



UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS

**“EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA EN LA INAPELABILIDAD
DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACION”**

PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO
PRESENTADO POR: Bach. Pool Díaz Coloma
ASESOR: Dr. Anselmo Díaz Silva

Cusco, Junio de 2016



DEDICATORIA

A Dios, por su enseñanza a través de muy duras pruebas todos estos años. A mi padre, por su apoyo y ejemplo. A mi madre, por su amor y confianza. A mis hermanos, por su verdadero cariño. A mi hijo, su sonrisa es mi motivación. A Ibeth, por haberme acompañado en estos duros momentos. A mi abuelo Vicente en el cielo, por su constante exigencia y preocupación, por él estoy donde estoy. A mi familia, por hallarse a la expectativa y ser un impulso. A mis amigos verdaderos, por ser mi fuerza de apoyo y confianza.



AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a la Universidad Andina del Cusco y a sus docentes, por acogerme e inculcarme férreos conocimientos en mi formación profesional de Abogado. A mi asesor Dr. Anselmo Díaz Silva, por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas quien ha sido un aporte invaluable en el desarrollo de esta tesis.



RESUMEN EJECUTIVO

El respeto de los derechos constitucionales de toda persona en una sociedad constituye un requisito indispensable para la existencia de un verdadero Estado Constitucional de Derecho. Nuestras leyes deben ajustarse a lo dispuesto por la Constitución Política para así garantizar el respeto y cuidado de tales derechos humanos; sin embargo, en la actualidad aún existen leyes cuya parte de su contenido normativo no se ajusta a las garantías previstas en la Constitución Política del Perú, como es el caso del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, norma que regula como uno de sus tipos de sanción a la amonestación, siendo ésta de acuerdo a dicha ley imposible de apelar por parte de los efectivos policiales, aun cuando tengan pruebas que demuestren que no cometieron la infracción que se les imputa. Lo expuesto da nacimiento al presente trabajo de investigación, cuyo propósito consiste en realizar un análisis de la prohibición expresa de apelar la sanción de amonestación y así determinar si afecta los derechos constitucionales del efectivo policial, como son el derecho de defensa y de doble instancia; para tales efectos, en el presente trabajo de investigación se muestran resultados sintetizados, traducidos a un lenguaje simple y útiles para cualquier lector. El tipo de diseño de investigación utilizado es no experimental en su forma transversal o transaccional, porque se trata de una sola observación de los hechos o sucesos a identificar; el tipo de investigación es dogmática-interpretativa, los cuales van acorde al enfoque de investigación cualitativo, dado que es una investigación que pretende determinar si la disposición legal expresa que prohíbe apelar la sanción de amonestación afecta o no los derechos del efectivo policial. Asimismo debido a la naturaleza del tema de investigación se utilizará como principales técnicas e instrumentos de observación, el análisis bibliográfico y las entrevistas. A manera de conclusión podemos validar la hipótesis de la tesis, donde a través del análisis de resultados se puede afirmar que la prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación, afecta el derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados, pues no se les otorga la posibilidad de desvirtuar la imputación de los cargos en su contra, y asimismo crea en el efectivo policial la concepción errónea de que debe resignarse a la imposición de dicha sanción, ya que éste interpreta literalmente que nada puede hacer al respecto y que de impugnar la decisión del superior contravendría la ley y la disciplina policial.

}

**ABSTRACT**

Respect for the constitutional rights of every person in a society is a prerequisite for the existence of a genuine constitutional rule of law requirement. Our laws must conform to the provisions of the Constitution in order to ensure such respect and care for human rights; however, at present there are still laws which part of its normative content does not conform to the guarantees provided in the Constitution of Peru, as in the case of Legislative Decree No. 1150, Law of Disciplinary Regime of the National Police of Perú, rule governing as one of its methods of punishment to the warning, this being impossible according to that law to appeal by the police, even if they have evidence that did not commit the offense they are accused. The above gives rise to this research, whose purpose is to conduct an analysis of the express prohibition to appeal the sanction of warning and determine whether it affects the constitutional rights of police cash, such as the right of defense and dual instance; for this purpose, in this research synthesized results translated into a simple and useful language for any reader is. The type of research design used is not experimental in cross or transactional way, because it is a single observation of facts or events to identify; the type of research is dogmatic-performing, which are according to the qualitative research approach, since it is an investigation that seeks to determine whether or express legal provision prohibiting appeal the sanction of warning not affect the rights of the police officer. Also due to the nature of the research topic it will be used as main techniques and instruments of observation, literature review and interviews. In conclusion we can validate the hypothesis of the thesis, which through analysis of results it can be stated that the express prohibition to appeal the police administrative punishment of warning, affects the right of defense of sanctioned police, as there are It gives the possibility to refute the finding of the charges against him, and also believe in the police cash the misconception that must resign themselves to the imposition of that penalty, since it interprets literally nothing you can do about that to challenge the decision of the superior contravene the law and police discipline.



PRESENTACION

Señor Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco.

Señores docentes, dictaminantes y miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra disposición el presente trabajo de investigación titulado “EL DERECHO DE DEFENSA Y DE DOBLE INSTANCIA EN LA INAPELABILIDAD DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACION”, para optar el título profesional de Abogado.

Bachiller Pool Díaz Coloma.



ÍNDICE

Dedicatoria-----ii
Agradecimiento-----iii
Resumen Ejecutivo-----iv
Abstract-----vi
Presentación -----01

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema -----05
 1.1.1 Planteamiento del problema -----05
 1.1.2 Formulación del problema -----06
1.2 Objetivos de la investigación-----06
 1.2.1 Objetivo general-----06
 1.2.2 Objetivos específicos -----07
1.3 Justificación de la Investigación -----07
1.4 Método -----08
 1.4.1 Diseño Metodológico-----08
 1.4.2 Técnicas e instrumentos de recolección, procedimientos y análisis de datos-----09
1.5 Hipótesis de trabajo -----09
 1.5.1 Hipótesis general -----09
 1.5.2 Hipótesis específicas-----10
1.6 Categorías de estudio-----10

CAPITULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

Sub Capítulo I

2.1 El Procedimiento Administrativo Disciplinario -----12
 2.1.1 Concepto de Procedimiento Administrativo -----12
 2.1.2 Concepto de Procedimiento Administrativo Disciplinario -----13
 2.1.3 Ius Puniendi en la Administración pública -----13
 2.1.4 Legitimidad constitucional de la potestad sancionadora de la Administración ----14



- 2.1.5 Características del Procedimiento Administrativo Disciplinario-----15
- 2.1.6 Procedimiento Administrativo Disciplinario en la PNP-----16
- 2.1.7 Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la PNP-----17
- 2.1.8 Conclusión del procedimiento administrativo disciplinario -----32
- 2.1.9 Notificación de agotamiento de la vía administrativa-----33
- 2.1.10 Notificación de los recursos impugnatorios que proceden y ante qué órgano--34

Sub Capítulo II

- 2.2 Ley de Régimen Disciplinario de la PNP -----34
 - 2.2.1 Alcances -----34
 - 2.2.2 Objeto de la ley -----36
 - 2.2.3 Bienes jurídicos protegidos-----36
 - 2.2.4 Antecedentes legales -----37
- 2.3 Sanción Administrativa Policial de Amonestación-----39
 - 2.3.1 Concepto de sanción administrativa -----39
 - 2.3.2 Clases de sanciones administrativas en la PNP -----40
 - 2.3.3 Concepto de amonestación -----42
 - 2.3.4 La amonestación como sanción administrativa en la PNP -----42

Sub Capítulo III

- 2.4 Inapelabilidad de la sanción administrativa policial de Amonestación-----45
 - 2.4.1 Carácter inapelable de la sanción policial de amonestación -----45
 - 2.4.2 La amonestación en el Régimen Disciplinario de las FF.AA. -----47
 - 2.4.3 La amonestación en el régimen laboral público del D. Leg. 276.-----48
 - 2.4.4 La amonestación en el régimen laboral privado del D.S N° 003-97-TR-----50
 - 2.4.5 Sanción de amonestación policial en la legislación comparada -----51
- 2.5 El descargo previo del administrado ante la imposición de una sanción-----56
 - 2.5.1 El descargo previo ante la imposición de sanciones graves y muy graves--56
 - 2.5.2 El descargo previo ante la imposición de sanciones leves -----56
- 2.6 Acción contencioso administrativa-----57
 - 2.6.1 Actuaciones impugnables en el proceso contencioso administrativo-----57



2.6.2 Defensa cautiva del administrado en el proceso contencioso administrativo --58

Sub Capítulo IV

2.7 La garantía constitucional del Debido Proceso -----59

2.7.1 Concepto del Debido Proceso-----59

2.7.2 Origen del Debido Proceso-----60

2.7.3 El Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario-----61

2.7.4 Derechos que componen el Debido Proceso-----63

2.8 El derecho de defensa-----64

2.8.1 Concepto del derecho de defensa -----64

2.8.2 Origen del derecho de defensa -----64

2.8.3 Derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario ----65

2.9 El derecho de doble instancia-----67

2.9.1 Concepto del derecho de doble instancia-----67

2.9.2 Origen del derecho de doble instancia-----68

2.9.3 Doble Instancia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario-----68

CAPITULO III

ANALISIS DE RESULTADOS

3.1 Análisis de las técnicas e instrumentos utilizados-----71

3.2 Análisis de los resultados obtenidos-----79

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones -----84

4.2 Recomendaciones-----86

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS-----87

LISTA DE ABREVIATURAS-----90

ANEXOS-----91



CAPITULO I

EL PROBLEMA Y EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

Dentro de las instituciones que componen el aparato estatal existen normas que establecen parámetros de conducta para sus funcionarios y servidores públicos, lo que bajo una función preventiva y otra sancionatoria permite el correcto funcionamiento de dichas instituciones al servicio de la Comunidad.

La Policía Nacional del Perú (en adelante PNP) no es ajena a ello, teniendo como norma encargada de regular la actuación de sus integrantes el Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP. Dicho cuerpo normativo establece diversas clases de sanciones para aquellas conductas que configuren infracciones disciplinarias, existiendo conforme se desprende del Art. 30 de dicha ley la sanción de amonestación, la sanción simple, la sanción de rigor, la sanción de pase a la situación de pase a la situación de disponibilidad y la sanción de pase a la situación de retiro, aplicables al personal PNP de acuerdo a la gravedad de la infracción cometida.

A diferencia de las demás clases de sanciones, la sanción de amonestación no genera un grave demérito en la carrera administrativa de un efectivo policial, constituyéndose sólo como un antecedente a tomar en consideración en la aplicación de una nueva sanción simple al administrado por la comisión de una conducta de



la misma naturaleza. Es menester precisar además que la reincidencia constituye una circunstancia agravante en la imposición de una sanción. Por otro lado, de acuerdo al Art. 55 de dicha Ley, la sanción de amonestación es un acto inimpugnable, lo que significa que un efectivo policial no puede apelar una sanción de esta clase. En éste extremo cabe preguntarse ¿Y qué pasa cuando a un efectivo policial se le sanciona con una sanción de amonestación por una conducta que no cometió, si no se le permite apelar? ¿Y qué pasa si posteriormente comete realmente dicha conducta, pero como ya registra una sanción de amonestación que no pudo apelar ésta vez se le sanciona con una sanción leve, incluso con la circunstancia agravante de ser reincidente?

En ese entender, en el presente trabajo se pretende determinar si existe una afectación al derecho de defensa y de doble instancia, del efectivo policial sancionado por la comisión de una presunta infracción administrativa disciplinaria.

1.1.2. Formulación del problema

Problema principal

¿La prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado?

Problemas secundarios

1º ¿La falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados?

2º ¿El descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa?



3° ¿Resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial?

1.2. Objetivos de investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar si la prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado.

1.2.2. Objetivos específicos

1° Determinar si la falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados.

2° Determinar si el descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa.

3° Determinar si resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial.

1.3. Justificación

El presente estudio de investigación adquiere relevancia en el ámbito de la investigación científica sostenido en los siguientes argumentos:

Conveniencia

El trabajo resulta conveniente ya que buscará saber si el Régimen Disciplinario de la PNP se ajusta a los lineamientos establecidos por la ley y la Constitución.

Relevancia Social

Adquiere relevancia social en tanto permite determinar cuáles son los efectos producidos por la aplicación de las sanciones administrativas de amonestación en el personal de la Policía Nacional del Perú.

Implicancias Prácticas

Ayudará a resolver un problema que se da en la actualidad, determinando si las diferentes sanciones administrativas que se vienen aplicando contienen las garantías mínimas de todo proceso.

Valor Teórico

Los resultados del presente trabajo de investigación podrán tomarse como base para realizar futuros estudios y propuestas legislativas sobre el tema, así como genera una contribución al Derecho en general, a la Administración de recursos humanos y a la psicología.

Utilidad Metodológica

El presente trabajo de investigación se materializará en un instrumento de análisis adecuado para otros estudios.

1.4. Método**1.4.1. Diseño Metodológico****Cuadro N° 01:** Diseño Metodológico.

| | |
|---------------------------------|---|
| Diseño | No experimental en su forma transversal o transaccional, porque se trata de una sola observación de los hechos o sucesos a identificar. |
| Enfoque de investigación | Cualitativo: Nuestra investigación se basa en el análisis y la argumentación jurídica. En consecuencia, utiliza la |



| | |
|---------------------------------------|---|
| | recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas, y puede o no probar hipótesis en su proceso de investigación. (Sampieri Hernandez, Collado Fernández, & Lucio Baptista, 2003) |
| Tipo de investigación jurídica | Dogmática interpretativa: Dado que el estudio pretende analizar si la sanción administrativa de amonestación contiene las garantías y principios establecidos en la Constitución. |

1.4.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos y análisis de datos

1.4.2.1 Técnicas

-Entrevista

Reunión de dos o más personas para tratar algún asunto. Reviste formalidad y se tratan temas de índole académica.

-Encuesta

Recopilación de datos obtenidos mediante un cuestionario a una determinada cantidad de individuos (muestra). Permite conocer las opiniones, de los ciudadanos.

1.4.2.1.Instrumentos

-Cédula de entrevista estructurada

Se caracteriza por estar rígidamente estandarizada, se plantearán iguales preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes.



-Cuestionario de encuesta

Es un instrumento rigurosamente estandarizado mediante el cual se recogen datos de un determinado grupo de personas.

1.5. Hipótesis de Trabajo

1.5.1 Hipótesis General

La prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado.

1.5.2 Hipótesis Específicas

1º La falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados.

2º El descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior no le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa.

3º Resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial.

1.6. Categorías de estudio

Cuadro N° 02: Distribución de categorías y subcategorías.



| Categorías | Subcategorías |
|--|---|
| 1° Derecho de defensa | - Derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario. |
| 2° Derecho de doble instancia | - Derecho de doble instancia en el procedimiento administrativo disciplinario. |
| 3° Inapelabilidad | - Carácter inimpugnable de la sanción administrativa policial de amonestación. |
| 4° Sanción Administrativa de amonestación | - Concepto de sanción administrativa. - Concepto de amonestación. |



CAPITULO II DESARROLLO TEMÁTICO

Sub Capítulo I

2.1 El procedimiento administrativo disciplinario

2.1.1 Concepto de Procedimiento Administrativo

La existencia de un procedimiento administrativo preestablecido por ley y de obligatorio cumplimiento de la Administración constituye una especial garantía jurídica para la realización de actuaciones administrativas de dicho órgano conforme a derecho, por lo que resulta importante tener una concepción clara del tema. Como veremos a continuación, se advierte la existencia de variadas posiciones doctrinarias en torno al tema tratado.

El procedimiento administrativo, es el conjunto o secuencia de trámites y de actos administrativos que deben realizarse para que el proceso antes referido se desarrolle normal y eficazmente hasta alcanzar su conclusión mediante una resolución administrativa. (Patrón Faura & Patrón Bedoya, 1997, págs. 380-381).

Definimos al Procedimiento Administrativo como la serie de actos que se inician con la presentación de una solicitud o escrito, ante la administración pública, con el propósito o interés de lograr su pronunciamiento, que se materializa generalmente en una resolución, accediendo o negando lo solicitado por el ciudadano interesado. (Bartra Cavero, 1994, pág. 15).

El procedimiento administrativo, es pues, el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la concretización de un fin. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 10).

De lo expuesto, es posible deducir como concepto general que el procedimiento administrativo es el conjunto de actos administrativos ordenados de manera secuencial que desembocan en el pronunciamiento de la Administración respecto a una pretensión específica.

2.1.2 Concepto de Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo contiene al procedimiento administrativo disciplinario, cuya existencia haya su origen en la necesidad de regular las conductas de los integrantes de las instituciones públicas al servicio de la sociedad, lo que es necesario pues de ello depende la eficiencia del organismo estatal en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones. Es por tanto, el conjunto concatenado de actos administrativos cuyo fin es determinar si existe o no responsabilidad administrativa por la comisión de una infracción cometida por un administrado en el cumplimiento de sus funciones. Al igual que en todo proceso destinado a establecer responsabilidades por la comisión de un acto indebido, deben respetarse las garantías constitucionales de las que goza el administrado.

El Proceso Administrativo disciplinario es el mecanismo de seguridad que aplican las entidades de la administración pública, cuando se solicita el cese temporal o la destitución de un funcionario o servidor público que ha cometido falta grave. A través de este conocimiento, se va a garantizar equidad y justicia en salvaguarda de los intereses de la entidad y del Estado, como la estabilidad laboral del procesado. (Espinal Sante, 2000, pág. 457).

Si producto de la investigación realizada, el órgano administrativo disciplinario concluye que existe responsabilidad funcional en el administrado, procederá aplicando la sanción que corresponda, pudiendo ser ésta de acuerdo a la gravedad desde una llamada de atención hasta la expulsión del administrado de la institución a la que pertenece; caso contrario, de concluir que no existe responsabilidad funcional por parte del administrado, se procederá al archivamiento del proceso en su contra.

2.1.3 Ius Puniendi en la Administración pública

El ius puniendi del Estado ha sido definido como el poder que ostentan las autoridades, no solo penales sino también administrativas, para el adecuado funcionamiento del aparato estatal. (Ramírez Torrado, 2009, pág. 276).



En términos generales, el *ius puniendi* es aquella facultad que tiene un Estado para castigar o sancionar aquellas conductas que considere contrarias al Ordenamiento Jurídico. Es una facultad exclusiva del Estado, por lo que no es posible que cualquier otro organismo o persona pueda atribuirse tal potestad.

Es necesaria, pues configura un límite a la libertad de actuar de las personas, cuando sus actos se traduzcan en acciones contrarias al orden público y las buenas costumbres, pues caso contrario no se podrían castigar dichas conductas y por tanto se generaría un ambiente de impunidad e inseguridad.

Es menester recalcar que esta facultad sancionadora no sólo se manifiesta en el Derecho Penal, sino que va más allá, trascendiendo así al Derecho Administrativo sancionador, en la cual la Administración también hace de manifiesto tal poder al aplicar sanciones disciplinarias a los administrados pertenecientes a un determinado órgano del aparato estatal, o a las personas en general cuando se trate del incumplimiento de normas administrativas de carácter general. La doctrina mayoritaria ha reconocido el alcance de tal potestad estatal al derecho administrativo sancionador.

Respecto al alcance de la potestad sancionadora de la Administración, la posición doctrinaria predominante, nos indica que “la potestad sancionadora de la Administración se subdivide en potestad disciplinaria y potestad correctiva. La potestad disciplinaria es interna y se aplica a todos los agentes de esta. Tiene, en consecuencia, sus límites dentro de la misma, Su objeto, (...) es sancionar las infracciones de los agentes de la Administración por acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones. En cuanto a la potestad sancionadora correctiva, es externa de la Administración, y comprende a todas las personas, sean o no agentes de la Administración. Tiene por objeto sancionar las infracciones a las órdenes o mandatos de esta. (La Rosa, 1963).

2.1.4 Legitimidad constitucional de la potestad sancionadora de la Administración

La potestad sancionadora de la Administración, no goza de un reconocimiento expreso en nuestra Constitución Política Peruana, por lo que a nivel doctrinario mucho se ha discutido si tal potestad deviene en legítima o es simplemente ilegítima.



Claro ejemplo constituye lo dicho sobre el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, sobre que ésta trata de "...enjuiciar una conducta, establecer que se da el presupuesto previsto en la norma y que, por tanto, puede y debe aplicarse la consecuencia: Se trata de juzgar unos hechos y ejecutar lo que la norma prevé. Y juzgar y hacer ejecutar lo juzgado es competencia exclusiva de los jueces y tribunales". (Carbonell Mateu, 2001, pág. 281). En consecuencia de lo expuesto, se deduce que tal potestad es propia de los órganos jurisdiccionales y no de los órganos administrativos.

Sin embargo, existen posiciones discordantes, en cuanto se sostiene "que de la ausencia de reconocimiento constitucional expreso de la potestad sancionadora de la Administración, no se deriva necesariamente su rechazo, ya que al igual que otras importantes instituciones del Derecho Administrativo como la autotutela, tampoco encuentran un reconocimiento constitucional, explícito y sin embargo no es posible prescindir de ellas toda vez que resultan consubstanciales o connaturales al ejercicio de las funciones administrativas." (Danós Ordoñez, 2008, pág. 150).

2.1.5 Características del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El proceso administrativo disciplinario como conjunto ordenado de normas tiene como principales características:

Sumario

Es un proceso breve, rápido el mismo que no puede exceder de treinta (30) días hábiles, respetándose:

- El principio del debido proceso, como una garantía de los derechos constitucionales del servidor público, sometido a procedimiento administrativo disciplinario; y
- Otros procedimientos legales y administrativos vigentes.

Escrito

Es decir que el principio de escrituriedad es la garantía del Proceso Administrativo disciplinario.

**Derecho de Defensa**

El procesado tiene la potestad de asumir su defensa o por intermedio de un apoderado, el mismo que puede ser un abogado.

Formal

Se ciñe a la forma ordenada por Ley.

Es un proceso específico, concreto y especial de tramitar o ventilar las actuaciones administrativas de carácter disciplinario, que terminan con una determinada resolución Administrativa de sanción disciplinaria de cesantía o destitución, si es el caso.

Sujeto a Prescripción

La prescripción extingue la acción, pero no el derecho (Art. 1989. C.C.) por lo tanto, debe entenderse por prescripción como un instrumento de previsión a favor de la seguridad jurídica de los servidores públicos, en la que a través del transcurso del tiempo se determina la imposibilidad de sancionar al infractor. Por lo tanto, el ejercicio del poder disciplinario administrativo no es ilimitado en el tiempo, de lo contrario caeríamos en el poder abusivo del Estado en contra de los derechos del servidor público. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, págs. 686-687)

2.1.6 Procedimiento Administrativo Disciplinario en la PNP

El Procedimiento Disciplinario Administrativo es un procedimiento Administrativo especial, punitivo e interno, instrumentalmente destinado a conservar el orden y correcto funcionamiento de la Administración. (Flores Dapkevicius, 2004).

El procedimiento administrativo disciplinario en la PNP, es un procedimiento interno por el cual los Órganos Disciplinarios de la Policía Nacional del Perú desarrollan de oficio o a petición de parte investigación disciplinaria a un presunto efectivo policial infractor. Se desarrolla de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, y con aplicación supletoria de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2.1.7 Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la PNP

Los principios o dogmas rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la PNP se encuentran contenidos en el Art. 1° del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, donde se establece que el referido Decreto Legislativo garantiza el derecho de defensa, la doble instancia y el debido procedimiento con arreglo a la Constitución Política del Perú y las normas vigentes sobre la materia. Constituyen criterios de interpretación y son de aplicación obligatoria en todo procedimiento administrativo disciplinario:

- Principio de legalidad.- El superior y los órganos disciplinarios deben actuar con respeto a la Constitución Política del Perú, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas, y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 2°, inciso 24, literal d) establece que: “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”.

Mediante este principio, todos los actos emanados de los órganos del Estado deben sujetarse a lo preestablecido por ley. En tal sentido, ninguna conducta puede ser calificada como delito o como falta administrativa, sino está previamente establecida en una ley.

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado: Fundamento 7: “(...) El principio de legalidad impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex previa*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).” (Caso Tineo Cabrera, 2012).



- Principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa.- El procedimiento disciplinario sancionador es independiente y distinto de las acciones jurisdiccionales civiles, penales u otras, que está orientada a establecer la responsabilidad administrativo-disciplinaria en las que incurre el personal de la Policía Nacional del Perú.

Se entiende por responsabilidad en el ámbito jurídico a las consecuencias legales producidas a consecuencia de las acciones u omisiones cometidas por una persona.

La Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, refiere en el Art. 243.1, que: “Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.”

Asimismo refiere en el Art. 243.2 que: “Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.”

En atención a éste principio, ante la comisión de una conducta que pudiese generar distintas responsabilidades, las decisiones administrativas de ninguna forma quedan sujetas a las decisiones jurisdiccionales civiles o penales, preservando la Administración de ésta manera, su autonomía en el ejercicio de sus funciones de investigación y decisión.

- Principio del debido procedimiento.- Las infracciones son sancionadas con sujeción a los procedimientos establecidos en la presente norma, respetándose las garantías y derechos del debido proceso.

El debido procedimiento es un principio de observancia obligatoria para la Administración, al momento de iniciar, llevar a cabo y concluir una investigación a un administrado por la supuesta comisión de una infracción administrativa disciplinaria.



El debido proceso, como derecho continente, engloba a un conjunto de derechos que se deben respetar obligatoriamente en una investigación administrativa disciplinaria, bajo sanción de nulidad de los actos administrativos realizados.

Este tema, por su vital importancia en el presente trabajo de investigación, requiere de un análisis más extenso, por lo que se desarrollará a profundidad más adelante.

- Principio de inmediatez.- El conocimiento de la comisión de una infracción obliga el inicio inmediato del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente y compromete la responsabilidad del superior.

El principio de inmediatez supone, de manera inmediata, la respuesta inmediata de la Administración frente al conocimiento de la comisión de una posible infracción administrativa. Obliga por tanto, el inicio inmediato de una investigación que permita esclarecer la verdad de los hechos y determinar si existe o no responsabilidad disciplinaria en el investigado.

- Principio de concurso de infracciones.- Cuando una misma conducta califique con más de una infracción, se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad.

En el supuesto en el que una conducta constituya más de una infracción, en atención al principio de razonabilidad que de manera conexa actúa con el presente principio, debe aplicarse la infracción más grave dejando de lado las demás infracciones, pues no sería razonable que por la comisión de un solo hecho (que sugiere una sola conducta), sea castigado por varias infracciones (que sugiere diversas inconductas).

- Principio de proporcionalidad.- Las decisiones en el ejercicio de la potestad disciplinaria sancionadora, deben mantener proporción entre la infracción cometida y la sanción.



El principio de proporcionalidad, que también es conocido como “proporcionalidad de injerencia”, “prohibición de exceso”, “principio de razonabilidad”, entre otras calificaciones, en realidad viene a ser un principio de naturaleza constitucional que permite medir, controlar y determinar que aquellas injerencias directas o indirectas, tanto de los poderes públicos como de los particulares, sobre el ámbito o esfera de los derechos de la persona humana, respondan a criterios de adecuación, coherencia, necesidad, equilibrio y beneficio entre el fin lícitamente perseguido y los bienes jurídicos potencialmente afectados o intervenidos, de modo que sean compatibles con las normas constitucionales. (Sánchez Gil, 2010).

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado: Fundamento 17: “En efecto, es en el seno de la actuación de la Administración donde el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia, debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...)”. (Caso Costa Gómez y Ojeda Dioses, 2004).

El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario, busca establecer una relación directa entre la magnitud del daño causado por la infracción cometida y la sanción impuesta.

- Principio de reserva.- El personal que conozca de una investigación administrativo disciplinaria o sea parte de la misma, está obligado a mantener reserva del contenido del procedimiento hasta su culminación.

Éste principio implica el impedimento de que cualquier persona extraña a la investigación que se estuviere realizando ante la presunta comisión de una infracción administrativa disciplinaria, tenga acceso o pueda tomar conocimiento de los detalles de aquél mientras dicha investigación se



encuentra aún en desarrollo. La finalidad de este principio es asegurar el derecho de defensa y presunción de inocencia del administrado y evitar la intromisión de personas ajenas al proceso.

- Principio de prohibición de la doble investigación o sanción.- No se podrá investigar o imponer dos o más sanciones disciplinarias por el mismo hecho, en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Éste principio jurídico, tradicionalmente denominado “*ne bis in ídem*” o “*non bis in ídem*”, significa que ninguna persona puede ser sancionado o investigado dos veces por la misma falta.

La aplicación de este principio exige la presencia al caso concreto de tres “identidades”. En primer orden, se debe tratar de la misma persona (*eadem persona*); en segundo orden, se debe tratar del mismo hecho (*eadem res*), y por último debe tratarse de los mismos fundamentos (*eadem causa pretendi*). (Lizárraga Guerra, 2012, pág. 4).

- Principio de tipicidad.- Adecuación de la conducta a la infracción descrita y sancionada por la norma sin admitir interpretación extensiva o analogía.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha indicado: Fundamento 5: “(...) El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.” (Caso Costa Gómez y Ojeda Dioses, 2004).

Asimismo por otro lado, dicho tribunal ha indicado: Fundamento 12.b: “(...) la descripción legal de una conducta específica aparece conectada a una sanción administrativa. Esta exigencia deriva de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y el de seguridad jurídica. Conforme al primero, la



conductas deben estar exactamente delimitadas, sin indeterminaciones, mientras que en relación al segundo, los ciudadanos deben estar en condiciones de poder predecir, de manera suficiente y adecuada, las consecuencias de sus actos, por lo que no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción que permitan una actuación librada al “arbitrio” de la administración, sino que ésta sea prudente y razonada. Conforme a este principio, los tipos legales genéricos deben estar proscritos y aunque la Administración a veces se conduzca sobre la base de estándares deontológicos de conducta, estos son insuficientes, por sí solos, para sancionar, pues aunque se pueden interpretar como conceptos jurídicos indeterminados, la sanción debe sustentarse en análisis concretos y pormenorizados de los hechos, desde conceptos jurídicos y no sobre la base de juicios apodícticos o que invoquen en abstracto el honor o la dignidad de un colectivo, puesto que los tribunales administrativos no son tribunales “de honor”, y las sanciones no pueden sustentarse en una suerte de “responsabilidad objetiva del administrado”, lo que nos lleva a revisar el siguiente principio.” (Caso Walde Jáuregui, 2010).

La Administración tiene la obligación de corroborar que la conducta efectuada por el administrado se adecúe exactamente al tipo administrativo establecido en la norma, sin efectuar interpretación extensiva, que se produce cuando la noción de un concepto abarca otros supuestos diferentes a los establecidos en la ley. De igual forma queda prohibida la interpretación analógica, que consiste en aplicar una norma jurídica que contenga supuestos similares a una determinada conducta que no esté prevista como infracción en la ley.

Dichas interpretaciones son *per sé* subjetivas, por lo que quedan excluidas para la Administración, quien tiene el deber de establecer responsabilidades bajo un criterio objetivo, y no sobre prejuicios éticos basados en la preservación de sus bienes jurídicos. Por tanto están excluidos los criterios subjetivos para la aplicación de una sanción en un procedimiento administrativo disciplinario.

Los hechos deben estar exactamente delimitados, por lo que no se admiten de ninguna manera las indeterminaciones. Queda por tanto prohibida la utilización de la prueba por indicios, a diferencia de otras ramas del Derecho, como el Derecho Penal, por ejemplo.

- Principio de razonabilidad.- Las sanciones previstas en la presente norma se gradúan en atención a la gravedad, naturaleza y trascendencia del hecho, así como las referencias administrativas disciplinarias del infractor.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha indicado: Fundamento 15: “(...)Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, *prima facie*, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.” (Caso Costa Gómez y Ojeda Dioses, 2004).

Es obligación de la Administración, evaluar las circunstancias en las cuales se cometió la infracción administrativa disciplinaria, tomando en consideración las circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes a que hubiere lugar, así como los antecedentes para determinar la graduación de la sanción.

- Principio de imparcialidad.- El superior y los órganos disciplinarios actúan sin ninguna clase de discriminación entre el personal de la Policía Nacional del Perú otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al

procedimiento, en atención a los bienes jurídicos protegidos por la presente norma.

El Tribunal Constitucional Peruano, al respecto ha indicado: *Fundamento 10: “El ejercicio de la potestad sancionatoria administrativa requiere de un procedimiento legal establecido, pero también de garantías suficientes para los administrados, sobre todo cuando es la propia administración la que va a actuar como órgano instructor y decisor, lo que constituye un riesgo para su imparcialidad; y si bien no se le puede exigir a los órganos administrativos lo misma imparcialidad e independencia que se le exige al Poder Judicial, su actuación y decisiones deben encontrarse debidamente justificadas, sin olvidar que los actos administrativos son fiscalizables a posteriori.”* (Cursiva no corresponde al texto original) (Caso Walde Jáuregui, 2010).

Asimismo, se aplican de manera supletoria los principios contenidos en el Art. IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

- Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Como ya se había mencionado, los actos administrativos emanados de la Administración deben obligatoriamente sujetarse a lo dispuesto por ley. Carece de validez jurídica todo acto administrativo que se produzca obviando esta disposición.

- Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.



La doctrina indica que está “restringido el concepto de proceso sólo a aquel que tiene por objeto realizar la función jurisdiccional a través de órganos imparciales e independientes, todas las series de actos realizados en cumplimiento de alguna función estatal quedarán englobados dentro del concepto genérico de procedimiento, el que será, según los casos, procedimiento legislativo (serie de actos parlamentarios para el dictado de una ley del Congreso), procedimiento administrativo (serie de actos dictados para el dictado de un acto administrativo), o procedimiento jurisdiccional (el de los jueces al realizar su función específica.) Y, en consecuencia, sólo uno de los procedimientos estatales —el tercero— puede a su vez implicar un proceso en sentido técnico.” (Gordillo, 2010).

El procedimiento es una serie de actos coordinados, que tiene como prosecución el pronunciamiento de la Administración sobre un determinado caso, en cambio el término proceso, aunque supone igualmente un conjunto de actos coordinados, desemboca en una decisión jurisdiccional, por un tribunal independiente e imparcial, por lo que el concepto de proceso resulta ser más amplio, englobando al procedimiento. Todo procedimiento es un proceso, pero no todo proceso es un procedimiento.

El procedimiento administrativo sancionador, está normado por una serie de pautas que la Administración debe seguir para la dación de un acto administrativo estableciendo o no responsabilidad en el presunto infractor. La administración no es un tercer órgano imparcial, ni es un órgano independiente de las partes, por lo que la decisión final que adopte se genera a consecuencia de un procedimiento. Sin embargo, está obligada igualmente, a respetar las garantías del Debido Proceso.

- Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.



- Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

Consiste en que el procedimiento administrativo, como cauce formal de la función materialmente administrativa debe respetar y observar el principio de legitimidad, sin cuya presencia la actuación estatal devendría en ilegal o injusta. Equilibrio entre lo que procura la Administración y las formas escogidas para su cumplimiento, es decir, los actos y conductas estatales posean un contenido justo, razonable y valioso. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 88).

El principio de razonabilidad, también conocido como principio de legitimidad, fundamenta su existencia en el deber de la Administración de efectuar un juicio lógico de sentido común entre lo correcto, y lo incorrecto, al momento de decidir sobre el grado de la sanción a imponerse al administrado.

- Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

Este principio sostiene que las decisiones jurisdiccionales y administrativas deben tomarse atendiendo básicamente a criterios objetivos, sin inclinarse prejuiciosamente a la posición de alguna de las partes. Para adoptar una decisión, no debe existir favoritismo para cualquiera de las partes intervinientes en el proceso.

En el procedimiento administrativo, este principio obedece al interés general de la Administración Pública de preservar y salvaguardar la sociedad.



- Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

La presunción de veracidad, consiste, pues, en suponer que los usuarios de la Administración Pública, los administrados, exponen o manifiestan la verdad, admite prueba en contrario (presunción *iuris tantum*). (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 92).

- Principio de conducta procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procesal.

La ley exige el respeto mutuo de las partes intervinientes en el procedimiento administrativo. En cuanto al procedimiento administrativo disciplinario, deberá observarse cuidadosamente dicho principio dado que las asperezas que pudieran suscitarse pondrían en tela de juicio la imparcialidad de la Administración al resolver la investigación.



- Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.
- Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados. En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio.

Se define la eficacia, como la "capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera". (DRAE).

Es pues, fundamento básico para el Derecho Administrativo, la tendencia a la prosecución del camino de llegar hasta el fin o decisión final, eficaz o justa, que constituye el objetivo al que se ordena toda la Administración para dar un servicio público eficaz. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 95).

- Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución



del deber probatorio que corresponde a éstas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público.

La Administración, dejando de lado el panorama que pretenda ofrecerle el administrado, debe esclarecer los hechos, circunstancias y condiciones, tratando por todos los medios admisibles, de precisarlos en su real configuración, para luego, sobre ellos, poder fundar una efectiva decisión. La verdad material debe predominar, con exclusión de cualquier otra consideración.” (Escola, 2013, pág. 98).

De esta manera, se busca determinar con certeza la conducta realizada por el administrado, eliminando las suposiciones y los juicios apodícticos refugiados en la preservación de los bienes jurídicos que protege la Administración. Es tarea fundamental de la Administración, en tal sentido, determinar la verdad objetiva de lo sucedido.

- Principio de participación.- Las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad personal, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley; y extender las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, mediante cualquier sistema que permita la difusión, el servicio de acceso a la información y la presentación de opinión.

Este principio actúa de manera sistemática con lo establecido en los Numerales 5 y 20, Art. 2 de la Constitución Política del Perú, referido al derecho de acceso a la información.

En esta materia debe regir la obligación de exhibir al administrado, en forma completa, las actuaciones, aun las que se declaren reservadas, confidenciales o secretas, con la sola consecuencia de que en estos casos se deberá exigir al



interesado el cumplimiento de los recaudos de seguridad que sean procedentes, bajo sistemas de restricción y seguridad (...)" (Escola, 2013).

- Principio de simplicidad.- Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir.

El derecho a obtener una respuesta de la Administración sobre un determinado caso en particular, es un derecho que engloba a todas las personas, y teniéndose en consideración que en la sociedad en general, existen diversos matices en cuanto a formación académica y cultural, la Administración debe establecer un procedimiento adecuado para que el total de las personas pueda acceder sin dificultad.

- Principio de uniformidad.- La autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidos en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados.

La administración queda prohibida de establecer procedimientos diferentes para trámites que tengan la misma naturaleza, de existir una diferenciación, ésta deberá estar debidamente fundamentada. Éste principio encuentra su razón de ser en el principio constitucional de igualdad ante la Ley.

- Principio de predictibilidad.- La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá.

La información que debe brindar la autoridad administrativa, sobre los documentos, antecedentes, estudios, dictámenes, opiniones, datos estadísticos, que tengan en su poder, deben ser suministrados a los



particulares que así lo soliciten, de tal modo que a su inicio. El administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendría en su pretensión. Esto le dará al administrado oportunidad de preparar su defensa, si fuere el caso. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 102).

En síntesis, con respecto al procedimiento administrativo disciplinario el administrado debe poder predecir el desenlace de la investigación que se lleva en su contra, en base a la información que obtenga de le órgano administrativo que lleve a cabo tal proceso.

- Principio de privilegio de controles posteriores.- La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.

Toda información presentada por el administrado a la administración pública está sujeta a fiscalización posterior, o sea, a la comprobación de su veracidad, su integridad, legalidad, eficacia y eficiencia. La administración pública se reserva el derecho de aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz. (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013, pág. 103).

A este concepto cabe agregar, que el uso de documentación falsa por parte de un administrado, no sólo configura una infracción administrativa disciplinaria de carácter muy grave, sino que representa la comisión de un delito tipificado en el Art. 427 del Código Penal Peruano.

La necesidad de que la Administración cuente con información veraz en un determinado proceso, se sustenta en que dicha información configura la base de la toma de decisiones de la Administración, sobre las pretensiones



planteadas o responsabilidades adjudicadas en el cumplimiento de las funciones de los administrados, la misma que influye de manera directa sobre su situación jurídica.

2.1.8 Conclusión del procedimiento administrativo disciplinario

El Art. 51 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, indica sobre la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario: *“Concluye por muerte del presunto infractor, prescripción de la potestad sancionadora disciplinaria o resolución firme de sanción o absolución.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Debido a que el referido cuerpo normativo especial establece supuestos específicos para la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario, no se toman en cuenta los supuestos de conclusión del procedimiento administrativo de la norma general Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

La extinción de las funciones vitales del presunto infractor, constituyen un supuesto específico de conclusión del procedimiento administrativo disciplinario, pues no sería posible establecer responsabilidad administrativa en una persona que dejó de existir, ya que no se cumpliría el fin correctivo de la imposición de la sanción.

Con respecto a la prescripción de la potestad sancionatoria, el Art. 62 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, establece que las sanciones leves prescriben a los tres meses de cometida, las sanciones graves a los dos años de cometidas y las sanciones muy graves a los cuatro años de cometidas. En tales casos, el Art. 64 de dicha norma establece que la interrupción del plazo se produce con la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, a partir de ahí, empieza a correr un nuevo plazo de prescripción desde la última actuación del órgano disciplinario.

La resolución firme de absolución o sanción, constituye el acto último de la Administración (que agota la vía administrativa), mediante el cual se decide sobre la responsabilidad administrativa del presunto infractor, sancionándolo o

absolviéndolo. De acuerdo al Art. 32 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, respecto a la imposición de una sanción leve o grave: *“Cuando constituya acto firme o se agota la vía administrativa, se remitirá a la Dirección Ejecutiva de Personal dentro del plazo de tres (03) días hábiles, para su codificación, sistematización y archivo en el legajo personal.”* (Cursiva no corresponde al texto original). El mismo artículo, respecto a la imposición de una sanción muy grave: *“surte efecto inmediato por su propio mérito, no siendo necesaria la emisión de resolución adicional alguna Copia certificada de la resolución y del cargo de recepción será remitida a la Dirección Ejecutiva de Personal, para que accione en el ámbito de su competencia”*. (Cursiva no corresponde al texto original).

La resolución firme de absolución de sanción, habilita al administrado recurrir al fuero contencioso administrativo a fin de impugnar dicha decisión, al haber quedado agotada la vía administrativa. La resolución surte efectos legales en la condición del administrado desde su notificación.

2.1.9 Notificación de agotamiento de la vía administrativa

El Art. 24.1.4 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, refiere que *“Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, y deberá contener: (...) **La fecha de vigencia del acto notificado, y con la mención de si agotare la vía administrativa.**”* (Cursiva y negrita no corresponden al texto original).

Es deber de la Administración ante la emisión de una resolución firme, en atención al principio de buena fe procesal, comunicar al administrado que se ha agotado la vía administrativa, a fin de que tenga conocimiento que la decisión de la Administración no es impugnabile (por tanto revisable) a nivel administrativo.

Ésta comunicación, pone en conocimiento del administrado que está facultado para impugnar la decisión administrativa ante un juez en lo contencioso administrativo, por tanto es consciente de que puede ejercitar su derechos ante una instancia superior.

2.1.10 Notificación de los recursos impugnatorios que proceden y ante qué órgano

El Art. 24.1.6 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, refiere que *“Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, y deberá contener: (...) **La expresión de los recursos que proceden, el órgano ante el cual deben presentarse los recursos y el plazo para interponerlos.**”* (Cursiva y negrita no corresponden al texto original).

La doctrina ha indicado: “Es también requisito de validez de la notificación, en las legislaciones más modernas, el que el acto debe informar clara y lealmente al interesado los recursos de que puede ser objeto y el plazo dentro del cual ellos pueden ser articulados y, en su caso, si agotan la vía administrativa.” (Gordillo, Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas, 2013).

En atención al principio de buena fe procesal, corresponde a la Administración poner en conocimiento del administrado los recursos impugnatorios que puede interponer ante qué órgano, así como el plazo que tiene para hacerlo.

El deber de ésta comunicación parte del hecho de que el administrado, en la mayoría de los casos no tiene conocimiento de los recursos impugnatorios que puede interponer, por lo que la Administración le hace conocer de tales recursos, con el fin de que el administrado no quede en estado de indefensión por desconocimiento.

Sub Capítulo II

2.2 Ley de Régimen Disciplinario de la PNP

2.2.1 Alcances

Conforme se encuentra establecido en el Art. 4 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, el referido decreto “...comprende al personal de la Policía Nacional del Perú, en situación de actividad y disponibilidad, con exclusión del personal civil. También se aplicará al personal de la Policía



Nacional del Perú en situación de retiro, siempre que las presuntas infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad.”

Se considera personal de la Policía Nacional del Perú, al conjunto de efectivos policiales que han completado satisfactoriamente su proceso de formación en la escuela de oficiales y las escuelas de sub oficiales de la referida institución, y a los profesionales, técnicos y auxiliares, que habiendo superado satisfactoriamente el proceso de asimilación, pasan a integrar las filas de la institución policial.

Cabe resaltar que los cadetes y alumnos en proceso de formación, no son considerados aun como efectivos policiales, y se sujetan al Decreto Legislativo N° 1151, Ley de Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú. De igual forma, el personal civil que presta servicios en la Policía Nacional del Perú, ya sea por razón de su profesión, especialidad y oficio, está sujeto al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa. El personal civil no porta uniforme y está prohibido de usar insignias y distintivos propios de la institución policial.

Se considera personal PNP en situación de actividad, a los efectivos policiales en ejercicio, quienes prestan servicios en las diferentes dependencias policiales a lo largo del territorio nacional, y cuya carrera administrativa está regulada por el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

Se considera personal policial en situación de disponibilidad, a aquellos efectivos policiales que de acuerdo a las causales previstas en el Art. 74 del Decreto Legislativo N° 1149, se encuentran deslindados de sus obligaciones laborales y no prestan servicios en ninguna dependencia policial, durante el tiempo en que permanezcan en ésta condición, hasta su reincorporación como personal policial en situación de actividad o retiro definitivo de la institución policial.

El personal policial en situación de disponibilidad, no percibe remuneración del Estado durante el tiempo en el que se encuentre en dicha situación, por lo que se le está permitido realizar otras actividades económicas a fin de lograr obtener ingresos, hasta su reincorporación. Asimismo, pese a estar deslindados de sus

obligaciones laborales, se encuentran sujetos al Régimen Disciplinario de la PNP, por lo que sus actuaciones, de ser consideradas infracciones disciplinarias, son pasibles de ser sancionadas administrativamente.

Se considera personal policial en situación de retiro, a aquellos efectivos policiales que se encuentran definitivamente apartados del servicio policial, por cualquiera de las razones establecidas en el Art. 82 del Decreto. Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú. Tienen responsabilidad disciplinaria frente a la comisión de una sanción, siempre y cuando esta se haya cometido cuando el efectivo policial estaba en situación de actividad o disponibilidad.

2.2.2 Objeto de la ley

El Art. 2 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, establece que dicho cuerpo normativo *“Tiene por objeto establecer las normas y procedimientos administrativos disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Se trata de establecer parámetros a las acciones efectuadas por el personal policial en el ejercicio de sus funciones, a fin de que sus actuaciones se ajusten a derecho, garantizando la eficiencia del servicio prestado a la ciudadanía. Previene la comisión de infracciones bajo amenaza de sanción, y de llegar a producirse la conducta funcional indebida, se aplica el correctivo correspondiente a fin de evitar la reincidencia y sirva como ejemplo para los demás efectivos policiales.

2.2.3 Bienes jurídicos protegidos

El “bien jurídico” puede ser definido como un interés vital para el desarrollo de los individuos de una sociedad determinada, que adquiere reconocimiento jurídico. (Von Liszt, 2009, pág. 188).

De la definición expuesta, podemos concluir que son bienes jurídicos protegidos aquellos valores sociales que por su especial importancia, son protegidos por el Derecho. La vulneración de tales valores acarrea responsabilidad jurídica.

Pese a que tradicionalmente este concepto guarda relación con el Derecho Penal, también se manifiesta en el Derecho Administrativo Disciplinario, pues esta rama del Derecho también busca regular conductas, en base a la protección de valores de especial interés social.

El Art. 5 del Decreto legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, indica que el referido cuerpo normativo *“se fundamenta en la necesidad de privilegiar y salvaguardar los bienes jurídicos constituidos por: la Ética Policial, la Disciplina Policial, el Servicio Policial y la Imagen Institucional, como bienes jurídicos imprescindibles para el cumplimiento adecuado de la función policial y el desarrollo institucional.”* (Cursiva no corresponde al texto original)

2.2.4 Antecedentes legales

Ley N° 29356.- Constituye antecedente inmediato al Decreto Legislativo N° 1150, actual Ley de Régimen Disciplinario de la PNP. Fue promulgada el 11 de mayo del 2009 por el entonces Presidente de la República Alan Gabriel García Pérez. Deroga la Ley N° 28338, antigua Ley de Régimen Disciplinario de la PNP.

Dentro sus principales características, en cuanto a las diferencias con la Ley de Régimen Disciplinario vigente se tiene que cuando el superior jerárquico constataba o tomaba conocimiento de la comisión de una infracción, podía aplicar la sanción sin que sea una obligación escuchar previamente los descargos del presunto infractor. Ante la imposición de una sanción, como medios impugnatorios se tenía el recurso de reconsideración y el recurso de apelación. El recurso de reconsideración se interponía ante el mismo superior que había emitido la sanción, quien estaba en la obligación de emitir nuevo pronunciamiento, ratificándose o desistiendo de su decisión. En caso de que el superior jerárquico se ratificase en su sanción, procedía el recurso de apelación, que se interponía ante el jefe inmediato del superior que emitía la sanción, quien estaba en la obligación de pronunciarse estimando o



desestimando la decisión del superior que emitía la sanción. Cabe mencionar que en cuanto al alcance de esta Ley, comprendía al personal policial en situación de actividad y disponibilidad, y no al personal en situación de retiro. Asimismo, comprendía a los cadetes y alumnos en proceso de formación, sólo en cuanto a las infracciones que ameritaban expulsión de las escuelas de formación.

Por otro lado, en cuanto a las semejanzas con la actual Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, los bienes jurídicos protegidos eran los mismos, siendo la disciplina policial, la imagen institucional, el servicio policial y la ética. Asimismo, en cuanto a las clases de sanciones, existía la sanción de apercibimiento, el arresto simple, el arresto de rigor, la sanción de pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, y la sanción de pase a la situación de retiro por medida disciplinaria. En ese orden, dichas sanciones de acuerdo a la actual Ley de Régimen Disciplinario toman los nombres de sanción Amonestación, la sanción simple, la sanción de rigor, la sanción de pase a la situación de disponibilidad y la sanción de pase a la situación de retiro, siendo en esencia, iguales a las anteriores.

Ley N° 28338.- Constituye antecedente a la Ley N° 29356, Ley de Régimen Disciplinario anterior al actual. Fue promulgada el 13 de agosto del 2004, por el entonces Presidente de la República Alejandro Toledo Manrique. Deroga el Decreto Supremo N° 009-97-IN, Reglamento de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Dentro sus principales características, en cuanto a las diferencias con la Ley de Régimen Disciplinario vigente se tiene que existen sólo tres bienes jurídicos protegidos, siendo estos la Disciplina policial, la Imagen institucional y el Servicio Policial. En cuanto al alcance, comprendía únicamente al personal policial en situación de actividad, excluyendo al personal policial en situación de disponibilidad y retiro. También comprendía por extensión, a los cadetes y alumnos en proceso de formación, sólo en cuanto a las infracciones que ameritaban expulsión de las escuelas de formación.

En cuanto a las clases de sanciones, existía la Amonestación verbal, el correctivo, la suspensión, el pase a la situación de disponibilidad y el pase a la



situación de retiro. Como puede observarse, a diferencia de la sanción de Amonestación actual que es escrita, la antigua sanción de Amonestación contemplada en la Ley N° 28338 era verbal, y no configuraba un antecedente en la carrera del efectivo policial sancionado. La suspensión, era una sanción consistente en la separación temporal del servicio por días, configuraba grave demérito en la carrera del efectivo policial sancionado, quien además no percibía remuneración por los días no laborados.

Respecto a las semejanzas con la presente Ley de Régimen Disciplinario, se tiene que el superior jerárquico estaba en la obligación de escuchar previamente los descargos del efectivo policial infractor y dejar constancia de este acto por escrito, antes de aplicar la sanción.

Podemos concluir de lo expuesto, que el Régimen Disciplinario de la PNP ha sufrido diversas modificaciones, con la finalidad de regular la conducta de los efectivos policiales y tratar de garantizar la efectividad del servicio prestado. Su especial importancia radica en la necesidad de tener un cuerpo policial efectivo en cuando al desempeño de sus funciones, evitando las arbitrariedades que pudieran suscitarse a consecuencia del ejercicio de sus deberes y garantizando el respeto de los derechos humanos de las personas integrantes de nuestra sociedad.

2.3 Sanción Administrativa Policial de Amonestación

2.3.1 Concepto de sanción administrativa

Es una Resolución administrativa de gravamen que disminuye o debilita (incluso elimina) algún espacio de la esfera jurídica de los particulares, bien porque se le priva de un derecho, bien porque se le impone un deber u obligación, siempre como consecuencia de la generación de una responsabilidad derivada de la actitud de los mismos. (Bermejo Vera, 1999, pág. 81).

La sanción administrativa es un acto propio de la administración destinado a reprimir la conducta realizada por un administrado que resulte lesiva a los bienes jurídicos protegidos de la institución a la cual pertenece. Dicha conducta puede consistir en una acción u omisión en violación a sus obligaciones.

Consiste en la consecuencia a un acto ilícito realizado por el administrado, necesariamente y a través de un procedimiento previo. La sanción en sentido estricto consiste en la privación de un derecho, o la imposición de un deber al administrado.

La sanción administrativa impuesta a los efectivos policiales, constituye demérito a su carrera policial. Se produce a consecuencia de la comisión de una conducta funcional indebida, que lesione los bienes jurídicos de la disciplina, el servicio policial, la imagen institucional o la ética que protege la Policía Nacional del Perú.

La sanción administrativa, cuando se trate de una infracción leve, la impone directamente el superior del infractor, quien ostenta mayor jerarquía, categoría y grado que el efectivo policial infractor. En caso se trate de la comisión de una infracción grave o muy grave, la sanción la impone el órgano disciplinario competente, pudiendo ser en ese orden la Oficina de Disciplina para sanciones graves y la Inspectoría Regional de la PNP para infracciones muy graves.

2.3.2 Clases de sanciones administrativas en la PNP

El Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú vigente, establece en su Art. 29, las clases de sanciones aplicables al personal policial. Expresamente indica:

1. **Amonestación.**- La amonestación es la sanción escrita y la impone el superior al infractor por la comisión de infracciones Leves, siempre que no sea reincidente en la comisión de la misma infracción. Tiene carácter preventivo. Se encuentra dentro de la clasificación de sanciones por la comisión de infracciones leves, genera como consecuencia, la configuración de un antecedente para la futura imposición de una sanción, con la agravante de reincidencia.
2. **Sanción Simple.**- La sanción simple es la sanción escrita por infracción Leve que impone el superior u órgano disciplinario al infractor. Se extiende de uno



(01) a diez (10) días. Cada día de sanción implica la disminución de ocho décimas (0.8) de punto de la Nota Anual de Disciplina.

Se encuentra dentro de la clasificación de sanciones por la comisión de infracciones leves, genera como consecuencia, una disminución del puntaje en el proceso de ascenso al grado inmediato superior.

3. Sanción de Rigor.- La sanción de rigor es la sanción escrita por infracción Grave que impone el órgano disciplinario al infractor. Se extiende de uno (01) a quince (15) días. Cada día de sanción implica la disminución de un punto y seis décimas (1.6) de la Nota Anual de Disciplina.

Se encuentra dentro de la clasificación de sanciones por la comisión de infracciones graves, genera como consecuencia, una considerable disminución del puntaje en el proceso de ascenso al grado inmediato superior.

4. Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria.- El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria es la separación temporal de la situación de actividad por un período de seis (06) meses a dos (02) años. Es aplicada por el órgano disciplinario por la comisión de una infracción Muy Grave. Implica además la disminución de treinta (30) puntos de la Nota Anual de Disciplina por cada año que se mantuvo fuera de la situación de actividad.

Se encuentra dentro de la clasificación de sanciones por la comisión de infracciones muy graves, genera dos consecuencias: Separación no remunerada del servicio activo por un lapso de tiempo de 06 meses a 02 años, y grave demérito en la carrera policial del administrado, restando considerativamente su puntaje en el proceso de ascenso al grado inmediato superior.

5. Pase a la Situación de retiro por medida disciplinaria.- El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria es la separación definitiva de la situación de actividad. Es aplicada por el órgano disciplinario por la comisión de una

infracción Muy Grave, y se anota en el Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de la Policía Nacional del Perú.

Se encuentra dentro de la clasificación de sanciones por la comisión de infracciones muy graves. Es la sanción más grave a imponerse, genera como consecuencia separación definitiva del servicio activo, del efectivo policial sancionado.

2.3.3 Concepto de amonestación

Constituye una comunicación documental mediante la cual se le informa al trabajador dependiente la comisión de una falta laboral, ordenándole que corrija su conducta en el futuro, no volviendo a cometer el mismo incumplimiento laboral sancionado, de lo contrario, se impondrá una sanción mayor. Guarda gran semejanza con la amonestación verbal en cuanto al propósito que persiguen, sin embargo, presentan diferencias, las que no sólo radican en la forma en que se materializan, sino también en que la amonestación escrita es una sanción de mayor gravedad en la escala de graduación de las sanciones disciplinarias, de ahí que deba reservarse para las faltas de mayor gravedad. (Castro Argüelles, 2015).

La amonestación como tal, constituye en esencia una sanción, pues representa un antecedente negativo a tomar en cuenta dentro del centro laboral del infractor o ante la búsqueda de un nuevo empleo.

2.3.4 La amonestación como sanción administrativa en la PNP

La amonestación como sanción administrativa disciplinaria en la Policía Nacional del Perú, se encuentra regulada en el Art. 30 Numeral 1 del Decreto legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP. Se aplica siempre que no exista antecedente previo de la comisión de la misma infracción. Tiene carácter preventivo, pues previene la reincidencia de la comisión de una determinada infracción.



La ley considera expresamente a la amonestación, como una sanción aplicable al personal policial por la comisión de una infracción administrativa disciplinaria.

El Art. 32 de la acotada ley, como ya se mencionó, señala que: *“la sanción por infracción Leve y Grave se notifica de inmediato al infractor. Cuando constituya acto firme o se agota la vía administrativa, se remitirá a la Dirección Ejecutiva de Personal dentro del plazo de tres (03) días hábiles, para su codificación, sistematización y archivo en el legajo personal.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Esto quiere decir, que la sanción de amonestación, considerada como sanción leve, se anota en el registro nacional de sanciones de la Policía Nacional del Perú, por lo que constituye un antecedente negativo en la Hoja de información básica del personal policial (HIBO).

El Art. 53 del Decreto legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, considera dentro de las circunstancias agravantes a la “reincidencia”, como criterio objetivo de regulación de la sanción a imponer, por lo que, de existir una sanción previa de amonestación y cometerse nuevamente la misma infracción, cabe la aplicación de una sanción simple con la agravante de reincidencia, en consecuencia el efectivo policial a quien se le atribuye la comisión de la falta administrativa terminaría siendo sancionado con el máximo de la sanción prevista para dicha infracción.

El último párrafo del Art. 30 de la Ley N° 1149, Ley de carrera y situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, indica que *“excepcionalmente, el Director General dispondrá la reasignación del personal que se encuentre incurso en hechos que atenten contra los bienes jurídicos de la institución, con cargo a regularizar mediante la resolución correspondiente. Esta medida no constituye sanción administrativa.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Esta disposición se aplica en extensivo para todos los miembros de la Policía Nacional del Perú. Con el fin de evitar que se cometan eventuales casos de



corrupción, el comando policial, a través del Director General de la PNP, dispone cada cierto tiempo el cambio de colocación del personal policial entre las diferentes unidades de la PNP. Para esto, se toma en consideración los legajos personales (HIBO) de los efectivos policiales. En consecuencia, aquellos efectivos policiales que registren sanciones, cualquiera sea su naturaleza, son cambiados a puestos lejanos, generando el alejamiento de sus familias.

Por otro lado cabe indicar, que el Art. 37 de la Ley N° 1149, Ley de carrera y situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, indica que: *“La Dirección Ejecutiva de Personal ubica al personal en las listas de rendimiento profesional o técnico, para facilitar los procesos de ascensos, asignación de cargo, y evaluación de la permanencia en el instituto, calculando en cada caso el promedio aritmético de la nota de evaluación anual y la nota de disciplina anual. La nota máxima es de cien (100) puntos. Se publican anualmente en el mes de marzo.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

La calificación anual del rendimiento y desempeño del personal policial, lo realiza anualmente cada jefe de unidad, quien pormenorizadamente realiza un análisis del desempeño laboral de cada efectivo policial, tomando en consideración su nivel de productividad registrado mediante cuadros estadísticos de cada unidad, así como el legajo personal (HIBO) de cada efectivo, y por tanto, sus antecedentes.

Quiere decir que un efectivo policial que registre sanciones en su legajo personal, entre ellas las sanciones de amonestación que se hayan impuesto durante el año que se califica, no obtendrá la calificación de 100 puntos por parte de su jefe de unidad, quien está obligado a tomar en consideración los antecedentes de cada efectivo para realizar la calificación.

La calificación anual de cada efectivo policial, se toma en consideración para los procesos de ascenso del personal al grado inmediato superior, por lo que, en tal sentido, contar con sanciones de amonestación genera como consecuencia un menor puntaje para el ascenso al grado inmediato superior.

Por otra parte, el Art. 34 de la Ley N° 1149, Ley de carrera y situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, indica que: “*son requisitos para ser asignado en comisión de servicio o misión de estudios en el extranjero: 5) Tener la calificación en la lista anual de rendimiento profesional o técnico de sobresaliente en los últimos dos (2) años.*” (Cursiva no corresponde al texto original).

La calificación de sobresaliente (100 puntos en la nota anual) implica no registrar sanciones de ningún tipo, entre ellas, sanciones de amonestación. Por lo que en consecuencia, un efectivo policial que registre sanciones de amonestación, pierde la eventual posibilidad de seguir un curso de especialización en el extranjero.

Sub Capítulo III

2.4 Inapelabilidad de la sanción administrativa policial de Amonestación

2.4.1 Carácter inapelable de la sanción policial de amonestación

El carácter inapelable de la sanción administrativa policial de amonestación, encuentra su fundamento en el Art. 55 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, que taxativamente indica:

Son actos inimpugnables administrativamente los siguientes:

1. La sanción de amonestación.
2. La resolución o disposición superior que dispone acciones preliminares.
3. La resolución de suspensión de la medida preventiva.
4. Las resoluciones que agotan la vía administrativa.
5. La resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
6. Las resoluciones que resuelvan incidentes o pretensiones planteadas por el presunto infractor o denunciante, antes de la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario.
7. Los dictámenes, actas, informes administrativos, partes disciplinarios, notificaciones mediante órdenes telefónicas, citaciones, constancias, y cualquier otro documento de mero trámite que se produzcan en el



procedimiento administrativo disciplinario, así como los demás señalados en el reglamento del presente Decreto Legislativo.

Más allá de la citación expresa que contempla este artículo, la ley no establece motivo o razón alguna para determinar como inimpugnable la sanción de amonestación.

Un efectivo policial que sea sancionado con una amonestación, no puede en tal sentido, impugnar administrativamente de ninguna forma la referida sanción, así tenga pruebas que demuestren que no incurrió en tal conducta imputada.

De apelar administrativamente la sanción de amonestación, el efectivo policial incurriría en una nueva infracción administrativa disciplinaria, descrita en el código L-10 de la tabla de infracciones y sanciones anexa al Decreto Legislativo N° 1150, que a la letra indica:

L-10: *“Incumplir las directivas, planes, instrucciones, órdenes o la normatividad vigente.” Que sanciona la conducta desde amonestación hasta 6 días de sanción simple.* (Cursiva no corresponde al texto original).

Caso más grave representa el negarse a aceptar y firmar la sanción impuesta, pues configuraría una infracción grave, descrita en el código G-23 de la tabla de infracciones y sanciones anexa al Decreto Legislativo N° 1150, que a la letra indica:

G-23: *“Negarse a recibir una orden de sanción o a firmar su enterado, al ser notificado en un proceso de investigación disciplinaria o a recibir la resolución emitida por el órgano disciplinario competente de acuerdo a ley.” Que sanciona la conducta con sanción de rigor de 4 a 10 días.* (Cursiva no corresponde al texto original).

En síntesis, el efectivo policial sancionado con una amonestación, se encuentra resignado a aceptar dicha sanción, y por tanto la comisión de dicha infracción, así se trate de un acto arbitrario o tenga el administrado la posibilidad de que no incurrió en dicha sanción.



2.4.2 La amonestación en el Régimen Disciplinario de las FF.AA

La Marina de Guerra del Perú, la Fuerza Aérea Peruana y el Ejército del Perú, son los institutos que conforman las Fuerzas Armadas (en adelante FF.AA), destinadas a la defensa del territorio nacional. Sus integrantes están sometidos disciplinariamente a la Ley N° 29131, Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

De manera análoga, la Ley N° 29131 regula el procedimiento administrativo disciplinario, las infracciones y sanciones de las FF.AA, a fin de garantizar el eficaz cumplimiento del deber de estas instituciones, bajo parámetros conductuales apropiados para el desempeño de sus funciones.

Dentro de las clases de sanciones se regulan en ésta ley, de acuerdo a su Art. 17, existen la sanción de amonestación, la sanción de arresto simple, la sanción de arresto de rigor, la postergación en el ascenso, el pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, el pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, la baja del servicio militar por medida disciplinaria (para el personal de tropa y marinería), y la cancelación de asimilación y/o contrato (para el personal militar asimilado, reserva y reenganchado).

Como se puede observar, el sistema disciplinario es similar al de la Policía Nacional del Perú, debido al carácter castrense de ambas instituciones.

De acuerdo al Art. 18 de la Ley N° 29131, Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, la sanción de amonestación se impone por la comisión de una infracción leve, busca evitar la repetición de la conducta. Asimismo, la sanción de amonestación puede ser verbal o escrita.

Con respecto a la sanción de amonestación verbal no existe mayor problema, pues al no configurar un antecedente obrante en el legajo de los efectivos militares, no genera demérito alguno.

Con respecto a la sanción de “amonestación escrita”, ésta se describe en el Art. 64 de la Ley N° 29131, Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, como: *“el documento que contiene el acto disciplinario mediante el cual se imponen las sanciones establecida en el inciso a) del Art. 17 (amonestación).”* (Cursiva no corresponde al texto original).

El Art. 70 de la Ley N° 29131, Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, de manera general indica, que el personal sancionado podrá interponer contra la sanción impuesta:

- a) El recurso de reconsideración, que se interpone ante quien emitió la sanción, quien deberá resolver por escrito la procedencia o no del recurso. (no constituye requisito previo para interponer el recurso de apelación).
- b) El recurso de apelación, que se interpone ante el superior jerárquico de quien emitió la sanción, quien deberá resolver por escrito la procedencia o no del recurso. (la decisión agota la vía administrativa).

En ninguna parte de la norma (Ley N° 29131) o de su reglamento (D. Leg. N° 1145), se establece de manera expresa que no procede la interposición de medios impugnatorios ante la sanción de amonestación.

En consecuencia, podemos concluir que la sanción de amonestación, en el Régimen Disciplinario de las FFAA, es un acto impugnabile, a diferencia de la PNP, donde la sanción de amonestación es inimpugnabile.

2.4.3 La amonestación en el régimen laboral público del D. Leg. N° 276

Los funcionarios y servidores públicos con carácter de estable, que prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública, se rigen bajo lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público.



El Art. 2 de la acotada ley, indica que no están comprendidos en la carrera administrativa, los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, así como los miembros de las FFAA y PNP y los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera que sea su forma.

El Régimen Disciplinario de los funcionarios y servidores públicos de carrera, está comprendido en el Capítulo V de la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público.

El Art. 26 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, establece las clases de sanciones a imponer, por la comisión de una falta disciplinaria, siendo éstas:

- a) La amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por 30 días.
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses.
- d) Destitución.

El Art. 33 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, referente a las interposiciones de recursos impugnativos por sanción impuesta, taxativamente indica: *“El servidor que se considere afectado por una sanción podrá interponer recurso de reconsideración o apelación, con cuya resolución quedará expedito el recurso ante el respectivo Consejo Regional del Servicio Civil o Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

En ninguna parte de la norma (Decreto Legislativo N° 276), se establece de manera expresa que no procede la interposición de medios impugnatorios ante la sanción de amonestación.

En consecuencia, podemos concluir que la sanción de amonestación, en el Régimen Disciplinario de los funcionarios y servidores públicos de carrera, es un



acto impugnabile, a diferencia de la PNP, donde la sanción de amonestación es inimpugnabile.

2.4.4 La amonestación en el régimen laboral privado del D.S N° 003-97-TR

Son trabajadores sujetos al régimen laboral privado, aquellos que bajo un vínculo contractual, se obligan a prestar servicios personales remunerados para una determinada empresa.

En el régimen laboral privado, tanto empleador como trabajador se sujetan a lo establecido por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL).

Con respecto a la potestad sancionadora del empleador, se afirma que “(...) una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador la encontramos en aquella atribución que le permite a éste sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas u órdenes impartidas.” (Toyama Miyagusuku, 2015, pág. 123).

En el régimen laboral privado, es únicamente el empleador quien tiene la potestad de sancionar al trabajador por la comisión de una falta disciplinaria.

Las formas en las que esta capacidad sancionatoria puede concretarse giran, básicamente, en torno a las siguientes manifestaciones: mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. La primera de las anotadas, conocida también como apercibimiento, se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores, siendo las más frecuentes en la dinámica laboral. Queda por anotar que esta corrección disciplinaria sirve a manera de advertencia de una medida más contundente de reiterarse el incumplimiento apercibido. (Toyama Miyagusuku, 2015, pág. 124).



La doctrina establece de forma clara las clases de sanciones en caso del incumplimiento de las funciones de un trabajador, reconociendo la sanción de amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber, y el despido.

El Art. 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece taxativamente las causales de la sanción de despido.

Del mismo artículo se puede diferir, que las sanciones de amonestación aplicadas de manera reiterativa al trabajador constituye una causal de despido laboral.

Con respecto a las sanciones de amonestación y la suspensión en las labores sin goce de haber, las causales para aplicar dichas sanciones no se fijan por ley, sino que se establecen en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, o en los convenios laborales de trabajo.

El Art. 4 Inc. 2 y 3 de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo establece la posibilidad de que el empleado inconforme con el castigo impuesto pueda accionar judicialmente, siendo los juzgados de trabajo competentes para conocer las impugnaciones por la sanción de despido, y los juzgados de paz letrado competentes para conocer las impugnaciones de las demás sanciones disciplinarias impuestas por el empleador.

De este modo, queda reconocida la posibilidad del trabajador de impugnar la sanción de amonestación dictada por el empleador, cuando la considere injusta o sin arreglo a derecho.

2.4.5 Sanción de amonestación policial en la legislación comparada

Colombia

La Policía Nacional de Colombia, se rige disciplinariamente bajo lo establecido en la Ley N° 1015 del 2006, Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. El procedimiento disciplinario se rige bajo la Ley N° 734 del 2002, Código



Disciplinario Único (que engloba a todos los servidores públicos, incluidos los policías).

El Art. 38 de Ley N° 1015 del 2006, regula como clases de sanciones a: la destitución general e inhabilidad general (faltas gravísimas dolosas y culposas), la suspensión e inhabilidad especial (faltas gravísimas culposas o faltas graves dolosas), la multa (faltas graves culposas y faltas leves dolosas) y la amonestación escrita (faltas leves culposas).

El mismo dispositivo normativo, refiere que la amonestación escrita, consiste en el reproche de la conducta o proceder, que debe registrarse en la hoja de vida.

El Artículo 110 de la Ley N° 734 del 2002, Código Disciplinario Único, está referido a las clases de recursos y sus formalidades. Indica que contra las decisiones disciplinarias proceden los recursos de reposición, apelación y queja, los cuales se interpondrán por escrito, salvo disposición expresa en contrario.

El término “decisiones disciplinarias” hace referencia a todas las decisiones disciplinarias que se pudieren dar en los procedimientos disciplinarios, por tanto, engloba a todos los tipos de sanciones, incluida la amonestación, por lo que para la legislación policial colombiana, en lo que respecta a la sanción de amonestación, es de carácter impugnabile.

Ecuador

La Policía Nacional de Ecuador, se rige disciplinariamente bajo lo establecido en el Acuerdo N° 1070 del 07 de agosto de 1998, Reglamento de disciplina de la Policía Nacional.

El Art. 31 del referido reglamento, regula como clases de sanciones disciplinarias: La destitución o baja (faltas atentatorias o de tercera clase), el arresto (faltas graves o de segunda clase), la reprensión (faltas leves o de primera clase), el recargo del servicio (faltas leves o de primera clase y faltas graves o de segunda clase), y la fagina (faltas leves o de primera clase y faltas graves o de segunda clase).



El Art. 34 de la misma norma, señala textualmente que: *“la reprensión consiste en la amonestación verbal o escrita al sancionado, haciéndole notar la falta en la que ha incurrido y conminándole a que no reincida...”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Por lo que, en un análisis comparativo, la sanción disciplinaria de reprensión de la policía ecuatoriana es similar a la sanción de amonestación de la policía peruana.

Por otra parte, el Art. 86 del referido reglamento textualmente indica: *“Tratándose de faltas de primera y segunda clase quien se considere sancionado ilegal o injustamente podrá interponer su reclamo, individualmente, verbal o por escrito, ante el inmediato superior de aquel que impuso la sanción materia del reclamo.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Por tanto, para la legislación policial ecuatoriana, la sanción de reprensión (equiparable a la amonestación en el régimen disciplinario peruano) es un acto de carácter impugnabile.

Chile

El cuerpo de Carabineros de Chile, se rige disciplinariamente bajo lo establecido en el Decreto Supremo N° 403, de 27 de julio de 2000, Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N° 11.

El Art. 23 del referido reglamento, regula como clases de sanciones, a la amonestación, la reprensión, el arresto, la disponibilidad hasta por tres meses, la suspensión del empleo hasta por dos meses, la calificación de servicios y la separación del servicio.

El Art. 25 Numeral 1) de la misma norma define a la Amonestación: *“Consiste en una reconvención formulada por el superior al subalterno acerca de la comisión de una falta cuya naturaleza o magnitud no la hace mereciente de otro castigo mayor. Se impondrá por*



oficio reservado a los Oficiales, Suboficiales Mayores y personal civil de Nombramiento Supremo y en presencia de uno o más testigos de igual o mayor grado al personal de Suboficial a Carabinero y grados equivalentes.” (Cursiva no corresponde al texto original).

Las faltas disciplinarias se encuentran reguladas en el Art. 22 del Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N° 11. Ninguna de las faltas está vinculada a una sanción en específico, por lo que el superior disciplinario con potestad disciplinaria deberá evaluar las circunstancias del caso, y en base a un criterio de proporcionalidad aplicar la sanción que considere en base a su propio juicio.

El artículo 40 del Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N° 11 permite reclamar en primera instancia, ante el superior que adoptó la decisión, a *“todo miembro de Carabineros que se considere sancionado injustamente, ofendido en su dignidad, menoscabado en sus derechos o desautorizado en sus facultades”*. (Cursiva no corresponde al texto original).

El Art. 41 del Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N° 11, consagra el recurso de apelación que asiste a todo funcionario que no se encuentre conforme con lo resuelto por el superior directo que adoptó la decisión, al disponer que *“no conforme el afectado con la resolución de primera instancia, podrá apelar ante el superior directo del Jefe que resolvió dicha instancia, quien conocerá y fallará sin ulterior recurso”*.

Como podemos observar, la norma reconoce el derecho a la impugnación de la sanción, cualquiera sea su naturaleza, por lo que se puede concluir que la sanción de amonestación en la legislación policial chilena, es un acto de carácter impugnable.

España

El Cuerpo Nacional de Policía Española, se rige disciplinariamente bajo lo establecido en el Ley Orgánica 4/2010, del 20 de mayo, Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.



El Art. 10 de dicha ley establece las clases de sanciones. Textualmente indica: *“Sanciones: 1. Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas muy graves son: a) La separación del servicio. b) La suspensión de funciones desde tres meses y un día hasta un máximo de seis años. c) El traslado forzoso. 2. Por faltas graves podrá imponerse la sanción de suspensión de funciones desde cinco días a tres meses. 3. Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas leves son: a) La suspensión de funciones de uno a cuatro días, que no supondrá la pérdida de antigüedad ni implicará la inmovilización en el escalafón. b) El apercibimiento.”*

En ninguna parte de la ley, se establecen definiciones de las sanciones que contempla, sin embargo, es posible determinarse que las sanciones guardan relación proporcional con las faltas disciplinarias cometidas. El apercibimiento, que es la sanción más leve, se equipara a la sanción de amonestación del Régimen Disciplinario Peruano.

El Art. 30 y 31 de la Ley Orgánica 4/2010, del 20 de mayo, Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía Española, está referido al procedimiento disciplinario para las faltas leves (suspensión de funciones de uno a cuatro días y sanción de apercibimiento).

En tal sentido, el Art. 31 Numeral 2 textualmente indica: *“En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario, deberá determinarse, con toda precisión, la falta que se estime que se ha cometido y se señalará el precepto en que aparezca tipificada, el funcionario responsable y la sanción que se le impone.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Igualmente, el Numeral 3 del Art. 31 indica: *“La resolución deberá ser notificada al expedientado, con expresión del recurso o de los recursos que quepan contra ella, el órgano ante el que han de presentarse y los plazos para interponerlos.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Como podemos observar, la norma reconoce el derecho a la impugnación de las sanciones leves, incluida la sanción de apercibimiento (equiparable a la sanción

de amonestación), por lo que se puede concluir que la sanción de amonestación en la legislación policial española, es un acto de carácter impugnabile.

2.5 El descargo previo del administrado ante la imposición de una sanción

2.5.1 El descargo previo ante la imposición de sanciones graves y muy graves

El Art. 50 del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, indica que: “*son derechos del presunto infractor los siguientes: 3) Presentar **descargos**, documentos y otras pruebas que considere conveniente; asumiendo su costo.*” (Cursiva y negrita no corresponden al texto original).

De la ley se desprende que el derecho del administrado de efectuar su descargo ante la imputación de una falta administrativa se prevé para toda clase de infracciones, sean leves, graves o muy graves.

El Decreto Supremo N° 011-2013-IN, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1150, en el Capítulo III, del Procedimiento Administrativo Disciplinario para infracciones graves y muy graves, Art. 55 indica: “*El presunto infractor deberá ser notificado con la resolución de inicio del procedimiento, la misma que deberá contener la imputación de cargos correspondiente. Éste deberá presentar su descargo por escrito y en un plazo no mayor a (5) días hábiles, contado a partir del día hábil siguiente de recibida la notificación. Si pese a ser notificado válidamente el investigado no presenta sus descargos, el procedimiento continuará.*” (Cursiva no corresponde al texto original).

El reglamento de la ley, otorga expresamente un plazo de cinco días hábiles al administrado para que pueda efectuar su descargo ante la imputación de una infracción grave o muy grave. Sin embargo, no establece plazo alguno para efectuar el descargo en el caso de la imputación de una infracción leve.

2.5.2 El descargo previo ante la imposición de sanciones leves

El Capítulo II del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, referido al procedimiento administrativo disciplinario para infracciones

leves, en el Art. 56 establece: *“La Amonestación y la Sanción Simple, se imponen observando lo siguiente: 1) Si la infracción es evidente y comprobada, se emite la orden de sanción. Previamente se debe escuchar al presunto infractor.”*

La ley establece que previamente a la imposición de una sanción por infracción leve (amonestación y sanción simple), se debe “escuchar” el descargo del presunto infractor. En consecuencia, a diferencia del descargo en caso de imputación de infracciones graves o muy graves, el descargo para infracciones leves se efectúa de manera verbal.

Es menester precisar que la ley no establece plazo alguno para que el administrado pueda preparar su descargo, al contrario que para las infracciones graves y muy graves,

En consecuencia, en el caso de la imposición de una sanción por la comisión de una infracción leve, se admite claramente la posibilidad de que ante la constatación de una supuesta infracción, inmediatamente el superior reciba el descargo del presunto infractor (sin otorgarle la posibilidad de preparar su defensa o presentar los medios probatorios que demuestren su inocencia) y de igual forma aplique inmediatamente después la sanción (sin valorar adecuadamente el descargo), por lo que en consecuencia, la exigencia del descargo constituiría un mero formalismo procesal, amparado por ley.

2.6 Acción contencioso administrativa

2.6.1 Actuaciones impugnables en el proceso contencioso administrativo

El Art. 4 de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, establece que: *“Conforme a las previsiones de la presente Ley y cumpliendo los requisitos expresamente aplicables a cada caso, procede la demanda contra toda actuación realizada en ejercicio de potestades administrativas. Son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: 1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa. 2. El silencio administrativo, la inercia y cualquier otra omisión de la administración pública. 3.*



La actuación material que no se sustenta en acto administrativo. 4. La actuación material de ejecución de actos administrativos que transgrede principios o normas del ordenamiento jurídico. 5. Las actuaciones u omisiones de la administración pública respecto de la validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la administración pública, con excepción de los casos en que es obligatorio o se decida, conforme a ley, someter a conciliación o arbitraje la controversia. 6. Las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública.” (Cursiva no corresponde al texto original).

En ese sentido, son impugnables las resoluciones administrativas que constituyan acto firme o agoten la vía administrativa, como es el caso de la sanción administrativa policial de amonestación, que no puede ser impugnada administrativamente.

2.6.2 Defensa cautiva del administrado en el proceso contencioso administrativo

El Código Procesal Civil, que se aplica supletoriamente a la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, establece en su Art. 132 que: *“El escrito debe estar autorizado por Abogado colegiado con indicación clara de su nombre y número de registro. De lo contrario no se le concederá trámite.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

El recurrente está obligado a contar obligatoriamente con la asistencia de un abogado, con el fin de que no quede en estado de indefensión y pueda ejercer de forma eficaz su defensa. El Art. 45 de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, prohíbe la condena de pago de costos y costas a la parte vencida en el proceso contencioso administrativo.

En consecuencia, el recurrente está obligado a asumir el costo de los honorarios de su abogado defensor, lo que le irroga un gasto económico necesario y obligatorio si pretende la restitución de sus derechos afectados a través de la vía jurisdiccional.

Sub Capítulo IV

2.7 La garantía constitucional del Debido Proceso

2.7.1 Concepto del Debido Proceso

El debido proceso, se encuentra previsto en el Art. 139 Numeral 3 de la Constitución Política del Perú. Esta disposición constitucional indica textualmente: *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

A partir de éste reconocimiento constitucional, tanto la doctrina como la jurisprudencia han ido desarrollando más ampliamente el tema.

La doctrina y la jurisprudencia nacionales han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona -peruana o extranjera, natural o jurídica- y no sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia (Bustamante Alarcón, 2001, pág. 236)

El Tribunal Constitucional del Perú ha indicado: “El artículo 139°, inciso 3), de la Constitución establece como derecho de todo justiciable y principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso. Dicho atributo, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos dimensiones; una formal o procedimental y otra de carácter sustantivo o material. Mientras que en la primera de las señaladas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento (sea este judicial,



administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole), en la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.” (...) “El debido proceso dentro de la perspectiva formal, cuya afectación se invoca en el presente caso, comprende un repertorio de derechos que forman parte de su contenido esencial, entre ellos, el derecho al juez natural, el derecho al procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, el derecho a la pluralidad de instancias, el derecho a la motivación de las resoluciones, el derecho a los medios de prueba, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, etc. La sola inobservancia de cualquiera de estas reglas, como de otras que forman parte del citado contenido, convierte el proceso en irregular legitimando con ello el control constitucional.” (Caso Mello Pinedo, 2012).

En consecuencia, es posible afirmar que el principio del debido proceso, constituye un dogma rector, una norma universal de obligatorio cumplimiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos, a fin de garantizar el correcto actuar de dichos órganos conforme a las disposiciones establecidas en la constitución y las leyes. Es un derecho fundamental del justiciable, exigible a la autoridad respectiva en cualquier momento del proceso, caso sea inobservado o no respetado por ésta.

2.7.2 Origen del Debido Proceso

El proceso debido legal o general (o simplemente, debido proceso), estatuido genéricamente como garantía, salió a la luz del mundo del derecho, en primer lugar: en el common law inglés, en la Carta Magna de Inglaterra del 15/06/1215 (Concesión Real o cédula del rey Juan Sin Tierra inglés, por la cual se comprometió con los nobles ingleses, a respetar sus fueros e inmunidades y a no disponer su muerte, prisión y confiscación de sus bienes, mientras dichos nobles no fuesen juzgados por sus iguales); y en segundo lugar: aparece expresamente en la Quinta Enmienda de la Constitución Política de EE. UU. de 1787- Carta de Derechos- (la misma que prohíbe los juicios repetidos por el mismo delito y los delitos sin el debido proceso legal, así

como también, el que una persona acusada no esté obligada a atestiguar contra si misma). (Torres Manrique, 2012, pág. 4).

A partir de su reconocimiento en tierras europeas, ésta institución jurídica se ha ido expandiendo a través de distintos países, llegando así a su reconocimiento progresivo en los países latinoamericanos. En el ordenamiento jurídico peruano, el Debido Proceso se reconoció de manera expresa desde la Constitución Política de 1993. Anteriormente no era reconocida como tal, aunque se reconocían las garantías de la Administración de Justicia, en la constitución Política de 1979.

2.7.3 El Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

El debido proceso de origen estrictamente judicial, se ha ido extendiendo pacíficamente como debido procedimiento administrativo ante las entidades estatales -civiles y militares- y debido proceso parlamentario ante las cámaras legislativas, así como, debido proceso “*inter privatos*” aplicable al interior de las instituciones privadas. (Sáenz Dávalos, 1999).

Como vemos, este principio no solo configura un dogma rector de obligatorio cumplimiento en sedes judiciales, sino que ha logrado su expansión a los procedimientos administrativos y los procesos que se den entre particulares. En suma, el principio del debido proceso se extiende a todo tipo de procesos orientados a resolver conflictos o incertidumbres jurídicas.

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado: *Fundamento 13: “El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invocables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”* Asimismo ha indicado: *Fundamento 14: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento*



administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional.” (Cursiva no corresponde al texto original). (Caso Hinostroza Pariachi, 2012).

El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario, consiste en el respeto de la Administración la observancia obligatoria de todos los principios y derechos establecidos para dicho procedimiento.

En el procedimiento administrativo disciplinario policial, este principio se encuentra regulado en el Art. 1° del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, que textualmente indica: *“Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Por tanto, éste principio constituye un dogma rector de cumplimiento obligatorio e indesligable en el cumplimiento de las funciones de la Administración Policial con facultades disciplinarias, al llevar a cabo procesos disciplinarios en contra de presuntos infractores. La inobservancia de tal principio, acarrea como consecuencia, la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que pudiesen derivar de su incumplimiento.

2.7.4 Derechos que componen el Debido Proceso

El Tribunal Constitucional ha sostenido: *“Fundamento 5) Hemos señalado, igualmente, que dicho derecho comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal y que, en ese sentido, se trata de un derecho, por así decirlo, "continente". En efecto, su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

El Derecho Internacional que versa sobre los derechos fundamentales de la persona consagra un conjunto de garantías que debe regir en todo proceso. Las garantías procesales mínimas están comprendidas en un proceso debido, ya sea de carácter administrativo, penal, civil, laboral, fiscal u otros. Estos son: el derecho de toda persona de acceder a un tribunal; el derecho a ser juzgado por un tribunal competente, independiente e imparcial; el derecho a ser juzgado sin demora; el derecho de defensa; el derecho a ser oído; el derecho de no ser obligado a declarar contra uno mismo, no confesarse culpable; el derecho de presentar e interrogar testigos; el derecho a un juicio público; el derecho a una instancia plural; el derecho a una indemnización por error judicial; el derecho de igualdad ante la ley y ante los tribunales; el derecho a ser presumido inocente; el derecho a no ser sometido a juicio ni condenado dos veces por el mismo delito; el derecho a no ser sujeto de aplicación retroactiva de la ley, salvo que sea favorable al reo; y el derecho a ser juzgado solamente por delitos previamente tipificados en la ley. (Montoya Calle, 2010, pág. 199).

En síntesis, cabe anotar que el Debido Proceso encierra un conjunto de derechos de especial importancia (entre ellos el derecho de defensa y el derecho de doble instancia) que deben ser respetadas indefectiblemente por el órgano con facultades jurisdiccionales. El respeto de dichos derechos en un proceso, supone, en consecuencia, un proceso justo.



2.8 El derecho de defensa

2.8.1 Concepto del derecho de defensa

El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudiera repercutir en la situación jurídica de laguna de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés. (Castillo Córdova, 2009, pág. 699).

El derecho de defensa tiene vigencia plena a los largo de todo el proceso, tal derecho de defensa se proyecta a todas las etapas y articulaciones que pudiera comprender el proceso, como el uso de los recursos impugnativos. (Castillo Córdova, 2009, pág. 185).

Como bien indica la doctrina, este derecho constituye garantía esencial en todo estado del proceso de investigación hasta su culminación, sin estar delimitada de ninguna manera a una fase procesal en específico.

En síntesis, el derecho de defensa es aquel que le permite al acusado (persona natural o jurídica) de la comisión de un hecho ilícito defenderse ante el órgano jurisdiccional o administrativo, de las acusaciones realizadas en su contra por un tercero.

2.8.2 Origen del derecho de defensa

El derecho de defensa nace consustancialmente y de forma implícita con el reconocimiento positivo del Debido Proceso en el derecho anglosajón, esto es, la carta escrita por el Rey Juan Sin tierra, ya que el reconocimiento expreso de un juicio previo recogía la facultad de defenderse al acusado de la imputación de un delito, y brindaba, con todo ello, la oportunidad de demostrar su inocencia, en caso cuente con las pruebas que justifiquen ello.

2.8.3 Derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Como bien indica la doctrina: *“El Derecho de defensa garantiza, entre otras cosas, que una persona sometida a una investigación, sea de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentre en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses. Se conculca, por tanto cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales suficientes para su defensa.”* (Cursiva no corresponde al texto original) (Castillo Córdova, 2009, pág. 699).

El Art. 109. Numeral 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regula la facultad de contradicción administrativa, consagra la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del Debido Procedimiento Administrativo y se materializa, cuando el administrado tiene la facultad de poder impugnar una decisión administrativa, ante un órgano administrativo de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como el en el fondo; por lo tanto nos encontramos ante un derecho público subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de impugnación que tiene toda persona.

El Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, igualmente reconoce el respeto del Derecho de Defensa al indicar en su Art. 1: *“El presente Decreto legislativo garantiza el derecho de defensa (...), con arreglo a la Constitución Política del Perú y a las normas vigentes sobre la materia.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

Éste derecho no sólo se da ante los órganos jurisdiccionales, sino que se ha extendido también a los procesos administrativos, incluido en tal sentido el proceso administrativo disciplinario policial, donde el efectivo policial acusado de la comisión de una infracción tiene la oportunidad de desvirtuar dicha acusación, y es deber por tanto, que la Administración otorgue ésta oportunidad de defenderse al administrado.



El Tribunal Constitucional ha indicado, que dentro de las garantías que incluye el derecho de defensa, existen: *“Fundamento 6: Debe recordarse, correlativamente, que las garantías constitucionales consagradas en el artículo 139° de la Constitución y en el artículo 4° del Código Procesal Constitucional, son de aplicación, en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza, a los procedimientos administrativos sancionadores. Entre dichas garantías cabe incluir específicamente el derecho a la defensa, que proscribe cualquier estado o situación de indefensión; el derecho a conocer los cargos que se formulan contra el sometido a procedimiento administrativo sancionador; el derecho a no declarar contra sí mismo; el derecho a la asistencia de letrado o a la autodefensa; el derecho a utilizar los medios de prueba adecuados para la defensa; el derecho a la última palabra, entre otros.”* (Cursiva no corresponde al texto original). (Caso Guzmán Hurtado, 2011).

Otra faceta del “derecho de defensa”, expresa la necesidad de proporcionar al administrado un tiempo razonable para formular sus descargos. Como hemos desarrollado previamente, en el procedimiento administrativo disciplinario por infracciones leves (amonestación y sanción simple), el superior jerárquico previamente a imponer la sanción, debe escuchar previamente al presunto infractor. Sin embargo, en ninguna parte de la ley se establecen límites temporales para este tipo de sanciones (*contrario sensu* a la aplicación de sanciones graves y muy graves, para los cuales se otorga un plazo prudencial de 5 días) por lo que para la imposición de sanciones por la comisión de infracciones leves, luego de escuchar el descargo, inmediatamente se aplica la sanción, sin que se otorgue un tiempo razonable para que el administrado pueda ofrecer medios de prueba. Circunstancia que se agrava aún más en la sanción de amonestación, puesto que no admite la interposición de medios impugnatorios, quedando el administrado en consecuencia, en un estado de indefensión.

Al respecto, Tribunal Constitucional ha desarrollado: *“Fundamento 16: El contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales o administrativos sancionadores, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e*



intereses legítimos y de contar con el tiempo razonable para preparar su defensa.” Asimismo, ha indicado: *“Fundamento 17: Con relación al derecho al debido proceso en el ámbito del proceso administrativo sancionador la jurisprudencia específica que entre los derechos fundamentales de naturaleza procesal, destaca el derecho de defensa, el mismo que se proyecta como un principio de interdicción de ocasionarse indefensión y como un principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes de un proceso o de un tercero con interés. Al respecto este Tribunal ha sostenido que “(...) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” (Exp. N° 0649-2002-AA/TC, fundamento 4).”* (Cursiva no corresponde al texto original). (Caso Guzmán Hurtado, 2011).

2.9 El derecho de doble instancia

2.9.1 Concepto del derecho de doble instancia

La doble instancia es “...una emanación del principio del derecho a la defensa, conforme al cual la decisión que dicte el tribunal debe tener el conocimiento mínimo de dos grados de jurisdicción. Señala que el doble grado de jurisdicción se deduce de los principios de impugnación y contradicción, en el cual, para que el derecho a impugnar las decisiones sea efectivo, la doctrina y la legislación han establecido la organización jerárquica de la administración de justicia, con el fin de que todo proceso sea conocido por jueces de distintas categorías, bien mediante apelación o mediante consulta de ley. Este doble grado de jurisdicción en nuestro sistema normativo, debe ser activado mediante la apelación. No obstante, por vía de excepción el doble grado de conocimiento se produce como consecuencia de la consulta obligatoria de ley, tal como sucede en materia de amparo constitucional.” (Bello Tabares, 2004, pág. 180).

El derecho a la doble instancia es un derecho de rango constitucional que implica la revisión de una decisión judicial o administrativa por una instancia



superior con el fin de garantizar que la decisión emitida por el órgano de primera instancia se ajuste a derecho.

El órgano superior está obligado a corregir los errores en los que hubiera podido incurrir el órgano de primera instancia, al momento de la emisión de la resolución. Estos errores son de tres clases: *Error in iudicando*, que se produce cuando existe una violación de una norma sustantiva ya sea por falta de aplicación o aplicación indebida de dicha norma, traducida en un error en el contenido de fondo del proceso; *Error in procedendo*, que se produce cuando existe una violación a una norma procesal ya sea por inaplicación o aplicación indebida de dicha norma, traducida en un la existencia de un defecto procesal; y el *Error in cogitando*, que está referido a la existencia de un vicio en el razonamiento del órgano decisor al contravenir las reglas de la lógica.

2.9.2 Origen del derecho de doble instancia

Aunque en la época romana existían manifestaciones de la existencia de éste derecho, donde los procesos se llevaban ante el pretor romano (como primera instancia), y en caso de disconformidad, podía impugnarse la sentencia ante el emperador (segunda instancia), no se constituyó este derecho como una garantía hasta su reconocimiento expreso en la “Declaración Universal de los Derechos Civiles y Políticos”, en 1948. Así, el Art. 8 de dicha norma internacional establecía: *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o por la ley.”* (Cursiva no corresponde al texto original).

2.9.3 Doble Instancia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Prima facie, para tener un mejor entendimiento del presente trabajo de investigación, corresponde delimitar la diferencia entre el derecho de defensa y el derecho de doble instancia.



El Tribunal Constitucional ha desarrollado: “*Fundamento 23: (...) el derecho de recurrir una decisión de la administración no debe confundirse con el derecho al recurso o con el derecho a una doble instancia administrativa, que, como ya tiene dicho este Colegiado, no logra configurarse como un derecho constitucional del administrado, puesto que no es posible imponer a la administración, siempre y en todos los casos, el establecimiento de una doble instancia como un derecho fundamental.*” (Cursiva no corresponde al texto original) (Caso Salazar Yarlenque, 2005).

Mientras que el derecho de defensa trae consigo la posibilidad de defenderse de una acusación, ya sea en primera o segunda instancia, el derecho a la doble instancia requiere de la existencia de una instancia superior, que examine la decisión de una primera instancia (bajo un panorama más amplio y exhaustivo).

Ahora bien, el derecho a la doble instancia en el procedimiento administrativo disciplinario policial, encuentra su fundamento en el Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, en su Art. 1: “*El presente Decreto legislativo garantiza el derecho de (...) doble instancia (...), con arreglo a la Constitución Política del Perú y a las normas vigentes sobre la materia.*” (Cursiva no corresponde al texto original).

Sin embargo, pese a dicho reconocimiento, de manera taxativa dicho cuerpo normativo en su Art. 55, indica que “*la sanción de amonestación es un acto inimpugnable*” (Cursiva no corresponde al texto original), quedando excluida, para esta clase de sanción, la posibilidad de apelar ante una segunda instancia administrativa.

Por otra parte, respecto al derecho de doble instancia en sede administrativo disciplinaria, el Tribunal Constitucional ha indicado: “*Fundamento 1: (...) “No se encuentra en la misma situación el pronunciamiento que pueda emitir un órgano administrativo, así sea –el que lo expida–, el de máxima jerarquía, dado que en cualquier caso es posible que se impugnen dichas resoluciones en el ámbito jurisdiccional. En ese sentido, este Tribunal debe recordar que la garantía que ofrece todo Estado de derecho no es que las reclamaciones entre particulares y el*



Estado o sus órganos sean resueltas en sede administrativa, sino, precisamente, ante un tercero imparcial previamente predeterminado por la ley. De manera que el no establecimiento o la inexistencia de una autoridad administrativa superior a la que expide previamente un acto dado, no constituye violación del derecho a la pluralidad de instancias. (...)” (Cursiva no corresponde al texto original) (Caso César Lama Consultores Asociados S.R.L, 2004).

Como se puede deducir del pronunciamiento del Tribunal Constitucional, no es exigencia legal la existencia de una doble instancia administrativa, puesto que para la solución de controversias entre Estado y particular se debe encargar dicho asunto a un tercero ajeno al problema (juez), garantizando de ésta forma la imparcialidad en el proceso. De esta forma, queda proscrita la exigencia de doble instancia administrativa.

Sin embargo, esto no quiere decir que se deje al administrado sin la posibilidad de recurrir al juez en lo contencioso administrativo, pues esto supondría confiar la solución del conflicto en la propia Administración sin posibilidad de revisión de la decisión que adopte, lo que sí significaría la vulneración al debido proceso en cuanto al derecho a un juez imparcial toda vez que se estaría confiando ciegamente en la decisión de la Administración, que actúa como juez y parte en la controversia.

De esta forma, aunque la exigencia de una doble instancia administrativa no sea reconocida como un derecho exigible por el administrado, éste mantiene la posibilidad de poder recurrir a la vía judicial respecto a la decisión de la Administración, quien deberá confirmar o revocar la decisión administrativa.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 Análisis de las técnicas e instrumentos utilizados

3.1.1 Entrevistas

Con el fin de obtener información relevante que sirva de sustento para el presente trabajo de investigación, se optó por realizar entrevistas a abogados especialistas en el tema, habiéndose obtenido la entrevista del Dr. Henry García García y del Dr. Raúl Hernán Pinto Valdivia.

El Dr. Henry García García, Capitán PNP del Cuerpo Jurídico, delegado de la Procuraduría en asuntos jurídicos del Ministerio del Interior de la Ciudad del Cusco, considera que la sanción administrativa policial de amonestación representa un demérito en la carrera policial del administrado, toda vez que dicha sanción una vez impuesta queda registrada en su foja de servicios, además de constituirse como un antecedente negativo a tomar en consideración ante la comisión de una nueva infracción. Considera además que dicha sanción vulnera el derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado, toda vez que no se contempla en la norma (D.Leg. N° 1150) la posibilidad de apelar dicha sanción ante un órgano superior a fin de que pueda confirmar o revocar la decisión del superior que sanciona. Por otra parte, indica que en realidad no se trata de una prohibición expresa de apelar dicha sanción, sino de la falta del establecimiento de una instancia superior que pueda corregir los errores de la primera y que esto claramente supone una vulneración al debido proceso del administrado. Por último, considera que es necesaria una reforma legal que permita a los efectivos policiales apelar la sanción de amonestación en sede administrativa, toda vez que al ser considerada como una sanción, es importante que se establezca la posibilidad de que se pueda recurrir a una instancia superior en grado de apelación.

Como punto importante a resaltar, se tiene que para dicho abogado especialista en temas de Derecho Administrativo Disciplinario en la PNP, la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación representa una vulneración al derecho de defensa y de doble instancia de los efectivos policiales sancionados, toda vez que no pueden apelar la sanción que el superior jerárquico les impone, por lo que es necesaria una reforma legal que



permita la posibilidad de apelar la sanción de amonestación. Esta opinión refuerza lo planteado en la hipótesis de la presente investigación, por lo que constituye un importante sustento a ser tomado en consideración.

El Dr. Raúl Hernán Pinto Valdivia, Coronel PNP del Cuerpo Jurídico, Asesor legal de la Región Policial Cusco, considera que todo procedimiento administrativo disciplinario merece la atención de los derechos fundamentales del administrado, y que el hecho de que la sanción administrativa policial de amonestación sea inapelable supone una infracción al debido procedimiento. Considera que ésta garantía de acuerdo al Art. 139 de la Constitución Política del Perú debe observarse de manera obligatoria en la administración de justicia, tanto a nivel judicial como administrativo. Por otra parte, considera que la falta del establecimiento de un plazo legal para efectuar el descargo ante la imposición de una sanción, vulnera el derecho de defensa toda vez que el administrado necesita de un tiempo mínimo para poder preparar y acopiar elementos probatorios para defenderse de los cargos que se le imputan. Por último, considera que es necesaria una reforma legal que permita a los efectivos policiales apelar la sanción de amonestación en sede administrativa, toda vez que no se puede permitir el abuso del derecho.

En síntesis, para dicho abogado especialista en temas de Derecho Administrativo Disciplinario en la PNP, la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación efectivamente vulnera el derecho de defensa y de doble instancia de los efectivos policiales sancionados, al no poder defenderse de las infracciones que se les imputan, siendo necesaria una revisión de la norma (D.Leg. N° 1150). De igual forma, ésta opinión refuerza lo planteado en la hipótesis de la presente investigación, por lo que constituye un importante sustento a ser tomado en consideración.

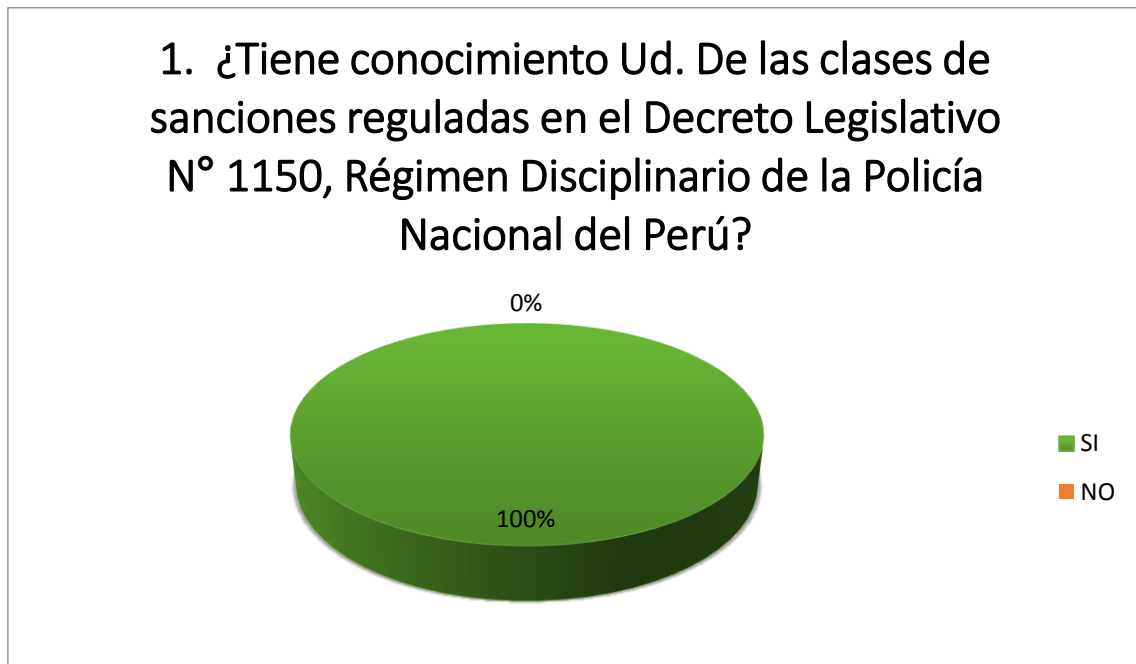
En conclusión, de la entrevistas realizadas se valida la hipótesis de la presente investigación, en cuanto a que se produce una afectación al ejercicio de defensa y de doble instancia del administrado al prohibírseles de forma expresa apelar la sanción administrativa policial de amonestación.

3.1.2 Encuestas

Sin perjuicio de lo anteriormente desarrollado, con el fin de obtener mayor información necesaria para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se optó por encuestar a cincuenta efectivos policiales de las diferentes unidades y sub unidades de la Región Policial Cusco (muestra no probabilística) sobre la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación, planteándose para tal efecto las siguientes preguntas:

1. ¿Tiene conocimiento Ud. De las clases de sanciones reguladas en el Decreto Legislativo N° 1150, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú?

A lo que respondieron de la siguiente manera:



De los cincuenta efectivos policiales encuestados, el 100% tiene conocimiento de las clases de sanciones reguladas en el Decreto Legislativo N° 1150, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

La importancia del planteamiento de ésta pregunta reside en determinar si los efectivos policiales encuestados tienen conocimiento de la Ley de Régimen Disciplinario de la PNP y por consiguiente, del tema materia de investigación.

2. ¿Sabía Ud. Que de acuerdo al Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, la sanción policial de amonestación a diferencia de las demás sanciones policiales, es de carácter inapelable?

A lo que respondieron de la siguiente manera:



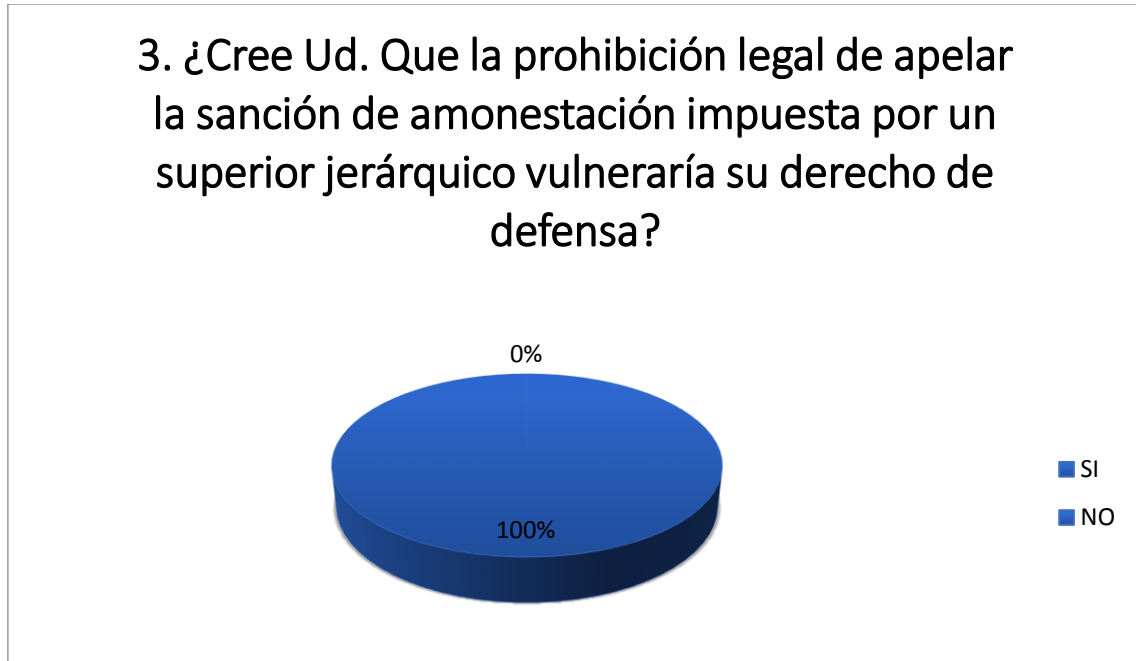
De los cincuenta efectivos policiales encuestados, el 96% tiene conocimiento de que la sanción policial de amonestación a diferencia de las demás sanciones policiales, es de carácter inapelable.

La importancia del planteamiento de ésta pregunta radica en determinar si los efectivos policiales encuestados tienen conocimiento de la imposibilidad de apelar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico. A partir de ello los efectivos policiales son conscientes de que ante la imposición de una sanción de amonestación, no les asiste recurso administrativo alguno que les permita impugnar tal decisión.

Considero que éste fragmento es de vital importancia en cuanto permite apreciar el panorama de los efectivos policiales frente a la imposición de una sanción de amonestación, así como su grado de consciencia en cuanto a la inapelabilidad de dicha sanción.

3. ¿Cree Ud. Que la prohibición legal de apelar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico vulneraría su derecho de defensa?

A lo que respondieron de la siguiente manera:



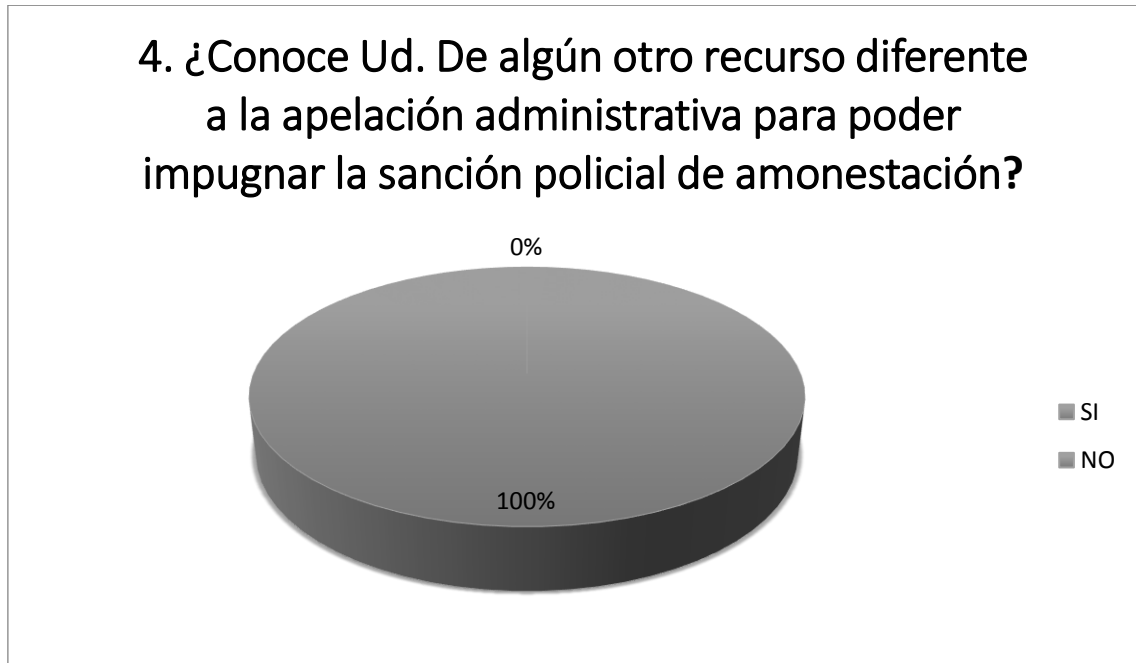
De los cincuenta efectivos policiales encuestados, el 100% cree que la prohibición legal de apelar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico vulnera su derecho de defensa.

Como se puede observar, el total de los efectivos policiales encuestados considera que la prohibición de apelar la sanción de amonestación vulnera su derecho de defensa, en tanto no se les permite cuestionar dicha sanción aun cuando tengan pruebas para desvirtuar los cargos que se les imputan.

Considero que éste fragmento es la parte más importante de mi investigación en tanto valida mi hipótesis planteada, que la prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia de los efectivos policiales sancionados.

4. ¿Conoce Ud. De algún otro recurso diferente a la apelación administrativa para poder impugnar la sanción policial de amonestación?

A lo que respondieron de la siguiente manera:



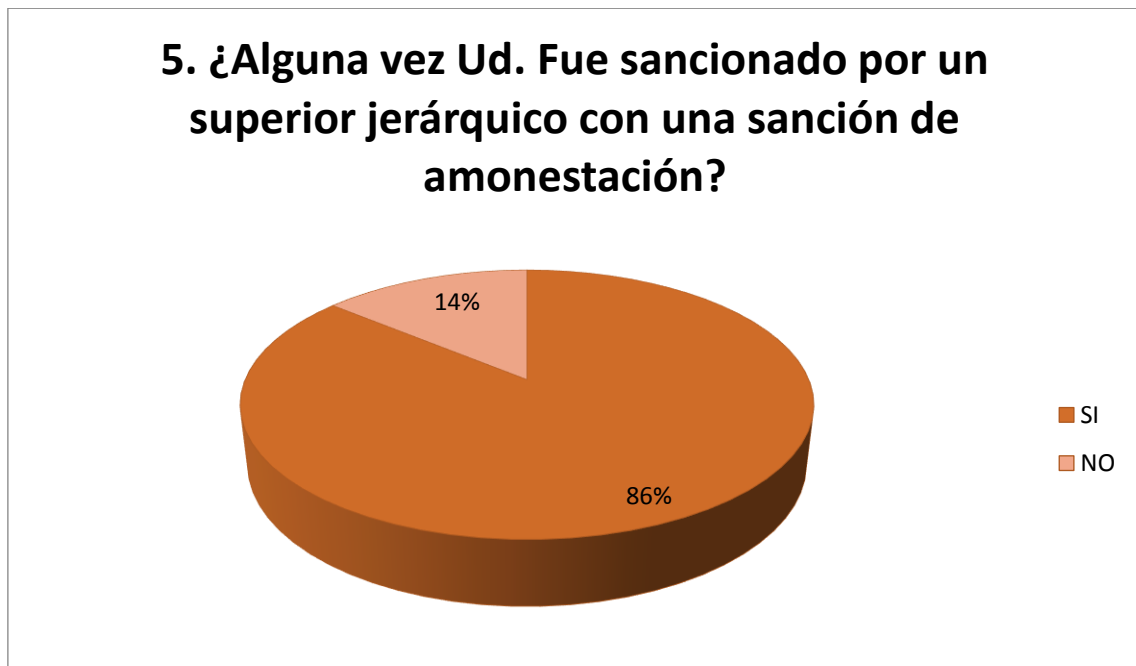
De los cincuenta efectivos policiales encuestados, el 100% no conoce de otro recurso diferente a la apelación administrativa para poder impugnar la sanción policial de amonestación.

La importancia de ésta pregunta radica en determinar si los efectivos policiales tienen conocimiento de que no obstante a la inexistencia del establecimiento de un recurso impugnatorio frente a la imposición de una sanción de amonestación, pueden recurrir al fuero judicial mediante una acción contencioso administrativa con el fin de cuestionar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico.

En tal sentido, el total de los efectivos policiales cuestionados desconoce de ésta posibilidad, por cuanto se concluye que resulta ineficiente ya que no es utilizada por el personal policial sancionado administrativamente con amonestación.

5. ¿Alguna vez Ud. Fue sancionado por un superior jerárquico con una sanción de amonestación?

A lo que respondieron de la siguiente manera:



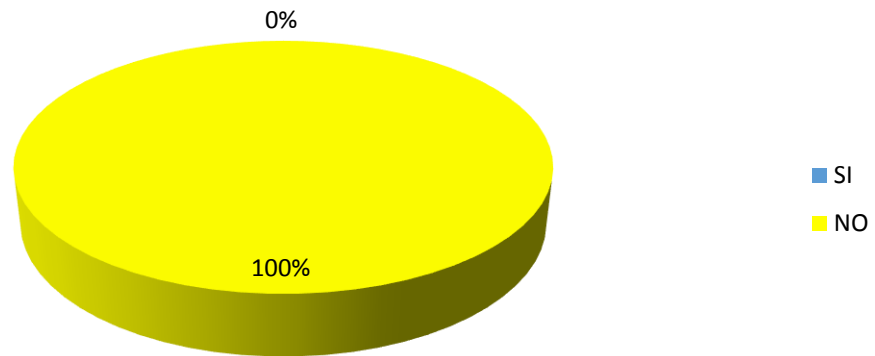
De los cincuenta efectivos policiales encuestados, el 86% fue sancionado por un superior jerárquico con una sanción de amonestación.

La importancia de ésta pregunta radica en determinar que la situación problemática que se ha desarrollado en el presente trabajo de investigación es real y que por tanto también lo son los efectos que produce en el personal policial.

6. De ser positiva la anterior respuesta, indique Ud. ¿Si ante la imposición de dicha sanción se le notificó que tal acto constituía el agotamiento de la vía administrativa y que tenía expedito el derecho de recurrir a una instancia judicial con el fin de impugnar la sanción impuesta?

A lo que respondieron de la siguiente manera:

6. De ser positiva la anterior respuesta, indique Ud. ¿Si ante la imposición de dicha sanción se le notificó que tal acto constituía el agotamiento de la vía administrativa y que tenía expedito el derecho de recurrir a una instancia judicial con el fin de



En relación con la pregunta anterior, de los cuarenta y tres cincuenta efectivos policiales encuestados, el 100% indicó que no se le notificó que tal acto constituía el agotamiento de la vía administrativa y que tenía expedito el derecho de recurrir a una instancia judicial con el fin de impugnar la sanción impuesta.

De acuerdo a ley, es deber de la administración comunicar a los efectivos policiales sancionados con amonestación que dicha sanción constituye el agotamiento de la vía administrativa y que pueden recurrir a una instancia judicial con el fin de impugnar la sanción impuesta; sin embargo, en la actualidad dicho deber no se pone en práctica, por lo que el efectivo policial sancionado se resigna a la sanción (por más que cuente con pruebas de descargo) y por tanto se produce en su foja de servicios un perjuicio que no puede evitar.

Como conclusión general, se advierte que el total de los efectivos policiales encuestados considera que se produce una afectación a su derecho de defensa, al no permitírsele apelar las sanciones administrativas de amonestación que se les impone, por lo que en conclusión, se valida la hipótesis de la presente investigación, en cuanto a que se produce una afectación al ejercicio de defensa y de doble instancia del administrado al prohibírseles de forma expresa apelar la sanción administrativa policial de amonestación.

3.2 Análisis de los resultados obtenidos

En base a lo observado a nivel normativo, jurisprudencial y doctrinario, obtenido a través de la recolección de datos, así como de las técnicas e instrumentos empleados en el presente trabajo de investigación, se puede observar de que la prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta a los efectivos policiales sancionados, pues a partir de dicha prohibición legal a los efectivos policiales sancionados no les asiste facultad alguna para contradecir la decisión de la Administración, aun cuando tengan pruebas para desvirtuar la acusación que se les imputa.

Como se ha observado, la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, prevé como único medio impugnatorio a la apelación, con la finalidad de que los administrados puedan recurrir a un órgano disciplinario superior a fin de que éste tome en consideración las pruebas de descargo presentadas y emita nuevo pronunciamiento al respecto, confirmando o revocando la sanción.

La sanción administrativa disciplinaria de amonestación, a diferencia de las demás clases de sanciones establecidas en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, por establecimiento expreso de la norma no es apelable administrativamente, por lo que constituye un acto firme y por tanto significa el agotamiento de la vía administrativa. La ley no establece motivo alguno que justifique la prohibición de apelar la sanción de amonestación, por lo que no es posible determinar el porqué del tratamiento diferenciado para este tipo de sanción.

Aunado a ello, es preciso señalar que en el Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas del Perú, que se configura de forma equivalente al tratarse de instituciones castrenses semejantes a la Policía Nacional del Perú en cuanto a la formación y disciplina, sí prevé la posibilidad de apelar la sanción administrativa de amonestación, que surte los mismos efectos en cuanto al estado del administrado.

Igualmente, para los funcionarios y servidores públicos de carrera sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa, sí se les está permitido apelar las sanciones que se les impongan, cualquiera sea su naturaleza, incluyendo la sanción de amonestación.



En la legislación comparada, respecto a los regímenes disciplinarios policiales de diferentes países, como por ejemplo Ecuador, Chile, Colombia y España, si es posible para el efectivo policial sancionado apelar administrativamente la sanciones de amonestación (o sus equivalentes).

Como se puede apreciar, éste tratamiento distinto no encuentra justificación alguna que permita establecer una prohibición expresa de apelación de ésta clase de sanciones. Al contrario, bajo un criterio de igualdad, incentiva a que se regule esta posibilidad también para los miembros de la policía.

Diferente es el caso de los trabajadores sujetos al Régimen laboral privado, del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de productividad y competitividad laboral, cuyas sanciones impuestas por el empleador deben ser apeladas necesariamente por vía judicial, ya que no existe instancia superior alguna del empleador, que no sea la judicial.

Esto reviste especial importancia, toda vez que la sanción de amonestación al ser registrada en el legajo personal (HIBO) genera perjuicios en la carrera administrativa del efectivo policial sancionado, como se puede detallar a continuación:

- Constituye un antecedente disciplinario a tomar en consideración ante la imposición de una nueva sanción por la comisión de la misma infracción, que además es una circunstancia agravante por lo que la imposición de la nueva sanción es mayor a la que normalmente se impondría si no existiese un antecedente previo.
- Constituye una referencia negativa del efectivo policial sancionado al momento de efectuarse cambios de colocación entre las diferentes unidades policiales, por lo que son susceptibles de ser enviados a puestos lejanos o de difícil acceso, produciendo el alejamiento del efectivo policial de su familia.
- Imposibilita al efectivo policial efectuar cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento en el extranjero, así como de ocupar puestos de confianza, ya que para ello se requiere una conducta impecable y por tanto, un legajo personal sin sanciones.



- Constituye una referencia negativa para la calificación anual del efectivo policial, que es tomada en cuenta obligatoriamente de acuerdo a ley por el jefe de unidad al momento de efectuar dicha calificación, lo que trasunta en una desventaja al momento de postular al ascenso al grado inmediato superior.
- Constituye un antecedente negativo en el acceso a nuevos empleos, cuando el efectivo policial pasa a la situación de retiro.

Por otra parte, cabe advertir que la sanción policial de amonestación, al ser un acto firme de la administración, otorga la posibilidad de que el administrado pueda recurrir ante el juzgado en lo contencioso administrativo, a fin de que dicho órgano jurisdiccional determine si lo resuelto por la administración se ajusta a derecho o si se cometieron excesos en contra del administrado, y por tanto confirmar o revocar la decisión administrativa.

El problema radica en que la administración al notificar al administrado la sanción de amonestación que decidió imponerle, no le informa (de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General) que dicho acto constituye el agotamiento de la vía administrativa, y que tiene expedito el derecho a recurrir al órgano jurisdiccional, por lo que el efectivo policial ante el desconocimiento generado, más aun con la prohibición expresa de apelación de la amonestación, considera que no tiene forma de impugnar el acto y por tanto se resigna a dicha sanción. En consecuencia, se produce una afectación al derecho de defensa y de doble instancia del administrado, ya que éste no llega a ejercitar tales derechos ante la instancia judicial.

Si bien el Tribunal Constitucional ha indicado en reiterada jurisprudencia, que no necesariamente se requiere del establecimiento de una segunda instancia administrativa revisora de lo resuelto en primera instancia, ya que la garantía de justicia se manifiesta en la posibilidad de recurrir a una instancia judicial para resolver la controversia entre la administración y el administrado, cabe resaltar que es deber de la administración permitir y promover dicho acceso, caso contrario igualmente dichos derechos se verían afectados. Los efectivos policiales en su gran mayoría, desconocen de la posibilidad de recurrir a un órgano judicial ante la imposición de sanciones de amonestación, puesto que como otros



funcionarios y servidores públicos, no necesariamente tienen un vasto conocimiento en leyes, lo que hace que se resignen a la imposición de dicha sanción.

Esta posición se ve reforzada con la opinión de los abogados especializados en la materia entrevistados sobre el tema en la presente investigación, los cuales de manera uniforme advierten la necesidad de regular la apelación de la sanción de amonestación en sede administrativa, lo que ayudaría a reducir las posibilidades de que los efectivos policiales sean sancionados injustamente, y tengan la capacidad de efectuar un correcto ejercicio de su derecho de defensa.

Igualmente, las encuestas realizadas en la presente investigación, con el fin de brindar un mayor sustento, nos otorgan un panorama más amplio frente a lo expuesto. Como muestra no probabilística, se empleó esta técnica

Por otra parte, cabe analizar el descargo previo a la imposición de una sanción. La ley establece que el superior jerárquico antes de imponer la sanción de amonestación al administrado, está obligado a escuchar previamente su descargo verbal. Sin embargo, a diferencia del procedimiento para la imposición de infracciones graves y muy graves, para los cuales la ley le otorga al administrado cinco días para efectuar su descargo, en el caso de la sanción de amonestación no se otorga tiempo alguno, por lo que cabe el supuesto fáctico de que el superior constate la falta administrativa, inmediatamente solicite el descargo verbal del infractor, e inmediatamente después aplique la sanción.

En el supuesto enunciado, se produciría la vulneración al derecho de defensa por cuanto uno de sus requisitos es otorgar al administrado el tiempo suficiente para que éste pueda acopiar pruebas y preparar argumentos que desvinculen su responsabilidad respecto a la infracción imputada.

Por ejemplo, si un superior jerárquico constata que otro efectivo policial de menor grado tiene su Carné de Identidad Personal (CIP) deteriorado, y por tal motivo decide sancionarlo con una amonestación por haber incurrido en dicha infracción, procederá a escuchar previamente su descargo. El administrado puede alegar verbalmente que remitió su CIP a la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que sea renovado, pero si en el momento no cuenta con el cargo de su solicitud, el superior procederá de inmediato a



sancionarlo. En éste caso, el infractor no contó con el tiempo suficiente, para buscar en su archivo personal el cargo de la solicitud, por lo que no tuvo oportunidad de defenderse.

Otro ejemplo sería, que si un superior jerárquico constata que otro efectivo policial de menor grado no cumplió con los trámites para la emisión de un documento, y por tal motivo decide sancionarlo con una amonestación por haber incurrido en dicha infracción, previamente escuchará su descargo. El administrado puede alegar verbalmente que esto se ha debido a otros actos del servicio, como podrían ser disposiciones superiores para prestar seguridad en eventos sociales, o podría argumentar que se encontraba mal de salud y tenía descanso médico, pero si en el momento no cuenta con los documentos que acrediten lo expuesto, el superior procederá de inmediato a sancionarlo.

En tal sentido, la falta del establecimiento de un plazo legal razonable para que el administrado pueda efectuar eficazmente su descargo, constituye la violación de su derecho de defensa.

Como se puede observar, existen vacíos legales que dificultan el ejercicio de los derechos de defensa y de doble instancia de los efectivos policiales, por lo que es necesario que se tomen acciones legislativas al respecto, ya que un Estado constitucional de derecho, implica el íntegro respeto de los derechos de sus ciudadanos, incluidos manifiestamente, los miembros de la Policía Nacional del Perú.

La legislación administrativa disciplinaria ha sufrido sustanciales cambios en los últimos años, prueba de ello son las derogadas leyes N° 28338 y N° 29356, antiguos regímenes disciplinarios de la PNP. Sin embargo, esto no quiere decir que éste proceso de evolución haya terminado, por cuanto se requiere de nuevas reformas legislativas que protejan los derechos de los efectivos policiales.



CAPITULO IV CONCLUSIONES

PRIMERA: La prohibición expresa en la ley de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado, toda vez que queda en un estado de indefensión al no otorgársele posibilidad alguna de recurrir ante un nivel superior con el fin de defenderse de los cargos que se le imputan, asimismo crea en el efectivo policial la concepción errónea de que debe resignarse a la imposición de dicha sanción, ya que éste interpreta literalmente que nada puede hacer al respecto y que de impugnar la decisión del superior contravendría la ley y la disciplina policial.

SEGUNDA: La falta de comunicación de agotamiento de la vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados, ya que de ninguna manera se les hace conocer les asiste tal derecho, lo que les imposibilita hacer uso de tales recursos.

Pese a que la ley de forma expresa establece la obligación de que la administración notifique el agotamiento de la vía administrativa de sus actos, los recursos que los administrados tienen para impugnar la decisión de la administración y el tiempo que tienen para interponer tales recursos, esto no se cumple en la Policía Nacional del Perú al momento de aplicar una sanción de amonestación, lo que en consecuencia lejos de promover la tutela judicial de derechos representa un obstáculo para ésta.

TERCERA: El descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior no le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa, toda vez que la ley no prevé un plazo razonable para que éste pueda acopiar los elementos de prueba y preparar sus argumentos para desvirtuar la comisión de la infracción que se le imputa, lo que en consecuencia se traduce en la vulneración de este derecho fundamental del administrado.

CUARTA: Resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial, ya que esto significa



la existencia de un filtro prejudicial que permite a la administración examinar si la decisión adoptada por el superior jerárquico se ajusta a derecho y no constituye un acto injusto. Asimismo en términos de eficacia sería más conveniente para el administrado toda vez que éste tiene pleno conocimiento del procedimiento administrativo y no le resulta engorroso como el proceso judicial.

Por otra parte, realizando un análisis económico al respecto la apelación de ésta sanción en sede administrativa supondría evitar un gasto innecesario de recursos del Estado en jueces, procuradores, asistentes y notificadores, así como significaría un nivel de revisión más rápido y accesible para el efectivo policial sancionado.

**RECOMENDACIONES**

- 1) Que el Congreso de la República derogue el numeral 1 del Art. 55 de la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, referente a la prohibición expresa de inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación, ya que significaría un medio más idóneo para que el administrado pueda realizar un correcto ejercicio de su derecho de defensa.
- 2) Que el Congreso de la República establezca en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú un plazo legal razonable para que los efectivos policiales sancionados tengan la oportunidad de acopiar los medios de prueba y formular sus argumentos de defensa, frente a la imposición de sanciones de amonestación y sanciones simples del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- 3) Que la Policía Nacional del Perú, a través de la Dirección de Educación y Doctrina establezca políticas de educación en las escuelas de formación policial, y en los cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento sobre los recursos impugnatorios que los administrados están facultados a interponer, en qué plazo y ante qué órgano, en aras de un adecuado conocimiento de su derechos como efectivos policiales.
- 4) Que la Policía Nacional del Perú, a través de la Dirección General disponga la creación de unidades descentralizadas de Defensoría del Policía orientadas a prestar asesoramiento y defensa gratuita de los efectivos policiales frente a la imposición de sanciones administrativo - disciplinarias.
- 5) Que la administración dé cumplimiento a lo establecido en la ley respecto a la notificación de los recursos que los recursos impugnatorios que los administrados están facultados a interponer, en qué plazo y ante qué órgano, a fin de que los efectivos policiales sancionados tengan conocimiento de los recursos que les asisten.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Bartra Caverro, J. (1994). *Procedimiento Administrativo. 3era Edición*. Lima: Legales.
- Bello Tabares, H. E. (2004). *Teoría General del Proceso*. Caracas: Livrosca.
- Bermejo Vera, J. (1999). *Derecho Administrativo, Parte Especial*. Madrid: Civitas.
- Bustamante Alarcón, R. (2001). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima: ARA Editores.
- Cabrera Vásquez, M. A., & Quintana Vivanco, R. (2013). *Teoría General del Procedimiento Administrativo*. Lima: Legales.
- Carbonell Mateu, J. C. (2001). Derecho Penal: Conceptos y principios constitucionales. En R. Pereira Chumbe, *La potestad sancionadora de la Administración y el Procedimiento Administrativo Sancionador en la Ley N° 27444* (pág. 281). Lima: ARA Editores.
- Caso César Lama Consultores Asociados S.R.L, EXP. N.° 0881-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional 14 de enero de 2004).
- Caso Costa Gómez y Ojeda Dioses, EXP. N.° 2192-2004-AA /TC (Tribunal Constitucional 11 de Octubre de 2004).
- Caso Guzmán Hurtado, EXP. N.° 02098-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 22 de junio de 2011).
- Caso Hinostroza Pariachi, EXP. N.° 03891-2011-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Enero de 2012).
- Caso Mello Pinedo, EXP. N.° 04509-2011-PA/TC (Tribunal Constitucional 11 de 07 de 2012).
- Caso Salazar Yarlenque, EXP. N.° 3741-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 14 de noviembre de 2005).
- Caso Tineo Cabrera, EXP. N.° 00156-2012-PHC/TC (Tribunal Constitucional del Perú 08 de Agosto de 2012).
- Caso Walde Jáuregui, EXP. N.° 01873-2009-PA/TC (Tribunal Constitucional 03 de Setiembre de 2010).
- Castillo Córdova, L. (2009). *Estudios y jurisprudencia del Código Procesal Constitucional. Análisis de los procesos constitucionales y jurisprudencia artículo por artículo*. Lima: Gaceta Jurídica. 1era Edición.
- Castro Argüelles, M. A. (2015). El régimen disciplinario en la empresa, Infracciones y sanciones laborales . En R. Fernández Toledo, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. N° 44. Versión on-line* (pág. 217). Valparaíso.



Danós Ordoñez, j. (2008). Notas acerca de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública. *Ius Et Veritas*, 150.

DRAE. (s.f.). Diccionario de la Lengua Española. Madrid.

Escola, H. J. (2013). Tratado de Procedimiento Administrativo. En M. A. Cabrera Vásquez, & R. Quintana Vivanco, *Teoría General del Procedimiento Administrativo* (pág. 102). Lima: Legales.

Espinal Sante, j. (2000). *La gestión administrativa de personal*. Lima: Ed. MGC Corporación al desarrollo.

Flores Dapkevicius, R. (2004). *El procedimiento disciplinario sumario e investigaciones administrativas*. Montevideo.

Gordillo, A. (2010). *El procedimiento administrativo. 10° Edición*. Buenos Aires: F.D.A.

Gordillo, A. (2013). *Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.

La Rosa, R. (1963). Sanciones Administrativas (en Jur. Arg. 1950-II, sección doctrinaria). En M. M. Diez, *Derecho Administrativo. Tomo I* (pág. 242). Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.

Lizárraga Guerra, V. (2012). *Fundamento del "Ne Bis In Idem" en la potestad sancionadora de la Administración Pública*. Lima: Artículo.

Montoya Calle, S. M. (2010). *Peligro procesal y Proceso Debido*. Lima: Ed. San Marcos.

Patrón Faura, P., & Patrón Bedoya, P. (1997). *Derecho Administrativo y Administración pública en el Perú*. Lima: Grijley.

Ramírez Torrado, M. L. (2009). *La reforma del derecho penal y del derecho procesal en el Perú*. Lima: Legales.

Sáenz Dávalos, L. (1999). La tutela del derecho al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Peruana de Derecho Constitucional N° 1*, 483.

Sampieri Hernandez, R., Collado Fernández, C., & Lucio Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.

Sánchez Gil, R. (2010). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia mexicana. En M. Carbonell, & P. Grández Castro, *El principio de proporcionalidad en el derecho contemporáneo. Cuadernos de análisis y crítica de la jurisprudencia constitucional* (págs. 218-256). Lima: Palestra.

Torres Manrique, J. I. (2012). Breves consideraciones acerca del Debido Proceso Civil. A propósito del exiguo desarrollo y reconocimiento del Debido Proceso, en sus diversas variantes de Debidos procesos específicos. *Revista PUCP*, 1-10.



Toyama Miyagusuku, J. (2015). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, 120-154.

Von Liszt, F. (2009). Tratado de Derecho Penal, . En M. Kierszenbaum, *El bien jurídico en el Derecho Penal, algunas nociones básicas desde la óptica de la discusión actual* (pág. 188). Buenos Aires.



LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|---------|----------------------------|
| PNP | Policía Nacional del Perú. |
| FFAA | Fuerzas Armadas. |
| HIBO | Hoja de información básica |
| D. Leg. | Decreto legislativo |
| D.S. | Decreto Supremo |
| Art. | Artículo |
| Num. | Numeral |
| Lit. | Literal |
| Exp. | Expediente |
| N° | Número |
| Pág. | Página |
| Dr. | Doctor |
| Abog. | Abogado |



ANEXOS

Anexo I

Matriz de Consistencia.

Anexo II

Entrevistas realizadas a abogados especializados en Derecho Administrativo Disciplinario.

Anexo III

Encuestas realizadas a efectivos policiales.

Anexo IV

Cuadro estadístico de sanciones de amonestación impuestas en la Región Policial Cusco durante el año 2015.



ANEXO I



MATRIZ DE CONSISTENCIA

“INAPELABILIDAD DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACIÓN”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS DE TRABAJO | CATEGORIAS | DISEÑO METODOLOGICO | TÉCNICAS INSTRUMENTOS |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>Principal:</p> <p>¿La prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado?</p> <p>Secundarios:</p> <p>1° ¿La falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados?</p> <p>2° ¿El descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa?</p> <p>3° ¿Resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial?</p> | <p>General:</p> <p>Determinar si la prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado.</p> <p>Específicos:</p> <p>1° Determinar si la falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados.</p> <p>2° Determinar si el descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa.</p> <p>3° Determinar si resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial.</p> | <p>General:</p> <p>La prohibición expresa de apelar la sanción administrativa policial de amonestación afecta el ejercicio del derecho de defensa y doble instancia del efectivo policial sancionado.</p> <p>Específicas:</p> <p>1° La falta de comunicación de agotamiento de vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados.</p> <p>2° El descargo previo del presunto efectivo policial infractor ante la aplicación de una sanción de amonestación por parte de un superior le garantiza un adecuado ejercicio de su derecho de defensa.</p> <p>3° Resulta más conveniente para el efectivo policial administrado apelar la sanción de amonestación en sede administrativa que en sede judicial.</p> | <p>1° Categoría:</p> <p>Derecho de defensa.</p> <p>Subcategoría</p> <p>-Derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>2° Categoría:</p> <p>Derecho a la doble instancia.</p> <p>Subcategoría:</p> <p>-Derecho a la doble instancia en el procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>3° Categoría:</p> <p>Inapelabilidad</p> <p>Subcategoría:</p> <p>-Carácter inimpugnable de la sanción administrativa policial de amonestación</p> <p>4° Categoría:</p> <p>Sanción administrativa policial de amonestación.</p> <p>Subcategorías:</p> <p>-Concepto de sanción administrativa.</p> <p>-Concepto de amonestación.</p> | <p>Diseño</p> <p>No experimental en su forma transversal o transaccional, porque se trata de una sola observación de los hechos o sucesos a identificar.</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cualitativo: La presente investigación se basa en el análisis y la argumentación jurídica.</p> <p>Tipo de investigación jurídica:</p> <p>Dogmática interpretativa: Dado que el estudio pretende analizar si la sanción administrativa de amonestación contiene las garantías y principios establecidos en la Constitución.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Exploratorio: Pretende darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad.</p> | <p>Técnicas</p> <p>-Análisis documental.</p> <p>-Entrevista.</p> <p>-Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>-Cédula de entrevista estructurada.</p> <p>-Cuestionario de encuesta.</p> <p>MUESTRA NO PROBABILÍSTICA</p> <p>Conformada por:</p> <p>-Dos (02) abogados especializados en Derecho Administrativo disciplinario policial.</p> <p>-Cincuenta (50) efectivos policiales de diferentes unidades de la Región Policial Cusco.</p> |



ANEXO II

**CEDULA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA****INSTRUCCIONES :**

Estimado abogado especializado en Derecho Administrativo Disciplinario Policial.

La presente entrevista tiene por finalidad recoger información sobre la investigación denominada: “El derecho de defensa y de doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación”. Sobre el particular se le solicita muy respetuosamente atender los temas que a continuación presentamos y responder con sus propias palabras lo que considere pertinente, opinión que será muy importante para el estudio antes señalado.

Nombre completo :
N° Colegiatura :
Especialidad :
Cargo laboral :

Pregunta N° 01

¿Cuál es su opinión respecto al carácter inapelable de la sanción administrativa policial de amonestación?

Pregunta N° 02

¿Considera Ud. Que se vulnera el derecho de defensa y doble instancia de los efectivos policiales sancionados con amonestación al prohibírseles apelar dicha sanción a nivel administrativo?

Pregunta N° 03

¿Considera Ud. Que la posibilidad de recurrir a la vía judicial ante la sanción policial de amonestación es un método eficaz que asegure el ejercicio del derecho de defensa del efectivo policial sancionado?

Pregunta N° 04

¿Considera Ud. Que la falta de establecimiento de un plazo legal para efectuar el descargo verbal ante la imposición de una sanción de amonestación vulnera el derecho de defensa del efectivo policial sancionado?

Pregunta N° 05

¿Considera Ud. Que es necesaria una reforma legal que permita a los efectivos policiales sancionados apelar en la vía administrativa las sanciones de amonestación que se les impone?

Quedo muy agradecido de Ud. Por su tiempo brindado para absolver las cuestiones planteadas, dicho aporte será muy valioso para el desarrollo de mi trabajo de tesis.



**ENTREVISTA AL CAPITAN PNP ABOGADO HENRY GARCIA GARCIA -
DELEGADO DE LA PROCURADURIA EN ASUSTOS JURIDICOS DEL
MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA CIUDAD DEL CUSCO**

ENTREVISTADOR: Mi nombre es Pool Díaz Coloma soy bachiller en Derecho de la Universidad Andina del Cusco, el motivo de esta entrevista es sobre la tesis que vengo realizando denomina “EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA EN LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACIÓN” para lo cual quisiera solicitarle un entrevista.

ENTREVISTADO: Muy bien; Soy el capitán Henry García García actualmente me desempeño como delegado de la Procuraduría en asuntos jurídicos del Ministerio del Interior de la Ciudad del Cusco, mi número de Carné de colegiatura es el 3319.

ENTREVISTADOR: Procederé a realizarle algunas preguntas al respecto:

1RA PREGUNTA: ¿CUÁL ES SU OPINION RESPECTO AL CARÁCTER INAPELABLE DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACION?

ENTREVISTADO: Bueno en realidad nuestra norma, el decreto legislativo nro. 1150 lo ha previsto así que la amonestación no es recurrible en grado de apelación; sin embargo es necesario tomar en cuenta el artículo 30 de dicha norma, toda vez que es cierto que la amonestación no genera un demerito, sin embargo está considerado como una clase de sanción, es importante que se tome en cuenta este detalle porque cuando el efectivo policial que ha sido sancionado con una amonestación, posteriormente es sometido a un proceso administrativo, esta amonestación va a registrarse en su foja de servicio y que los órganos de disciplina ya sea la oficina de disciplina o inspección necesariamente para tomar una decisión tiene que recurrir a la foja de servicio del efectivo policial .

ENTREVISTADOR

2DA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE SE VULNERA EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA DE LOS EFECTIVOS POLICIALES SANCIONADOS CON AMONESTACION AL PROHIBIRSE QUE SE APELE DICHA SANCION A NIVEL ADMINISTRATIVO?



ENTREVISTADO: En realidad no se trata de una prohibición propiamente dicha sino la falta del establecimiento de una instancia superior que pueda corregir los errores de la primera, y esto claramente representa una vulneración al debido proceso del administrado, ya que no puede defenderse de los cargos que se le imputan, en consecuencia se vulnera su derecho de defensa y de doble instancia.

ENTREVISTADOR

3RA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE LA POSIBILIDAD DE RECURRIR JUDICIALMENTE A LA SANCION POLICIAL DE AMONESTACION ES UN METODO EFICAZ QUE ASEGURE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE DEFENSA DEL EFECTIVO POLICIAL SANCIONADO?

ENTREVISTADO: Considero que en realidad esto representa un problema, por cuanto para recurrir al órgano jurisdiccional previamente debe de agotarse la vía administrativa, en el presente caso es la misma ley la que no le permite al efectivo policial apelar la sanción de amonestación impuesta, por cuanto la exigencia de éste requisito previo deniega el acceso al contencioso administrativo, en consecuencia se vulnera el derecho de defensa y de doble instancia del administrado.

ENTREVISTADOR

4TA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE LA FALTA DE ESTABLECIMIENTO DE UNA PLAZO LEGAL PARA EFECTUAR EL DESCARGO VERBAL ANTE LA IMPOSICION DE UNA SANCION DE AMONESTACION, VULNERA EL DERECHO DEFENSA DEL EFECTIVO POLICIAL SANCIONADO?

ENTREVISTADO: Consideramos que sí, porque de todas maneras es una decisión del superior, en este caso de imponer la sanción de amonestación y cuando no se le concede el plazo necesario para que pueda justificar las razones por la que habría incurrido en una sanción administrativa disciplinaria se vulnera el derecho de defensa; mas aun si revisamos la norma y establecemos que no ha contemplado la posibilidad de poder apelar esa sanción de amonestación y tendría que ser revisado por un órgano superior a fin que pueda ratificarla o revocar dicha sanción.

ENTREVISTADOR

5TA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO UNA REFORMA LEGAL QUE PERMITA A LOS EFECTIVOS POLICIALES SANCIONADOS APELAR



A LA VIA DE LA SANCIONES DE AMONESTACION ADMINISTRATIVA QUE LES IMPONE?

ENTREVISTADO: En la misma línea, consideramos que sí, porque al haber sido considerado en nuestra norma como una clase de sanción, entonces de todas maneras es importante que se revise nuestra legislación en la forma de contemplar la posibilidad de que este tipo de sanción pueda recurrir al grado de apelación, toda vez como ya lo hemos dicho si bien es cierto no existe un demerito ,sin embargo en lo posterior si el efectivo policial es sometido al procedimiento administrativo disciplinario ante la oficina de disciplina o ante la Inspectoría regional si existe esa posibilidad porque por norma está establecido que estos órganos de disciplina tenga que revisar su legajo, y en el legajo personal del efectivo policial va a estar registrado la sanción de amonestación , no hay que dejar de perder de vista que la reincidencia está considerada como una agravante , en consecuencia si encontramos en el legajo personal del efectivo policial que está sometido a un proceso administrativo varias sanciones registradas por amonestación esto implica un aspecto que se va a tomar en contra del administrado.

ENTREVISTADOR: Muchas gracias.



**ENTREVISTA AL CORONEL DEL CUERPO JURIDICO DE LA PNP ABOGADO
RAUL HERNAN PINTO VALDIVIA, ASESOR LEGAL DE LA REGIÓN
POLICIAL CUSCO**

ENTREVISTADOR: Señor Coronel buenas tardes mi nombre es Pool Díaz Coloma bachiller en Derecho de la Universidad Andina del Cusco, en esta oportunidad quisiera pedirle por favor si me podría brindar información con una entrevista sobre la tesis que vengo elaborando que se denomina “EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA EN LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACIÓN”

ENTREVISTADO: Soy el Coronel del cuerpo jurídico de la PNP: Raúl Henan Pinto Valdivia, Abogado de profesión, graduado en la Universidad Santa María de Arequipa con registro de matrícula Nro. 1798, en el Colegio de Abogados de Arequipa

ENTREVISTADOR: Muchas gracias con su venia voy a proceder con las preguntas:

1RA PREGUNTA: ¿CUÁL ES SU OPINION RESPECTO AL CARÁCTER INAPELABLE DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACION?

ENTREVISTADO: Entiendo que todo proceso administrativo sancionador merece la atención para el administrado de sus derechos fundamentales, si la sanción de amonestación tengo entendido que no supone una apelación a esta sanción considero que se esta infraccionado el debido procedimiento.

ENTREVISTADOR

2DA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE SE VULNERA EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA DE LOS EFECTIVOS POLICIALES SANCIONADOS CON AMONESTACION AL PROHIBIRSE QUE SE APELE DICHA SANCION A NIVEL ADMINISTRATIVO?

ENTREVISTADO: Bueno definitivamente el artículo 139 de la Constitución establece como una garantía de la administración de justicia y esto supone tanto en el fuero judicial como la justicia administrativa una doble instancia y tal como se formula la pregunta si no estuviera permitido se estaría vulnerando el debido procedimiento.



ENTREVISTADOR

3RA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE LA POSIBILIDAD DE RECURRIR JUDICIALMENTE A LA SANCION POLICIAL DE AMONESTACION ES UN METODO EFICAZ QUE ASEGURE EL EJERCIO DEL DERECHO DE DEFENSA DEL EFECTIVO POLICIAL SANCIONADO?

ENTREVISTADO: Desde luego se supone que estamos hablando del proceso contencioso administrativo o en su defecto podríamos estar hablando de una acción constitucional; sin embargo me refiero yo al contencioso administrativo que es la primera instancia judicial para la revisión de un caso administrativo sancionador, desde luego recurrir a una instancia judicial viene hacer una medida eficaz para revertir la resolución de sanción en el caso específico.

ENTREVISTADOR

4TA PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE LA FALTA DE ESTABLECIMIENTO DE UNA PLAZO LEGAL PARA EFECTUAR EL DESCARGO VERBAL ANTE LA IMPOSICION DE UNA SANCION DE AMONESTACION, VULNERA EL DERECHO DEFENSA DEL EFECTIVO POLICIAL SANCIONADO?

ENTREVISTADO: Si porque todos los administrados en la administración pública necesitamos un tiempo mínimo para preparar y acopiar elementos probatorios para ejercer nuestro derecho de defensa, el que no se nos permita un tiempo razonable para ello afecta definitivamente el derecho de defensa.

ENTREVISTADOR

5RA PREGUNTA: ¿CONSIDERA UD.QUE ES NECESARIO UNA REFORMA LEGAL QUE PERMITA A LOS EFECTIVOS POLICIALES SANCIONADOS APELAR A LA VIA DE LA SANCIONES DE AMONESTACION ADMINISTRATIVA QUE LES IMPONE?

ENTREVISTADO: Desde luego, yo creo que en realidad se necesita una revisión a la norma, el Decreto Legislativo Nro.1150, en razón de que no se puede permitir el abuso del derecho.

ENTREVISTADOR: Muchas gracias por la información que me ha brindado, estos conocimientos van a hacer utilizados para la redacción de mi tesis.



ANEXO III



ENCUESTA

INSTRUCCIONES :

Estimado efectivo policial encuestado.

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre la investigación denominada: “El derecho de defensa y de doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación”. Sobre el particular se le solicita muy respetuosamente revisar las preguntas que a continuación le planteamos y responderlas con honestidad, marcando con un aspa la respuesta que crea conveniente. El presente test será muy importante para el estudio antes señalado.

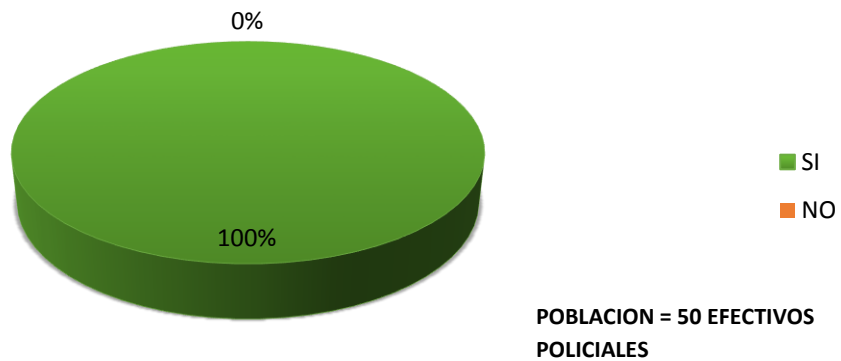
Nombre (opcional) :
Grado (opcional) :
Unidad Policial :

-
1. ¿Tiene conocimiento Ud. De las clases de sanciones reguladas en el Decreto Legislativo N° 1150, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú?
(Si) (No)
 2. ¿Sabía Ud. Que de acuerdo al Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, la sanción policial de amonestación a diferencia de las demás sanciones policiales, es de carácter inapelable?
(Si) (No)
 3. ¿Cree Ud. Que la prohibición legal de apelar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico vulneraría su derecho de defensa?
(Si) (No)
 4. ¿Conoce Ud. De algún otro recurso diferente a la apelación administrativa para poder impugnar la sanción policial de amonestación?
(Si) (No)
 5. ¿Alguna vez Ud. Fue sancionado por un superior jerárquico con una sanción de amonestación?
(Si) (No)
 6. De ser positiva la anterior respuesta, indique Ud. ¿Si ante la imposición de dicha sanción se le notificó que tal acto constituía el agotamiento de la vía administrativa y que tenía expedito el derecho de recurrir a una instancia judicial con el fin de impugnar la sanción impuesta?
(Si) (No)

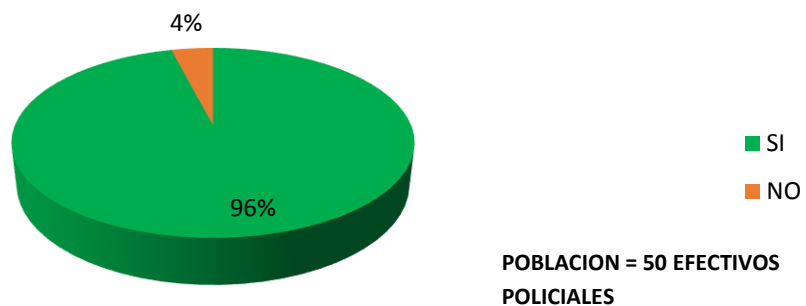
Quedo muy agradecido de Ud. Por su tiempo brindado para absolver las cuestiones planteadas, dicho aporte será muy valioso para el desarrollo de mi trabajo de tesis.

Bach. Pool Díaz Coloma.

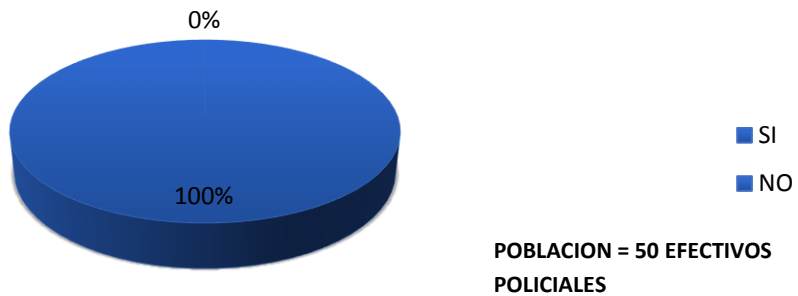
1. ¿Tiene conocimiento Ud. De las clases de sanciones reguladas en el Decreto Legislativo N° 1150, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú?



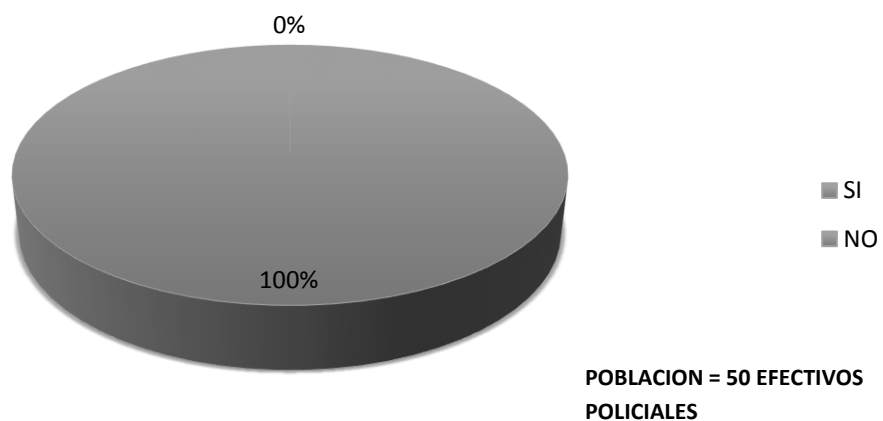
2. ¿Sabía Ud. Que de acuerdo al Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, la sanción policial de amonestación a diferencia de las demás sanciones policiales, es de carácter inapelable?



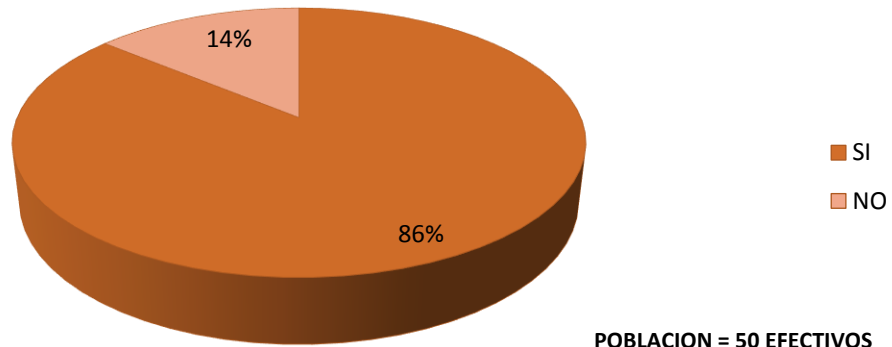
3. ¿Cree Ud. Que la prohibición legal de apelar la sanción de amonestación impuesta por un superior jerárquico vulneraría su derecho de defensa?



4. ¿Conoce Ud. De algún otro recurso diferente a la apelación administrativa para poder impugnar la sanción policial de amonestación?

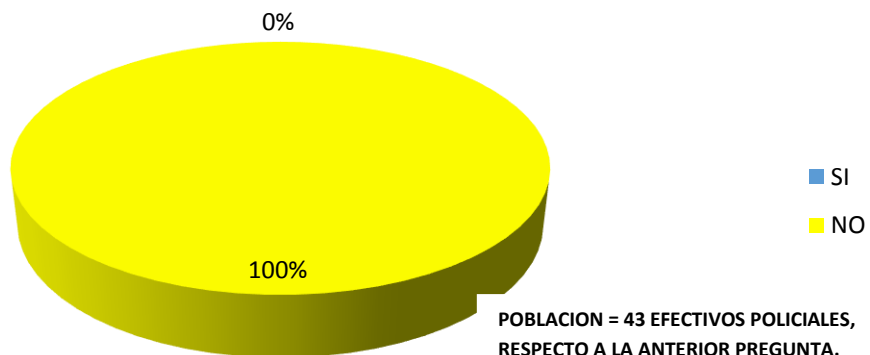


5. ¿Alguna vez Ud. Fue sancionado por un superior jerárquico con una sanción de amonestación?



POBLACION = 50 EFECTIVOS POLICIALES

6. De ser positiva la anterior respuesta, indique Ud. ¿Si ante la imposición de dicha sanción se le notificó que tal acto constituía el agotamiento de la vía administrativa y que tenía expedito el derecho de recurrir a una instancia judicial con el fin de



POBLACION = 43 EFECTIVOS POLICIALES, RESPECTO A LA ANTERIOR PREGUNTA.



ANEXO IV



CUADRO DE SANCIONES DE AMONESTACIÓN IMPUESTAS COMO RESULTADO DE LAS ACCIONES DE SUPERVISION Y CONTROL DE LA INSPECTORIA REGIONAL PNP CUSCO - PERIODO : ENERO A DIC 2015

| ENERO | | FEBRERO | | MARZO | | ABRIL | |
|-----------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|------------|
| TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD |
| L-1 | 6 | L-1 | 2 | L-1 | 1 | L-2 | 4 |
| L-2 | 6 | L-2 | 6 | L-4 | 4 | L-4 | 6 |
| L-4 | 8 | L-5 | 5 | L-6 | 4 | L-5 | 6 |
| L-10 | 18 | L-10 | 17 | L-10 | 16 | L-10 | 15 |
| L-11 | 4 | | | L-11 | 10 | L-11 | 7 |
| TOTAL | 42 | TOTAL | 30 | TOTAL | 35 | TOTAL | 38 |
| MAYO | | JUNIO | | JULIO | | AGOSTO | |
| TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD |
| L-2 | 4 | L-1 | 2 | L-1 | 3 | L-1 | 1 |
| L-4 | 5 | L-4 | 1 | L-4 | 6 | L-4 | 3 |
| L-5 | 2 | L-5 | 6 | L-8 | 6 | L-6 | 7 |
| L-6 | 6 | L-10 | 18 | L-10 | 16 | L-10 | 20 |
| L-10 | 15 | L-11 | 10 | | | L-11 | 9 |
| TOTAL | 32 | TOTAL | 37 | TOTAL | 31 | TOTAL | 40 |
| SETIEMBRE | | OCTUBRE | | NOVIEMBRE | | DICIEMBRE | |
| TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD | TIPO DE SANCION | CANTIDAD |
| L-1 | 2 | L-2 | 3 | L-2 | 2 | L-4 | 2 |
| L-2 | 4 | L-4 | 2 | L-4 | 6 | L-6 | 4 |
| L-5 | 2 | L-5 | 4 | L-5 | 6 | L-10 | 16 |
| L-10 | 16 | L-10 | 18 | L-6 | 4 | | |
| | | L-11 | 12 | L-10 | 19 | | |
| TOTAL | 24 | TOTAL | 39 | TOTAL | 37 | TOTAL | 22 |
| TOTAL AÑO 2015 | | | | | | | 407 |



CIP. 80851112
WALTER A. TIMPO ESCOBEDO
 S.O.S. PNP.
 JEFE SUPERVISION Y CONTROL DE LOS SERVICIOS POLICIALES
 INSPECTORIA REGIONAL PNP CUSCO