

## ¿CÓMO IMPONER UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL SECTOR PÚBLICO?

Criterios para imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos

[HOW TO IMPOSE A DISCIPLINARY SANCTION IN THE PUBLIC SECTOR? -Criteria for imposing disciplinary sanctions on public servants]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú

Sumario 1. Conducta imputable al servidor público - 2. Hechos probados - 3. Tipificación de la falta - 4. Eximentes de responsabilidad - 5. Atenuantes de responsabilidad - 6. Determinación de la sanción aplicable - 6.1. Graduación de la sanción - 6.2. Determinación de la sanción a las faltas - 7. Sanciones aplicables

**Resumen.** Se ofrece al lector un análisis jurídico del proceso intelectual para determinar la imposición de una sanción disciplinaria en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), desde la identificación de una conducta típica, hasta la existencia de eximentes o atenuantes de responsabilidad.

**Abstract.** The reader is offered a legal analysis of the intellectual process to determine the imposition of a disciplinary sanction in the disciplinary administrative procedure (PAD), from the identification of a typical behavior, to the existence of exemptions or mitigating liability.

**Palabras Clave:** Falta disciplinaria – Tipicidad – Sanción disciplinaria

**Keywords:** Disciplinary offense – Typicity – Disciplinary sanction

Recibido 30/08/2022

Aprobado 03/10/2022

*Iudicium pro veritate accipitur*<sup>1</sup>. La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser

<sup>1</sup> El juicio se tiene por verdad

el caso<sup>2</sup>. La imposición de una sanción disciplinaria se hace previo procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, establecer la posibilidad de imponer una sanción a un servidor público implica realizar un proceso intelectual sobre: i) la existencia de una conducta imputable a un servidor público, ii) que esta conducta este probada, iii) estando probada la conducta que tipifique como falta, iv) tipificando la falta, determinar la existencia de alguna eximente de responsabilidad, v) de no existir una eximente, verificar la existencia de una atenuante de responsabilidad, y vi) siendo necesaria la imposición de la sanción, se deben establecer los criterios para graduar la sanción, con lo que se emitirá la resolución final que impone la sanción disciplinaria.

## 1. CONDUCTA IMPUTABLE AL SERVIDOR PÚBLICO

La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable<sup>3</sup>, este es el **principio de causalidad**. Conforme a este principio, los órganos disciplinarios (secretaría técnica, órganos de instrucción y órganos de decisión) deben verificar que los hechos materia de investigación han sido cometidos por el servidor público imputado, en caso que se determine que los hechos imputados no fueron cometido por el servidor público investigado se deberá de proceder al archivo del procedimiento administrativo disciplinario, *verbi gratia*, se imputa la negligencia en la supervisión a una fiscalización posterior que debía de realizar el Jefe de la Unidad de Abastecimientos por el periodo que va desde el 07 de enero del 2022 al 07 de junio del 2022, sin embargo, durante este periodo el servidor investigado estuvo es una comisión de servicios por lo que no ejerció el cargo de Jefe de la Unidad de Abastecimiento por no que no le puede ser imputable la conducta investigada.

## 2. HECHOS PROBADOS

Siendo la conducta investigada imputable al servidor público, es preciso acreditar los hechos, esto es, probar los hechos que configuran la presunta conducta calificada como falta, con la finalidad de desvirtuar el **principio de presunción de inocencia** que en el procedimiento disciplinario se denomina **presunción de licitud** por el cual las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario<sup>4</sup>.

De esta manera, se verifica la importancia de la actividad probatoria en el procedimiento disciplinario con la finalidad de obtener las pruebas de cargo o descargo necesarias para la búsqueda de la verdad material, la falta de prueba directa o indirecta da lugar a la absolución de los cargos imputados y el archivo del procedimiento disciplinario.

Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades<sup>5</sup>. Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo

<sup>2</sup> Cfr. Artículo 91 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

<sup>3</sup> Cfr. Artículo 248, inciso 8) Decreto Supremo 004-2019-JUS, Perú

<sup>4</sup> Cfr. Artículo 248, inciso 9) Decreto Supremo 004-2019-JUS, Perú

<sup>5</sup> Cfr. Artículo 113 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

aquellos prohibidos por disposición expresa, en particular, en el procedimiento administrativo procede<sup>6</sup>:

- i) Recabar antecedentes y documentos.
- ii) Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
- iii) Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de los mismos declaraciones por escrito.
- iv) Consultar documentos y actas.
- v) Practicar inspecciones oculares.

Sin perjuicio de los medios de prueba antes indicados, también se pueden ofrecer, admitir y actuar medios probatorios como la declaración de parte, la declaración de testigos, las pericias, la inspecciones administrativas o los documentos, que implicarán no sólo su presentación, sino también su exhibición, reconocimiento y/o cotejo.

Por su parte, la entidad se encuentra obligada a colaborar con los órganos encargados de conducir el procedimiento, facilitándoles los antecedentes y la información que soliciten, así como los recursos que precisen para el desarrollo de sus actuaciones<sup>7</sup>.

Estando a la vigencia del principio de presunción de inocencia o licitud, **la carga de la prueba de la comisión de una falta disciplinaria corresponde a la entidad pública**, esto es, a los órganos disciplinarios, conforme lo establece el artículo 32 del Decreto Supremo 011-2019-JUS – TUO de la Ley 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo – que indica

*“Salvo disposición legal diferente, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que sustentan su pretensión. Sin embargo, si la actuación administrativa impugnada establece una sanción o medidas correctivas, o cuando por razón de su función o especialidad la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar los hechos, la carga de probar corresponde a ésta”.*

La existencia de hechos probados que acreditan la comisión de una falta disciplinaria desvirtúa el principio de licitud, por lo que corresponde su tipificación o imputación normativa.

### 3. TIPIFICACIÓN DE LA FALTA

*Ab initio*, la **falta disciplinaria** es la descripción de la acción u omisión contraria al ordenamiento jurídico que comete un servidor o funcionario público correspondiendo la imposición de una sanción disciplinaria. Conforme a esto, los hechos probados deben encajar de manera simple y sencilla en la descripción de la falta disciplinaria, esto es, lo que se denominada **tipicidad** que es la acción intelectual de tipificar una conducta probada en los elementos descripción del tipo administrativo, *verbi gratia*, conforme al reporte de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad pública, está acreditado que el servidor público a’ se ausentó en el ejercicio de su cargo público por cuatro (4) días consecutivos sin que haya presentado documento de justificación alguno; esta conducta tipifica en la falta disciplinaria

<sup>6</sup> Cfr. Artículo 177 Decreto Supremo 004-2019-JUS, Perú

<sup>7</sup> Cfr. Artículo 113 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley 30057 que establece que es falta disciplinaria “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario”.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda<sup>8</sup>, *ergo*, solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía<sup>9</sup>.

En la tipicidad, rige la **prohibición de la analogía** que es la prohibición de recurrir a la analogía para crear normas disciplinarias o ampliar los límites de los presupuestos legales<sup>10</sup>, *verbi gratia*, considerar que concurrir al trabajo en estado de somnolencia es análogo a concurrir al trabajo en estado de embriaguez que es una falta disciplinaria.

Asimismo, rige la **prohibición de la interpretación extensiva** que es la explicación o declaración de una norma administrativa sancionadora en el más amplio o extenso de todos los sentidos posibles<sup>11</sup>, *verbi gratia*, considerar que el elemento normativo negligencia en el desempeño de las funciones, también incluye la negligencia fuera de la jornada de trabajo, como se puede ver se pretende extender la interpretación de un elemento normativo a supuestos ajenos a la finalidad de la norma disciplinaria que es cautelar el servicio público durante la jornada de trabajo.

#### 4. EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD

Habiéndose verificado que la conducta o hechos probados tipifican en la descripción normativa de la falta disciplinaria, deberá de verificarse si concurre alguna eximente de responsabilidad disciplinaria, por cuanto es posible que la conducta sea típica, pero está exenta de responsabilidad.

De esta manera, constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil<sup>12</sup>:

##### a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.

La capacidad mental del servidor infractor es el estado de las facultades intelectuales o psíquicas del servidor público contra el que se dirige el procedimiento disciplinario, en caso se acredite la existencia de incapacidad mental por parte del servidor público, aunque éste cometa una falta típica, estará exento de responsabilidad disciplinaria, *verbi gratia*, el servidor público a falta de palabra a su superior jerárquico, conducta que tipifica la falta disciplinaria contenida en el literal c) del artículo 85 de la Ley 30057, sin embargo, a través del Dictamen de la Comisión Médica del Seguro Social se acredita que el servidor sufre de esquizofrenia.

<sup>8</sup> Cfr. Artículo 248, inciso 4) Decreto Supremo 004-2019-PCM, Perú

<sup>9</sup> Cfr. Artículo 248, inciso 4) Decreto Supremo 004-2019-PCM, Perú

<sup>10</sup> Cfr. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

<sup>11</sup> Cfr. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

<sup>12</sup> Cfr. Artículo 104 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

**b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.** El artículo 1315 del Código Civil indica “*Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso*”. Este supuesto exige la debida comprobación, *verbi gratia*, el servidor público a’ no permite el ingreso al establecimiento estatal para entregar escritos, lo que tipifica como la falta prevista en el literal e) del artículo 85 de la Ley 30057, sin embargo, por Informe de la Unidad de Administración el servidor público a’ acredita que no podía dejar ingresar a los administrados al establecimiento por cuanto un Ministro del Estado había ingresado y estaba en un cuadro de pre infarto que las autoridades y personal competente estaban resolviendo.

**c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, *verbi gratia*,** se imputa al servidor público a’ cometer la falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley 30057 por actuar con negligencia al no solicitar copia legalizada del Documento Nacional de Identidad en el procedimiento para la obtención de un beneficio tributario municipal, sin embargo, existe el deber del servidor público a’ de abstenerse de exigir a los administrados el cumplimiento de requisitos no previstos en la ley, como es la presentación de la copia legalizada de un DNI cuando es suficiente su copia simple conforme al TUPA de la entidad.

**d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, *verbi gratia*,** el servidor público a’ en ejercicio del cargo de Jefe de Recursos Humanos reconoce el subsidio por cumplir treinta (30) años al servidor público b’ sin que éste haya cumplido dicho tiempo de servicios por lo que ha incurrido en la falta prevista en el artículo 85, literal f) de la Ley 30057 sobre la disposición de bienes de la entidad pública en beneficio de terceros, sin embargo, el servidor público a’ otorgó dicho beneficio en mérito a la resolución del titular de la entidad que reconoce un tiempo de servicios a favor del servidor público b’ de treinta (30) años siendo esta la disposición confusa que indujo a error al servidor público a’.

**e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc., *verbi gratia*,** se imputa al servidor a’ en su calidad de Director del Hospital Público causar deliberadamente daños materiales en emergencia del hospital, conducta que tipifica como la falta prevista en el literal i) del artículo 85 de la Ley 30057; sin embargo, el servidor a’ dispuso la ruptura de las puertas de emergencia por cuanto un terremoto había aprisionado a dos (2) niños en esta área y era necesario sacarlos para salvar su vida.

**f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación, *verbi gratia*,** se imputa al servidor a’ en su calidad de Director del Hospital Público utilizar bienes de la entidad pública (saldos presupuestales) en beneficios de terceros (trabajadores en huelga), falta prevista en el literal f) del artículo 85 de la Ley 30057, sin embargo, la disposición de estos saldos presupuestales fue necesaria para pagar los derechos laborales de los trabajadores en huelga para garantizar el servicio público de salud y evitar que fallezcan administrados.

## 5. ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

Si la conducta probada tipifica como falta disciplinaria que no se encuentra exenta de responsabilidad, se procederá a establecer la existencia de alguna atenuante de responsabilidad disciplinaria, antes de establecer la sanción a imponerse. De esta manera, dos (2) son las atenuantes de responsabilidad disciplinaria que debemos verificar.

**a. Subsanación voluntaria.** La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado<sup>13</sup>, *verbi gratia*, el servidor a' que sustrajo sillas de la entidad pública para una reunión en su casa, las restituye antes que se le notifique el inicio del PAD en su contra.

**b. Reconocimiento de responsabilidad.** Constituye condición atenuante de la responsabilidad por infracción, si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito<sup>14</sup>, *verbi gratia*, iniciado el PAD al servidor a' por faltamiento de palabra a su superior, éste en su escrito de descargos expresamente reconoce su falta, dando las disculpas del caso a su superior.

## 6. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN APLICABLE

Establecida la existencia o no de atenuantes de responsabilidad, procederemos a determinar la sanción aplicable al servidor público. Conforme a esto, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe<sup>15</sup>:

**a. Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad disciplinaria.** Esto incluirá verificar la posible existencia de una atenuante de responsabilidad.

**b. Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.** Asimismo, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción<sup>16</sup>.

**c. Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley 30057.** Estos criterios son los siguientes:

**6.1. Graduación de la sanción.** Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la Ley<sup>17</sup>. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino

<sup>13</sup> Cfr. Artículo 103 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

<sup>14</sup> Cfr. Artículo 257, literal a) Decreto Supremo 004-2019-JUS, Perú

<sup>15</sup> Cfr. Artículo 103 Decreto Supremo 040-2014-PCM, Perú

<sup>16</sup> Cfr. Artículo 87 Ley 30057, Perú

<sup>17</sup> Cfr. Artículo 91 Ley 30057, Perú

también los antecedentes del servidor<sup>18</sup>, *verbi gratia*, el servidor a' en treinta (30) años de servicios no ha sido sancionado disciplinariamente, por lo que la graduación de su sanción se realizará conforme a este antecedente; por otro lado, el servidor b' ha sido sancionado en siete (07) oportunidades, por lo que la graduación de la sanción se hará tomando en cuenta estos antecedentes.

**6.2. Determinación de la sanción a las faltas.** La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes<sup>19</sup>:

**a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** La conducta faltosa debe ser suficiente para lesionar los bienes jurídicos protegidos por el Estado, *verbi gratia*, que el servidor a' no salude a sus compañeros no puede ser considerada la falta disciplinaria de grave indisciplina.

**b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** Encubrir la comisión de una falta, *verbi gratia*, el servidor a' ayuda al servidor b' para que no se verifique que concurrió en estado de embriaguez al trabajo.

**c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta,** entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente, *verbi gratia*, el Jefe de Recursos Humanos en la comisión del presunta falta de uso de la función con fines de lucro.

**d) Las circunstancias en que se comete la infracción,** *verbi gratia*, el servidor a' fue quejado por cinco (5) administrados.

**e) La concurrencia de varias faltas,** *verbi gratia*, el concurso ideal de faltas disciplinarias.

**f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas,** *verbi gratia*, concurso de infractores.

**g) La reincidencia en la comisión de la falta,** *verbi gratia*, la falta disciplinaria cometida por el servidor que incurre en una nueva falta.

**h) La continuidad en la comisión de la falta,** *verbi gratia*, faltas continuadas.

**i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso,** *verbi gratia*, para sí o para terceros.

## 7. SANCIONES APLICABLES

Establecidos los criterios para determinar la sanción a imponerse al servidor público, el órgano de decisión deberá optar por imponer cualquiera de las siguientes sanciones<sup>20</sup>:

**a) Amonestación verbal o escrita.** La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de

<sup>18</sup> Cfr. Artículo 91 Ley 30057, Perú

<sup>19</sup> Cfr. Artículo 87 Ley 30057, Perú

<sup>20</sup> Cfr. Artículo 88 Ley 30057, Perú

amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato<sup>21</sup>.

**b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta<sup>22</sup>.

**c) Destitución.** La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta<sup>23</sup>. La destitución acarrea la **inhabilitación automática** para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz<sup>24</sup>.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción<sup>25</sup>.

## CONCLUSIÓN

La aplicación y graduación de una sanción disciplinaria implica un proceso intelectual que deben realizar las autoridades de decisión en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) luego de la constatación de una conducta probada, tipificada, sin eximentes de responsabilidad disciplinaria, realizada por un servidor o ex servidor público\*.

## REFERENCIA

- Decreto Legislativo 295 (25 de julio de 1984). Código Civil. Perú.
- Decreto Supremo 004-2019-JUS (25 de enero de 2019). Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Perú.
- Decreto Supremo 011-2019-JUS (04 de mayo de 2019). Texto Único Ordenado de la Ley 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. Perú.
- Decreto Supremo 040-2014-PCM (13 de junio de 2014). Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Perú.
- Ley 30057 (04 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Perú.

<sup>21</sup> Cfr. Artículo 89 Ley 30057, Perú

<sup>22</sup> Cfr. Artículo 90 Ley 30057, Perú

<sup>23</sup> Cfr. Artículo 90 Ley 30057, Perú

<sup>24</sup> Cfr. Artículo 87 Ley 30057, Perú

<sup>25</sup> Cfr. Artículo 91 Ley 30057, Perú

\* El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en [corporacionhirservicioslegales@hotmail.com](mailto:corporacionhirservicioslegales@hotmail.com) o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.



Citar artículo

**Pacori Cari**, José María (2022). ¿Cómo imponer una sanción disciplinaria en el sector público? Criterios para imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen IV, Octubre 2022, pp. 42-49. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.