. 1, Issue 9). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4613>

Laborde González, M., & Alexy, R. (2015). Teoría de la argumentación jurídica Robert Alexy. *La Teoría Del Discurso Racional Como Teoría de La Fundamentación Jurídica*, 60–80.

Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170363>

Ley N° 30057. (2014). *Ley del Servicio Civil*.

López Avedaño, J. (2021, March 10). *¿Cuánto debe durar un procedimiento contencioso tributario?* /. La Ley - El Ángulo Legal de La Noticia. <https://laley.pe/art/10795/cuanto-debe-durar-un-procedimiento-contencioso-tributario>

- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Morón, J. C. (2017). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (12th ed.). Gaceta Jurídica. www.gacetajuridica.com.pe
- Morón Urbina, J. (2007). Los principios delimitadores de la potestad. *Universidad Católica Andrés Bello*, 3, 237–257.
- Paiva, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista Saber Servir*, 3, 64–88.
- Resolución N° 069-2022-Servir-TSC/Primera Sala, (January 14, 2022).
- Resolución N° 000795-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, (May 13, 2022).
- Resolución N° 001248-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, (July 25, 2022).
- Resolución N° 001269-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, (August 15, 2022).
- Resolución N° 001274-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, (August 5, 2022).
- Resolución N° 001928-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, (September 21, 2022).
- Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911–2935.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292
- Resolución 000012-2022-Servir/TSC. (2022, March 10). *Suspenden a servidor por intervenir en pago de orden de servicio a favor de su cuñado*. PASIÓN POR EL DERECHO.
- Rubio, M., & Arce, E. (2017). Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano. *Repositorio Institucional PUCP*.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170299>
- Salas Ocampo, D. (2019, November 5). *Ética en la investigación cualitativa*. Investigalia.
<https://investigaliacr.com/investigacion/etica-en-la-investigacion-cualitativa/>

- Sanchez, R. (2023). *Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020-2021*. Universidad Autónoma del Perú.
- Resolución N° 001117-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, (June 14, 2021).
- Resolución N° 001022-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, (June 13, 2022).
- Resolución N° 001669-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, (September 9, 2022).
- Resolución N° 000124-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, (January 20, 2023).
- Resolución N° 000344-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, (February 17, 2023).
<https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>
- STC 7289-2005-PA/TC. (2005). *Princeton Dover Corporation*.
- Surco, M. (2018). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales*. Universidad Autónoma del Perú.
- Vasconcelos, S., Menezes, P., D Ribeiro, M., & Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo En Perspectiva*, 458(7242), 1078. <https://doi.org/10.1038/4581078A>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Guía de entrevista semiestructurada
- Anexo 3. Base de datos guía de entrevista
- Anexo 4. Base de datos guía de registro documental

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 10

Matriz de consistencia

Título	Enunciado	Hipótesis	Objetivo General	Categorías	Metodología
DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.	<p>RP: La discrecionalidad, para aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057) en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción.</p> <p>¿De qué manera se reduciría la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil?</p>	<p>Es necesario reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral —Literal k) del art. 85° de la Ley N° 30057—, y nepotismo —Literal c) del artículo 98.2 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM—, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil, por cambio legislativo al agregar: (i) a cada falta la categoría “Muy Grave” y, (ii) en el literal c) del Art. 88, la sanción que correspondería, a esa categoría, sería la “destitución”; toda vez que la autoridad administrativa no impone la máxima sanción a dichas faltas, las cuales son catalogadas como “Muy Graves” por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) por los bienes jurídicos protegidos, lo</p>	<p>Reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, por delimitación de los criterios de graduación en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>OE1: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo</p> <p>OE2: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (en el literal c) del Art. 88, que ante casos “Muy Graves”, la sanción que correspondería sería la destitución) para que cumplan con</p>	<p>—Criterios de graduación de sanciones</p> <p>—Razonabilidad y proporcionalidad</p> <p>—Discrecionalidad</p> <p>—Casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo</p>	<p>Conforme a la orientación de la presente investigación es cualitativa</p> <p>Por la técnica de contrastación es descriptiva</p> <p>Métodos</p> <p>Deductivo e Inductivo:</p> <p>Análisis de contenido</p> <p>Técnica de recopilación documental</p> <p>Instrumentos</p> <p>Entrevista a profundidad 04 expertos.</p> <p>Guía documental:</p> <p>Fichas de análisis de normas jurídicas</p> <p>Fichas de análisis jurisprudencial</p> <p>Fichas de fuentes documentales</p>

Título	Enunciado	Hipótesis	Objetivo General	Categorías	Metodología
		que vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil..	los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo.		

Anexo 2. Guía de entrevista semiestructurada

Edad: _____ Sexo: _____

Fecha: ___/___/___ Lugar: _____

Profesión: _____

Introducción:

Saludos, soy Jhonatan David Cabanillas Barrantes y formo parte de un proyecto de investigación para mi tesis titulada "DELIMITACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN AL IMPONER SANCIONES EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL". Este trabajo se está llevando a cabo en la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego. El propósito de esta investigación es reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al imponer sanciones en casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, siguiendo los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en la ley del servicio civil. La guía de entrevista semi estructurada que se presenta tiene como objetivo conocer sus opiniones, experiencias personales o de terceros, emociones y perspectivas en relación con los siguientes temas:

Categoría a priori (CaP):

- Criterios de graduación de sanciones
- Razonabilidad y proporcionalidad
- Discrecionalidad
- Casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo

Considerando lo expuesto previamente, su involucramiento en la investigación es fundamental, por lo tanto, se le solicita su colaboración. En caso de aceptar participar, se le insta a completar los detalles que se encuentran en la guía de la entrevista y, posteriormente, responder cada pregunta después de revisarlas detenidamente.

Ingrese: <https://forms.gle/bXyvFiiV2zPuZ4Wt8>

Guía de entrevista

- (1) Considera que, los criterios de graduación de sanciones para las faltas administrativas (graves y muy graves según Ley N°30057), son parámetros con alta discrecionalidad ¿por qué?
- (2) ¿Cuáles serían los parámetros que reducirían la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo?
- (3) ¿Cuál sería la modificación legislativa en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057 (Sanciones aplicables), para que en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo se reduzca la discrecionalidad y se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad?
- (4) ¿Conoce algún caso en la que se advierta la amplia discrecionalidad, al aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057) en los casos de hostigamiento sexual laboral?
- (5) ¿De qué manera la discrecionalidad, para sancionar los casos de hostigamiento sexual laboral, atenta contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción?
- (6) En caso de hostigamiento sexual laboral ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?
- (7) En caso de hostigamiento sexual laboral ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo —que ante las faltas con categoría “Muy Grave” la sanción que correspondería sería la destitución— para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?
- (8) ¿Conoce algún caso en la que se advierta la amplia discrecionalidad, al aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057) en los casos de nepotismo?
- (9) ¿De qué manera la discrecionalidad, para sancionar los casos de nepotismo, atenta contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción?
- (10) En caso de nepotismo ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?
- (11) En caso de nepotismo ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo —que ante las faltas con categoría “Muy Grave” la sanción que correspondería sería la destitución— para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?

Tabla 11

Matriz de la guía de entrevista

Pregunta de investigación	Objetivos	Categorías	Pregunta
¿De qué manera se reduciría la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil?	OG: Reducir la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo, en observancia de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la ley del servicio civil.		(1) Considera que, los criterios de graduación de sanciones para las faltas administrativas (graves y muy graves según Ley N°30057), son parámetros con alta discrecionalidad ¿por qué?
	OE1: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo	<ul style="list-style-type: none"> — Criterios de graduación de sanciones — Razonabilidad y proporcionalidad — Discrecionalidad — Casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo 	<p>(2) ¿Cuáles serían los parámetros que reducirían la discrecionalidad de la autoridad administrativa al momento de imponer sanciones, en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo?</p> <p>(3) ¿Cuál sería la modificación legislativa en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057 (Sanciones aplicables), para que en los casos de hostigamiento sexual laboral y nepotismo se reduzca la discrecionalidad y se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad?</p> <p>(4) ¿Conoce algún caso en la que se advierta la amplia discrecionalidad, al aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057) en los casos de hostigamiento sexual laboral?</p> <p>(5) ¿De qué manera la discrecionalidad, para sancionar los casos de hostigamiento sexual laboral, atenta contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción?</p> <p>(6) En caso de hostigamiento sexual laboral ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?</p> <p>(7) En caso de hostigamiento sexual laboral ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo —que ante las faltas con categoría “Muy Grave” la sanción que correspondería sería la destitución— para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?</p>
	OE2: Minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por cambio legislativo (en el literal c del Art. 88, que ante casos “Muy Graves”, la sanción que correspondería		<p>(8) ¿Conoce algún caso en la que se advierta la amplia discrecionalidad, al aplicar criterios de graduación de sanciones (art. 87 Ley N° 30057) en los casos de nepotismo?</p> <p>(9) ¿De qué manera la discrecionalidad, para sancionar los casos de nepotismo, atenta contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción?</p>

Pregunta de investigación	Objetivos	Categorías	Pregunta
	sería la destitución) para que cumplan con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley del Servicio Civil para el caso de hostigamiento sexual laboral y nepotismo		<p>(10) En caso de nepotismo ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo (a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”) para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?</p> <p>(11) En caso de nepotismo ¿Sería factible minimizar la discrecionalidad de los criterios de graduación por medio de un cambio legislativo —que ante las faltas con categoría “Muy Grave” la sanción que correspondería sería la destitución— para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad? ¿por qué?</p>

Anexo 3. Base de datos guía de entrevista

Tabla 12

Guía de entrevista OG

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo General		
			Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3
C1	Jhonatan David Cabanillas Barrantes	Abogado	Sí, porque no existen parámetros mínimos para sancionar las diversas faltas graves y muy graves, tan así que podemos ver que ante casos muy graves se imponen sanciones bajas o viceversa, dejando todo a la sana crítica y su amplia discrecionalidad.	Considero que un parámetro para dichas faltas sería un cambio legislativo en la Ley 30057 y su reglamento, en la que se determinen sanciones específicas muy graves (Destitución) que vayan en concordancia con la gravedad de la afectación a los bienes jurídicos protegidos; toda vez que tales faltas son considerados como alguno de los actos más reprochables de la Administración Pública.	La modificación sería agregar que las faltas muy graves se deben sancionar con destitución
C2	Dante Paiva Goyburu	Abogado. Docente universitario	La discrecionalidad para la aplicación de estos criterios no es muy alta realmente, toda vez que conforme a la ley las autoridades deben analizar a los mismos, es decir, no son una recomendación o sugerencia, sino que constituyen un mandato a cumplirse. Ahora bien, el hecho de que hayan sido específicamente esos criterios señalados, y no otros, como por ejemplo los años de experiencia laboral, los antecedentes disciplinarios, ha sido una decisión del legislador. Finalmente, sobre la forma en la cual motivan cada uno de los puntos sobre los criterios de graduación, creo que con los años, la discrecionalidad que había se ha	Para corregir un uso arbitrario de la discrecionalidad en principio siempre se tiene a la norma, pero ésta no resulta infalible en todo caso o circunstancia, y como tal, se recurre a los criterios revisores de los superiores jerárquicos; el Tribunal del Servicio en sede administrativa y el Poder Judicial en instancia definitiva. Ahora, sobre el caso específico del hostigamiento sexual laboral y nepotismo, creo que en el caso del hostigamiento sobre todo si debiese reglamentarse de forma adicional los criterios de graduación, por cuanto constituyen hechos delicados los casos de esta naturaleza, y donde por ejemplo, conocer ciertos perfiles psicológicos o antecedentes laborales podría ayudar a establecer criterios más adecuados al momento de definir la sanción.	Son tres las sanciones posibles: Amonestación, suspensión y destitución. Al respecto, en la experiencia se ha podido notar que en los casos de hostigamiento y nepotismo es casi automática la aplicación de la sanción de destitución. Sobre esto último, creo que la medida de destitución contra quienes incurrir en nepotismo está debidamente sustentada y no hay mayor alternativa, es un aspecto objetivo porque está determinado por el parentesco y es improbable que el infractor no conozca que está contratando a un pariente. Sobre el caso de hostigamiento, sin embargo, creo que la medida de destitución no debe ser el único remedio, pero siempre y cuando, de forma definitiva y categórica, que se trato de un hecho meridianamente confuso, como por ejemplo un cortejo. Frente a esto, lo más

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo General		
			Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3
			ido reduciendo a partir de los análisis realizados por el Tribunal del Servicio Civil, cuando han declarado la nulidad de resoluciones por deficiente motivación en estos puntos.		adecuado sería hacer una mejor tipificación, toda vez que en estricto, la imputación de hostigamiento, por la gravedad que reviste, si implica una destitución, pero si se trato solo de un hecho inusual, pero que merece sanción, bien podría invocarse el literal c) del art. 85 como falta imputada, para evitar que se llegue a la sanción más drástica,
C3	CATALINA ACASIETE ROMANI	ABOGADA - SECRETARIA TECNICA DE LOS OIPAD	NO, DEBERIAN SER MAS ABIERTOS YA QUE EN SU MAYORIA NO DEJAN PARAMETROS DE EVALUACIÓN	EN EL CASO DE HS SERIA DE ACUERDO AL TIPO DE LA FALTA COMETIDA YA Q NO ES IGUAL UN TOCAMIENTO INDEBIDO A UNA INVACIÓN DE ESPACIO PERSONAL (EL CCUAL PUEDE VARIAR POR EL PARECER DE LA PRESUNTA VICTIMA). EN EL CASO DE NEPOTISMO ES IMPORTANTE VER EL GRADO DE PARENTESCO Y EL GRADO DE INFLUENCIA.	A MI PARECER NO SE REQUIERE DE MODIFICACIÓN LEGISLATIVA, SLO ES APLICAR LOS CRITERIOS DE GRADUABILIDAD Y EFECTUAR UN ANALISIS CONCIENSUDO EN CADA CASO.

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo General		
			Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3
C4	CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA	VOCAL DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL	<p>Como cualquier norma legal, no se pueden establecer parámetros excesivamente cerrados que impidan adecuar su supuesto a la realidad de cada caso concreto, que muchas veces revisten particularidades especiales. Si bien el precedente administrativo recaído en el Expediente 001-2021-SERVIR/TSC pretende establecer criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario, lo cierto es que -como indica el numeral 6 de sus Antecedentes- no tiene por objeto señalar qué sanciones deben imponer las entidades (cometido que resultaría inviable pues ello depende de las circunstancias de cada caso concreto), sino que tiene por objeto proporcionar pautas de interpretación de alcance general, en función al contenido que engloba cada criterio de graduación de sanción, de modo que sobre la base de definiciones o conceptos claros de dichos criterios, las entidades cuenten con las herramientas necesarias para que, en la práctica, puedan imponer sanciones proporcionales y razonables.</p>	<p>Considero que los 7 criterios previstos en el precedente administrativo mencionado constituyen el baremo ideal para cualquier supuesto sancionable, en tanto tengamos a la legalidad y tipicidad como referente central, pues no podemos olvidar que se aplican estos principios (prestados del Derecho Penal) en el Derecho Sancionador. No podemos soslayar esas líneas guía, pues por forzar una sanción podemos viciar el procedimiento: dos cosas malas no hacen una cosa buena.</p>	<p>Si bien en el nepotismo no existe mucho margen de discusión, pues basta constatar el nexo o vínculo; lo que me preocupa en el hostigamiento es la existencia de muchos casos de denuncias falsas. Es un tema sensible para sancionar, pero que en el cual se debe ser cuidadoso y escrupuloso al investigar.</p>

Tabla 13

Guía de entrevista OEI

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo Específico 1			
			Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
C1	Jhonatan David Cabanillas Barrantes	Abogado	Claro, existe una basta cantidad de resoluciones del Tribunal del Servicio Civil en la que se advierte que ante casos de hostigamiento sexual laboral las autoridades administrativas imponen sanciones que van desde suspensiones por 15 días hasta llegar a sancionar con destituciones.	Atenta al permitir la posibilidad que antes casos muy graves como el hostigamiento sexual laboral se impongan sanciones graves como la suspensión, lo cual no resulta ser proporcional y razonable por tratarse de la vulneración de bienes jurídicos protegidos de vital importancia y valía, más aún en la coyuntura en la que vivimos. Actos como los antes señalados producen que en la vía administrativa y judicial se declaren la nulidad de dichas sanciones, y con ello al momento de volver a sancionar en algunos casos se caiga en prescripciones, volviéndose actos impunes por el paso del tiempo.	No, porque no resulta suficiente el señalar que dicha falta es muy grave, se tendría que agregar además al artículo de sanciones que ante faltas muy graves se tendría que sancionar con destitución para que así la autoridad administrativa sepa que sanción aplicar ante dicho tipo de falta tal como lo hace el procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República.	Sí, porque a nivel legislativo se pueden modificar normas con rango de ley que reduzcan los parámetros de discrecionalidad que en la actualidad existen, lo cual es coherente ante una falta muy reprochable como lo es el hostigamiento sexual laboral.
C2	Dante Paiva Goyburu	Abogado. Docente universitario	Hubo un par de casos en la Municipalidad de Lima, en el año 2021, donde se sancionó con suspensión a los responsables de actos de hostigamiento, pero al llegar al Tribunal del Servicio Civil dicha medida fue revocada por una indebida motivación al momento de determinarse la sanción, indicando que por la gravedad de los hechos lo procedente era imponer una destitución.	Si la autoridad, en ejercicio de la discrecionalidad, no comprende lo grave que reviste el hecho, y que sobre todo que la lucha contra el maltrato hacia la mujer y poblaciones vulnerables es una política de Estado, al momento de imponer una sanción leve ante un hecho de hostigamiento está vulnerando de forma flagrante los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Esto parece fácil de resolverse al parecer, solo aplicar la sanción más severa y ya está, pero en lo personal creo que	Si, el cambio legislativo es una buena opción, pero debe tener un enfoque multidisciplinario, sobre todo desde el enfoque de psicología laboral, para que las normas sean un instrumento de cultura frente a situaciones tan delicadas como son los casos de hostigamiento sexual, y que se sancione con severidad, pero previamente habiéndose realizado una capacitación sobre los que es el	Yo creo que sería factible ampliar esa condición, tal como ocurre por ejemplo para los casos previstos en los docentes de la carrera pública magisterial, donde se precisa como un supuesto de destitución (art. 49) el cometer hostigamiento sexual, es una buena propuesta, pero reitero, no se trata solo de precisar la sanción, sino que debe irse en paralelo con un refuerzo en las campañas de

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo Específico 1			
			Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
				debe analizarse desde un enfoque más cultural, sobre todo porque aún en la sociedad existe mucha tolerancia hacia el machismo y las conductas que se realizan con ese tinte. Es por ello que resulta urgente mejorar el análisis, dentro de la cultura institucional, para que se reduzcan esta vulneración al principio de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponerse sanciones inocuas ante los casos de hostigamiento, derivado precisamente de un inadecuado empleo de la discrecionalidad.	hostigamiento sexual en el trabajo, así como las formas de prevenirlo.	sensibilización sobre el hostigamiento sexual en el trabajo.
C3	CATALINA ACASIETE ROMANI	ABOGADA - SECRETARIA TECNICA DE LOS OIPAD	NO HAY UN CASO RESUELTO POR SERVIR BAJO ESE ENFOQUE, PERO EN ALGUNAS ENTIDADES SE PUEDE VER QUE SE RESUELTO CASO DE HS CON SANCIONES DE SUSPENSIÓN.	CREO QUE SON LOS OPERADORES DE LA STPAD QUE DEBEN EFECTUAR UN MEJOR ANALISIS Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS.	NO, YA QUE DEPENDERA DE CADA CIRCUNSTANCIA Y VALRACIÓN DE LOS HECHOS, MEDIOS PROBATORIOS,ENTRE OTROS	NO SE ENCUENTRA CATEGORIZADOS LAS FALTAS CON GRAVES O MUY GRAVES YA ESO PARAMETRA EL CRITERIO DEL EVALUADOR
C4	CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA	VOCAL DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL	Lo lamento. No tengo ninguno en particular en mente, en este momento.	Como mencioné en mi respuesta a pregunta 2, antes que la razonabilidad y proporcionalidad, me preocupa más el respeto y sujeción a la legalidad y tipicidad.	Considero que cada caso es una historia distinta que debe ser analizada e investigada con el mayor cuidado, para demostrar de manera incuestionable y fehaciente que ha existido el hecho imputado. En dicho escenario, no considero conveniente predeterminar	Me remito a mi respuesta anterior (pregunta 6).

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo Específico 1			
			Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
						como "muy grave" cada falta existente en dicho supuesto.

Tabla 14

Guía de entrevista OE2

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo Específico 2			
			Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11
C1	Jhonatan David Cabanillas Barrantes	Abogado	Claro, existe una basta cantidad de resoluciones del Tribunal del Servicio Civil en la que se advierte que ante casos de nepotismo las autoridades administrativas imponen sanciones que van desde suspensiones por 15 días hasta llegar a sancionar con destituciones.	Atenta al permitir la posibilidad que antes casos muy graves como el nepotismo se impongan sanciones graves como la suspensión, lo cual no resulta ser proporcional y razonable por tratarse de la vulneración de bienes jurídicos protegidos de vital importancia y valía, más aún en la coyuntura en la que vivimos. Actos como los antes señalados producen que en la vía administrativa y judicial se declaren la nulidad de dichas sanciones, y con ello al momento de volver a sancionar en algunos casos se caiga en prescripciones, volviéndose actos impunes por el paso del tiempo.	No, porque no resulta suficiente el señalar que dicha falta es muy grave, se tendría que agregar además al artículo de sanciones que ante faltas muy graves se tendría que sancionar con destitución para que así la autoridad administrativa sepa que sanción aplicar ante dicho tipo de falta tal como lo hace el procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República.	Sí, porque a nivel legislativo se pueden modificar normas con rango de ley que reduzcan los parámetros de discrecionalidad que en la actualidad existen, lo cual es coherente ante una falta muy reprochable como lo es el nepotismo.
C2	Dante Paiva Goyburu	Abogado. Docente universitario	En lo particular desconozco, de hecho, es una falta poco frecuente según mi experiencia.	Afectaría los principios de razonabilidad y proporcionalidad el uso de la discrecionalidad si no se aplican medidas ejemplares y severas ante situaciones de nepotismo, las cuales demuestran manifiestos actos de corrupción y como tal la imposición de la destitución sería la única alternativa, sobre todo porque se trata de un hecho	Sí, creo que sería una mejor alternativa, para que así no haya opción de aplicar una sanción menos severa.	Estoy de acuerdo, conforme.

Caso	Nombres y apellidos	Profesión y cargo	Objetivo Específico 2			
			Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11
				objetivo, esto es, contratar un pariente, de lo cual se advierte al momento del ingreso porque se hacen firmar declaraciones juradas y como tal, la comisión de esta falta es dolosa.		
C3	CATALINA ACASIETE ROMANI	ABOGADA - SECRETARIA TECNICA DE LOS OIPAD	SI, DEPENDE DE CADA CASO.	NO CREO Q LA DISCRECIONALIDAD ATENTE CONTRA LOS PRINCIPIOS DE RAZNABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD.	NO SE REQUIERE CAMBIO LEGISLATIVO	NO, YA QUE VULNERA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.
C4	CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA	VOCAL DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL	Lo lamento. No tengo ninguno en particular en mente, en este momento.	En el nepotismo, la situación es distinta, pues se puede acreditar de forma objetiva la identificación del vínculo.	Considero que cada caso es especial y específico. Dentro de opciones que pueden no parecer lo más óptimo, creo que es mejor que siempre exista un margen (por pequeño que sea) para la discrecionalidad.	Me remito a mi respuesta anterior (pregunta 10).

Anexo 4. Base de datos guía de registro documental

Tabla 15

Registro de documentos para ser analizados

Información requerida Fuente de información	Fichas	Documentos/autor
—Infundados: sanción está confirmada	DOC_01	Resolución N° 000124-2023-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
—Nulidades del acto sancionador total o parcial por vicios (omisión) en los procedimientos	DOC_02	Resolución N° 000795-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf
—Minimizar las nulidades por temas de razonabilidad y proporcionalidad	DOC_03	Resolución N° 001022-2022-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
—Cambio legislativo: a cada falta al agregar la categoría “Muy Grave”	DOC_04	Resolución N° 001248-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf
—Cambio legislativo: en el literal c del Art. 88, que ante casos “Muy Graves” la sanción que correspondería sería la destitución	DOC_05	Resolución N° 001669-2022-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
	DOC_06	Resolución N° 001928-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf
	DOC_07	Resolución N° 069-2022-Servir-TSCPrimera Sala.pdf
	DOC_08	Resolución N° 000344-2023-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
	DOC_09	Resolución N° 001117-2021-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
	DOC_10	Resolución N° 001269-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf
	DOC_11	Resolución N° 001274-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf
	DOC_12	Resolución N° 000124-2023-SERVIRTSC-Segunda Sala.pdf
	DOC_13	Resolución N° 000795-2022-SERVIRTSC-Primera Sala.pdf

Fuente: Elaboración propia. Nota. Documentos a ser analizados: (Resolución N° 069-2022-Servir-TSC/Primera Sala, 2022; Resolución No 000795-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2022; Resolución No 001248-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2022; Resolución No 001928-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2022; Resolución No 001269-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2022; Resolución No 001274-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2022; Resolución No 001117-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2021; Resolución No 001022-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2022; Resolución No 001669-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2022; Resolución No 000124-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2023; Resolución No 000344-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2023).

Tabla 16

Guía de análisis documental

Fichas	N°	Fuentes primarias	
		Unidades de análisis (UA)	
DOC_01	9	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
DOC_02	9	2.	sanción de suspensión sin goce de remuneraciones
DOC_03	9	3.	las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer
		4.	el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible

Fichas	N°	Fuentes primarias	
		Unidades de análisis (UA)	
		5.	Imponer una sanción de destitución
		6.	conducta de suma gravedad que supone grave afectación a bienes jurídicos protegidos como la dignidad, la integridad moral, psíquica y física de la presunta víctima
		7.	La entidad se ha limitado a describir o mencionar los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, sin analizarlos en relación al caso concreto.
		8.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		9.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
DOC_04	9	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
		2.	se equiparán los conceptos acoso y violencia sexual con hostigamiento sexual
		3.	El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales
		4.	los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador la Entidad ha motivado la graduación de la sanción impuesta
		5.	la Entidad ha reconocido que la conducta del impugnante se ha prolongado por casi un (1) año, gravedad que no ha sido merituada adecuadamente, ni concordada con la sanción finalmente impuesta de suspensión de seis (6) meses
		6.	Imponer una sanción de destitución
		7.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		8.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
		9.	Inexistencia de motivación o motivación aparente
DOC_05	5	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
		2.	Entidad no ha valorado correctamente los criterios de graduación de la sanción
		3.	Imponer una sanción de destitución
		4.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		5.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
DOC_06	8	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
		2.	suspensión por ciento ochenta (180) días
		3.	fundada credibilidad para acreditar actos de hostigamiento sexual laboral
		4.	Evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho
		5.	criterios de graduación, considerando la gravedad de la falta imputada
		6.	Imponer una sanción de destitución
		7.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		8.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
DOC_07	5	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
		2.	Imponer una sanción de destitución
		3.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		4.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
		5.	nulidad del acto de sanción, por contravención del artículo 87 de la Ley N° 30057

Fichas	N°	Fuentes primarias	
		Unidades de análisis (UA)	
DOC_08	3	1.	Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto
DOC_09	3	2.	Acreditado la comisión de la falta imputada
DOC_10	3	3.	agotada la vía administrativa
DOC_11	5	1.	Nulidad del Acto de Imputación por vulnerar el debido procedimiento
		2.	Improcedente el recurso de apelación
		3.	Imponer una sanción de destitución
		4.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		5.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
DOC_13	7	1.	Nulidad por vulnerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad
		2.	Imponer una sanción de destitución
		3.	Principio de legalidad y el debido procedimiento
		4.	prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa
		5.	La Entidad ha hecho una adecuada imputación de la falta
		6.	No ha ponderado la gravedad de los hechos investigados al momento de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario
		7.	la Entidad no ha cumplido con motivar debidamente

Fuente: Elaboración propia.