

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**UNS**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DEL SANTA

**“La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES:**

Bach.: Alva Zafra, Cristian Alberto

Bach.: Checalla Anticona, Warner Stalim

**ASESOR:**

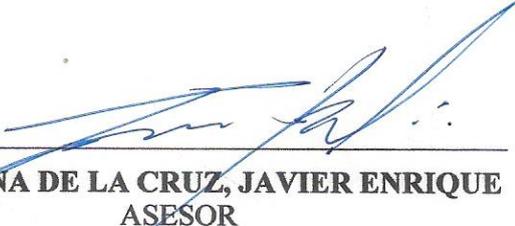
Ms. Reyna De La Cruz Javier Enrique

CODIGO ORCID: 0000-0002-8244-7644

**NUEVO CHIMBOTE- PERÚ**  
**2023**

## HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

La presente tesis titulada *“La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley”*, ha contado con el asesoramiento del Ms. Javier Enrique Reyna De La Cruz, designado mediante Resolución Decanatural Virtual N°198-2021-UNS-DFEH, de fecha 28 de Junio del 2021, como asesor de los bachilleres Cristian Alberto Alva Zafra y Warner Stalim Checalla Anticona, la misma que deja constancia de su aprobación. Motivo por el cual, procede a firmar el presente trabajo en calidad de asesor.



---

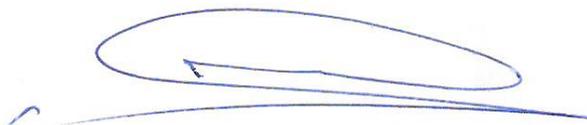
**MS. REYNA DE LA CRUZ, JAVIER ENRIQUE**  
ASESOR

DNI: 41585576

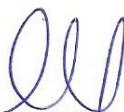
CODIGO ORCID: 0000-0002-8244-7644

## HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

La presente tesis titulada *“La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley”*, tiene la aprobación del jurado evaluador, designado mediante Resolución N° 287-2023-UNS.CFEH, de fecha 23 de junio del 2023 ; los mismos que consideran aprobados a los bachilleres Cristian Alberto Alva Zafra y Warner Stalim Checalla Anticona, firmado en señal de conformidad.



**Mg. Julio César Cabrera Gonzales**  
Presidente  
DNI: 17805269  
CODIGO ORCID: 0000-0002-1387-6162



**Ms. Rosa Luz Castro Cárdenas**  
Secretaria  
DNI: 32885730  
CODIGO ORCID: 0000-0001-5094-2862



**Ms. Reyna De La Cruz, Jávier Enrique**  
Integrante  
DNI: 41585576  
CODIGO ORCID: 0000-0002-8244-7644



### ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, en el Aula Civil 1 del Pabellón de Ingeniería Civil-Campus 1 de la UNS, siendo las seis de la tarde del día veintitrés de noviembre del año dos mil veintitrés, se reunió el Jurado Evaluador presidido por el Mtr. Julio César Cabrera Gonzales; teniendo como integrantes a la Mg. Rosa Luz Castro Cárdenas (Secretaria) y Mg. Javier Enrique Reyna De La Cruz; para la sustentación de Tesis para optar el Título de ABOGADO del Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Warner Stalim Checalla Anticona**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: *"La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la Ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley"*.

Terminada la sustentación, el graduado respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADO POR UNANIMIDAD al Bachiller antes mencionado, según el Art. 71 del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS.

Siendo las Ocho con uno de la noche del mismo día, se da por terminado el acto de sustentación.

Julio César Cabrera Gonzales/

Presidente

Rosa Luz Castro Cárdenas/Javier Enrique Reyna De La Cruz

Secretaria

Integrante



### ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, en el Aula Civil 1 del Pabellón de Ingeniería Civil-Campus 1 de la UNS, siendo las seis de la tarde del día veintitrés de noviembre del año dos mil veintitrés, se reunió el Jurado Evaluador presidido por el Mtr. Julio César Cabrera Gonzales; teniendo como integrantes a la Mg. Rosa Luz Castro Cárdenas (Secretaria) y Mg. Javier Enrique Reyna De La Cruz; para la sustentación de Tesis para optar el Título de ABOGADO del Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Cristian Alberto Alva Zafra**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado:

*"La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la Ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley".*

Terminada la sustentación, el graduado respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: Aprobado por unanimidad. al Bachiller antes mencionado, según el Art. 71 del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS.

Siendo las Ocho con dos de la noche del mismo día, se da por terminado el acto de sustentación.

Julio César Cabrera Gonzales/

Presidente

Rosa Luz Castro Cárdenas/Javier Enrique Reyna De La Cruz

Secretaria

Integrante



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **CRISTIAN ALBERTO ALVA ZAFRA**  
Título del ejercicio: **tesis 2023**  
Título de la entrega: **informe final**  
Nombre del archivo: **INFORME\_OFICIAL\_CRISTIAN\_ALVA\_-\_STALIM\_CHECALLA.docx**  
Tamaño del archivo: **1.65M**  
Total páginas: **120**  
Total de palabras: **27,726**  
Total de caracteres: **150,629**  
Fecha de entrega: **29-nov.-2023 11:55p. m. (UTC-0500)**  
Identificador de la entrega: **2183288861**

### I. INTRODUCCION

#### I.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

##### I.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los individuos que forman parte de la fuerza policial, como todo ciudadano goza de derechos reconocidos por la Constitución, sin embargo, han sido objeto de cuestionamiento en cuanto a su comportamiento frente del delito Moral, este es, en sus actividades laborales como ciudadanía o por. Para ser concreto es que sus actividades que a los miembros del cuerpo policial, si encuentran en sus días de descanso familiar, vacaciones o servicios cualquier otro, se puede manifestar las actividades de servicio con las actividades de ámbito privado, y todo ello es un aspecto que no Regula ordenación, pero, antes de comenzar de una manera distinta al de un ciudadano es particular, haciendo afirmaciones muy vagas hasta discriminación.

Si nos referimos a la doctrina según la tabla de clasificación - Ley 27303 - se menciona que el primer período de 01 a 03 días, así en la categoría de Subalterno, que en su caso se es relevado en vía administrativa como en la parte penal, en concreto al el relevado policial cuando se solicita de descanso es reconocido con derecho a la sujeción de los períodos mencionados. Pero ante se activar en una sanción, si el relevado no es considerado en el régimen disciplinario policial, debe que la sanción se aplica en una 1 a 2 días de disponibilidad, es decir, suspensión de labores.

Para ser más claro, el hecho de ser un relevado policial, no significa que se es un ciudadano como un ciudadano que goza de todos sus derechos reconocidos.

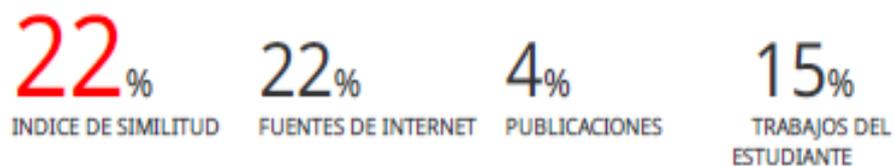
---

## informe final

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



---

### ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

9%

★ [es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Fuente de Internet

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por su valioso apoyo y amor incondicional.

A Dios, por su amor infinito y por otorgarnos la fuerza que necesitamos para vivir y lograr nuestros metas.

### **STALIM**

Dedicado para mi señora madre Cristina, por ser la razón de mi existir. A mis hermanos Fernando, Juan, Miguel, Jhonny y Cristhian, sus consejos son bien recibidos.

A mis sobrinos Gabriel, Lorenzo, Santiago, Fernanda, Mariel, Allegra, Adriana, Angelita y Evans, quiero ser el ejemplo para ellos. Sin olvidar a los artífices de mi profesión:

Lorenzo, mi padre y Jaime, mi tío; quienes me inspiraron Para elegir la profesión de mis sueños.

### **CRISTIAN**

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por todas las bendiciones diarias, por ser la fuente de esperanza en momentos de vulnerabilidad y por brindarnos la fortaleza necesaria para superar las dificultades de la vida.

Expresamos nuestro agradecimiento al Mg. Javier Enrique Reyna de la Cruz, nuestro asesor, por su constante orientación, los conocimientos compartidos, los consejos y, sobre todo, por inculcar una disciplina rigurosa que ha sido fundamental para completar esta investigación.

Quisiéramos reconocer a nuestra alma mater, la Universidad Nacional del Santa, y a cada uno de nuestros profesores, en particular a la Promoción 2015 de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR .....  | II        |
| HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR.....   | III       |
| ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....  | IV        |
| DEDICATORIA.....  | VIII      |
| AGRADECIMIENTO.....   | IX        |
| RESUMEN.....  | XIII      |
| ABSTRACT.....   | XIV       |
| <b>I. INTRODUCCION .....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....  | 1         |
| 1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....  | 1         |
| 1.1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN .....   | 4         |
| 1.1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....  | 4         |
| 1.2. ENUNCIADO DE PROBLEMA .....  | 6         |
| 1.3. LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 6         |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL: .....  | 6         |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....  | 6         |
| 1.4. FORMULACION DE LA HIPÓTESIS .....  | 7         |
| 1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACION .....  | 7         |
| 1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: .....  | 7         |
| 1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE:.....   | 7         |
| 1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 7         |
| 1.7. ESTRUCTURA DE TRABAJO.....   | 8         |
| 1.8. REFERENCIA DE LOS METODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACION, Y EL<br>DISEÑO DE INVESTIGACION .....        | 9         |
| 1.9. BREVE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....   | 10        |
| <b>II. MARCO TEORICO .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>CAPITULO I: DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>1. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, DIFERENCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN:<br/>    APROXIMACIÓN CONCEPTUAL .....</b> | <b>13</b> |
| <b>2. LA IGUALDAD: ¿PRINCIPIO O DERECHO? .....</b>  | <b>14</b> |
| 2.1. CONCEPTO DE IGUALDAD .....   | 14        |
| 2.2. LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO.....  | 15        |
| 2.3. LA IGUALDAD COMO DERECHO .....   | 16        |
| <b>3. CARÁCTER RELACIONAL DEL PRINCIPIO - DERECHO DE IGUALDAD.....</b>  | <b>17</b> |
| 3.1. LA IGUALDAD CON RELACIÓN AL SISTEMA JURÍDICO.....  | 17        |
| 3.2. LA IGUALDAD EN RELACIÓN AL SISTEMA POLÍTICO-SOCIAL.....  | 18        |
| <b>4. SUJETOS OBLIGADOS POR EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD: ESTADO Y<br/>    PARTICULARES .....</b>             | <b>19</b> |
| <b>5. CONTENIDO DEL DERECHO-PRINCIPIO DE IGUALDAD.....</b>  | <b>21</b> |
| 5.1. LA IGUALDAD: ¿UN DERECHO SIN CONTENIDO? .....  | 21        |
| 5.2. MATERIALIZACIONES DE LA IGUALDAD.....  | 22        |
| <b>6. TIPOS DE IGUALDAD.....</b>  | <b>27</b> |
| 6.1. IGUALDAD FORMAL: IGUALDAD ANTE LA LEY E IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA<br>LEY .....                         | 27        |
| 6.2. IGUALDAD MATERIAL: OBLIGACIÓN DEL ESTADO PARA SUPERAR LAS<br>DESIGUALDADES ESTRUCTURALES.....                | 31        |
| <b>7. LA DISCRIMINACIÓN Y SUS TIPOS.....</b>  | <b>31</b> |
| 7.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA .....   | 31        |
| 7.2. DISCRIMINACIÓN POR INDIFERENCIACIÓN.....   | 34        |

|  |           |
|--|-----------|
| 7.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE .....   | 36        |
| 7.4. DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL .....  | 37        |
| <b>CAPITULO II: INSTITUCIONALIDAD DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ ACORDE A SU CLASIFICACION Y REGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>   | <b>39</b> |
| <b>1. PROYECTO PROFESIONAL POLICIAL EN EL CONTEXTO NACIONAL .....</b>  | <b>40</b> |
| 1.1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL .....   | 40        |
| <b>2. ANTECEDENTES DEL SISTEMA DISCIPLINARIO POLICIAL PERUANO .....</b>  | <b>44</b> |
| A. DECRETO SUPREMO NRO. 0026-89-IN - 01SET1989 .....   | 44        |
| B. DECRETO SUPREMO NRO. 0009-97-IN - 13FEB1998 .....   | 45        |
| C. LEY NRO. 28338 - 17AGO2004 .....  | 45        |
| D. LEY NRO. 29356 – 12MAY2009 .....  | 45        |
| E. DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1150 – 11DIC2012 .....   | 46        |
| F. DECRETO SUPREMO NRO. 011-2013-IN – 16 JUL2013 .....   | 46        |
| G. DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1193 - 30AGO2015 .....   | 46        |
| H. MODIFICATORIAS LEGALES DESDE SETIEMBRE 2015 HASTAACTUALIDAD .....   | 47        |
| <b>3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO VIGENTE.....</b>   | <b>48</b> |
| 3.1. PRINCIPIOS DEL SISTEMA SANCIONATORIO DE LA POLICIA.....   | 48        |
| 3.2. BIENES JURÍDICOS EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO POLICIAL .....   | 50        |
| 3.2.1 ÉTICA POLICIAL: .....  | 50        |
| 3.2.2 DISCIPLINA POLICIAL:.....  | 50        |
| 3.2.3 SERVICIO POLICIAL:.....  | 50        |
| 3.2.4 IMAGEN INSTITUCIONAL: .....  | 51        |
| 3.3. INFRACCIONES DISCIPLINARIAS .....   | 51        |
| 3.4. SANCIONES DISCIPLINARIAS .....  | 51        |
| 3.5. CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCION.....   | 52        |
| 3.6. SISTEMA DISCIPLINARIO POLICIAL.....   | 53        |
| 3.6.1. ÓRGANOS DISCIPLINARIOS.....   | 53        |
| <b>CAPITULO III: ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA INFRACCION MG 90 EN ACTOS AJENOS AL SERVICIO Y SU IMPACTO AL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY .....</b>                | <b>56</b> |
| <b>1. EL PAPEL DUAL DEL EFECTIVO POLICIAL: CIUDADANO Y SERVIDOR PÚBLICO .....</b>  | <b>59</b> |
| 1.1. DERECHOS CIVILES Y HUMANOS .....  | 60        |
| 1.2. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD.....  | 63        |
| 1.3. INVOLABILIDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES .....  | 64        |
| 1.4. LIMITACIÓN DE DERECHOS.....   | 66        |
| 1.5. LOS DEBERES ETICOS Y LEGALES .....  | 69        |
| <b>2. POSICIÓN DISCIPLINARIA PRO-SANCIÓN AL EFECTIVO POLICIAL EN SU ACTUACIÓN COMO CIUDADANO .....</b>   | <b>72</b> |
| <b>3. POSICIÓN RESPECTO EN LA ACTUACIÓN COMO CIUDADANO DEL EFECTIVO POLICIAL: PERSPECTIVAS EN CONSONANCIA CON EL PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....</b> | <b>76</b> |
| 3.1. NO SANCIONAR ACTOS DE LA VIDA PRIVADA .....   | 77        |
| 3.2. PERJUICIO EXCESIVO POR SANCION DISCIPLINARIA .....  | 79        |
| 3.3. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....   | 82        |
| <b>III. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>  | <b>85</b> |
| <b>1. TIPO DE INVESTIGACION .....</b>  | <b>86</b> |
| 1.1. SEGÚN SU METODOLOGIA O PROPOSITOS: .....  | 86        |
| A. Aplicativa .....  | 86        |
| 1.2. SEGÚN SU NATURALEZA O PROFUNDIDAD:.....   | 87        |
| <b>2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</b>   | <b>88</b> |
| 2.1. MÉTODOS GENERALES.....  | 88        |

|  |            |
|--|------------|
| 2.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA .....   | 89         |
| 2.3. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN .....                         | 90         |
| 2.4. POBLACIÓN MUESTRAL .....                              | 90         |
| 2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... | 90         |
| 2.5.1. TÉCNICAS.....                                       | 90         |
| 2.5.2. INSTRUMENTOS .....                                  | 91         |
| 2.5.3. FUENTES PRIMARIAS: .....                            | 92         |
| 2.5.4. FUENTES SECUNDARIAS: .....                          | 93         |
| 2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....   | 93         |
| 2.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....      | 94         |
| <b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>      | <b>95</b>  |
| RESULTADO N° 01 .....                                      | 96         |
| DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 01 .....                         | 96         |
| RESULTADO N° 02 .....                                      | 99         |
| DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 02 .....                         | 99         |
| RESULTADO N° 03 .....                                      | 101        |
| DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 03 .....                         | 101        |
| RESULTADO N° 04 .....                                      | 103        |
| DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 04 .....                         | 113        |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>                               | <b>117</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>                           | <b>119</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>               | <b>121</b> |
| <b>VIII. ANEXOS .....</b>                                  | <b>126</b> |
| ANEXO N° 01 .....  | 127        |
| PROYECTO DE LEY .....                                      | 127        |
| ANEXO N° 2: .....  | 135        |
| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 1.....                        | 135        |
| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 2.....                        | 136        |
| ANEXO N° 3: .....  | 150        |
| ENCUESTA.....  | 150        |
| ANEXO N° 04 .....  | 154        |

## RESUMEN

La Ley 30714, regula el régimen disciplinario de los funcionarios policiales, establece una sanción muy grave (dos años de inhabilitación) para el que cometan delitos o faltas graves en actos ajenos al servicio. Sin embargo, esta sanción resulta inconstitucional, dado que esta acción implica una violación al derecho a la igualdad ante la ley, al imponer una carga desproporcionada a los policías en comparación con otros ciudadanos que cometen delitos fuera del ámbito laboral.

La investigación tiene por objeto demostrar la inconstitucionalidad sobre la sanción referente a la infracción MG90 por la ley 30714 y su impacto.

El enfoque de la investigación es cualitativo y se aplicarán métodos generales de investigación científica, dogmática, hermenéutica y sistemática

**Palabras Clave:** sanción muy grave, personal policial, actos ajenos al servicio, derecho constitucional, igualdad ante la ley.

Los autores.

## **ABSTRACT**

Law 30714, regulates the disciplinary regime of police officers, establishes a very serious sanction (two years of disqualification) for those who commit crimes or serious misdemeanors in acts unrelated to the service. However, this sanction is unconstitutional, since this action implies a violation of the right to equality before the law, by imposing a disproportionate burden on police officers compared to other citizens who commit crimes outside of the workplace.

The purpose of the investigation is to demonstrate the unconstitutionality of the sanction referring to the infraction MG90 by law 30714 and its impact.

The research approach is qualitative and general methods of scientific, dogmatic, hermeneutic and systematic research will be applied.

**Keywords:** very serious sanction, police personnel, acts outside the service, constitutional law, equality before the law.

**The authors**

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Los individuos que forman parte de la fuerza policial, como todo ciudadano gozan de derechos reconocidos por la Constitución, sin embargo, han sido objeto de cuestionamiento en cuanto a su comportamiento fuera del ámbito laboral, esto es, en sus actividades cotidianas como un ciudadano de a pie. Para ser concreto a lo que nos referimos es que, a los miembros del cuerpo policial, al encontrarse en sus días de descanso llamado franco, vacaciones o permiso u cualquier similar, se pueda malinterpretar las actividades de servicio con las actividades de ámbito privado, y éste realice actos atípicos que no llegan a criminalizar, pero, termina sancionándose de una manera distinta al de un ciudadano en particular, haciendo así diferencias muy notables hasta discriminatorio.

Si nos referimos a la clasificación según la tabla de alcoholemia – Ley 27753 – nos menciona que el primer periodo de 0.1 a 0.5 g/l, está en la categoría de Subclínico, que su actuar no es relevante en vía administrativa como en la parte penal, en concreto si el efectivo policial estando en sus días de descanso es encontrado con alcohol en la sangre dentro de los parámetros mencionado líneas arriba no acarrearía en una sanción, sin embargo esto no es considerado en el régimen disciplinario policial, dado que, la sanción al policía es con 1 a 2 años de disponibilidad, es decir, suspensión de labores.

Pero no se analiza, el hecho de ser un efectivo policía, no significa que no se considere como un ciudadano que goza de todos sus derechos constitucionales.

Es por ello, en lo ya mencionado anteriormente, podemos afirmar, todo ciudadano goza de los beneficios jurídicos establecido en nuestra máxima norma el mismo que no genera discriminación por pertenecer o trabajar en una institución del estado como lo es la PNP, motivo por el cual la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, deben estar bajo los lineamientos de la equidad en las acciones que realiza un policía y un civil, cuando ambos se encuentran en las mismas situaciones al momento de trasgredir las normas, y en efecto para la situación en la que se encuentra el efectivo policial en sus acciones o situaciones denominadas como actos ajenos al servicio policial, para ser más específico, cuando el efectivo policial se encuentra en la conducción de un vehículo con presencia de alcohol menor 0,5g/l, ya que dicha actividad la está realizando fuera de su horario de trabajo, acción que debe ser sancionada en el fuero común como un ciudadano peruano que comete una infracción al Reglamento nacional de tránsito, siendo inaplicable una sanción administrativa disciplinaria con consecuencias laborales, ya que, el efectivo puede realizar toda conducta siempre y cuando no trasgreda las normas jurídicas, por lo consiguiente se rechazaría configurarla con la mencionada infracción.

En cuanto al texto que aborda el principio de igualdad en relación con la ley, podemos concluir que la función primordial del Estado es velar por el respeto de esta igualdad jurídica, puesto que, es un principio por el cual todas las personas sin discriminación de ningún tipo, reciben el mismo trato ante la ley, por el hecho que emana de una norma constitucional que protege a todos y cada uno de nosotros. Entre las normas que reconocen lo mencionado se halla:

“Declaración de Derechos de Virginia, 20 de junio de 1776, Artículo I.- La igualdad es la armonía, equilibrio e intercambio de los elementos que componen el conjunto, igualdad de trato, falta de privilegios, sin preferencia, reciprocidad de derechos en casos similares. Todos los hombres son esencialmente iguales en libertad e independencia y tienen ciertos derechos inherentes que, al pertenecer a un estado social, no se pueden negar ni menospreciar (...)”.

Consiste aplicar por igual sin ninguna distinción o excepción, sino de manera general. De la cual la normativa legal debe ser equitativo para similares hechos, independientemente de los distintos sujetos que los lleva a cabo.

No olvidar, mediante Resolución Jefatural N° 514-2003-JEF-RENIEC, se inicia las inscripciones a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, con el fin de obtener el documento que les identifica como ciudadano peruano, la misma que se efectuó para reconocerles sus derechos civiles. De esta manera se evidencia el interés del estado hacia los derechos que les corresponde a los efectivos policiales como ciudadanos.

Reciente a través de la Sentencia N° 01341-2014-PA/TC, se determina la responsabilidad disciplinaria de los efectivos cuando su conducta afecte su deber funcional, otros actos ajenos al servicio no deben ser sancionados. El avance hacia el reconocimiento de los miembros de la PNP de sus derechos alejados de su labor policial toma como resultado el fallo a favor de la demandante del precedente mencionado, donde concluye que los miembros PNP se le debe considerar los mismos derechos

constitucionales que le corresponde a un ciudadano peruano común, es decir los actos de la vida privada del personal policial no debe ser juzgada por la institución policial sino afecta ningún bien jurídico protegido relación a su función policial.

Nuestro punto de estudio abarca sobre la inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación constitucional ante la igualdad a la ley. Donde no hay el adecuado trato hacia el personal policial en la cual es sometido a una investigación de una infracción y una sanción subjetiva por parte de la oficina de disciplina del lugar donde le compete, poniendo en peligro el legítimo principio de igualdad ante la Ley.

Estas conjeturas responderemos en el desarrollo del trabajo de investigación.

### **1.1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

La vigente investigación tiene objetivo determinar la inconstitucionalidad sobre la sanción referente a la infracción MG90 por la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional de la igualdad ante la ley.

### **1.1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **A. TESIS NACIONALES**

Enciso Medina Javier Iván (2019) realizó trabajo académico titulada *“Evaluación de la aplicación del debido procedimiento en la Ley 30714, Ley que regula el régimen disciplinario de la policía nacional del Perú”* para obtener el diploma académico de segunda rama en derecho por parte de la PUCP.

Este trabajo de análisis trata que el efectivo policial procesado administrativamente por la Inspectoría de la Policía Nacional del Perú, en donde el proceso con funcionarios encargados acatar en cumplir la norma legal, en vez de hacer más diligente el procedimiento, lo terminan obstruyendo, debido a la carencia en la capacitación, insuficientes recursos, falta de motivación suficiente para autorizar decisiones administrativas.

Fernández Laredo Miguel Ángel (2019) realizó la tesis titulada “*Efecto vulnerador de la Resolución Ministerial N° 552-2017-IN (convenio servicio extraordinario), en la limitación de derechos del agente policial, Lima 2018*” para conseguir el grado académico de abogado por medio de la Institución privada universitaria Norbert Wiener.

Concluye, R. M. N° 552-2017-IN, afecta derechos laborales, teniendo en cuenta que al aceptar que según ley la función policial es exclusiva al efectivo policial, alcanza a delimitar vínculos laborales fuera del servicio policial, impidiendo ejercer labores fuera de la trayectoria policial.

Edwin Enrique Montano Mariño (2017) realizó trabajo académico titulada “*Principio de non bis in ídem en casos de conducción en estado de ebriedad en el fuero Militar Policial*” para conseguir el diploma académico de Maestro en Derecho por parte de la Universidad Cesar Vallejo.

Esta investigación académica inicia en la premisa de que, los miembros policiales que conducen bajo los efectos del alcohol son procesados ante tres instancias distintas: el Fuero Militar, el Civil y por último la Inspectoría de la PNP, lo cual transgrede al nobis in ídem.

También, por medio del Art. 12 de la normativa de las fuerza del orden, representa los deberes de efectivos policiales, la cual establece que todo efectivo del orden siempre es considerado de servicio; entendiéndose que aun gozando de su vida privada es considerado como de servicio: por lo tanto, cuando un policía comete un delito en el momento de conducir en estado de embriaguez en sus horas de libre desarrollo, fuera del ejercicio que tiene todo policía; dicho comportamiento es investigado por Inspectoría y procesado por el Fuero Militar Policial solo por el hecho de considerarlo de servicio; este tratamiento jurídico y normativo ocasiona que se inicie las investigaciones ante distintas instancias; lo cual se percibe una criminalización en perjuicio del efectivo policial.

## **1.2. ENUNCIADO DE PROBLEMA**

¿Es inconstitucional sancionar al personal policial en actos ajenos al servicio, bajo la infracción MG90 establecida en la ley 30714, protegiendo de esa manera su derecho constitucional ante la igualdad de la ley?

## **1.3. LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL:**

- a. Delimitar si es inconstitucional sancionar por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a. Analizar la afectación del derecho a la igualdad ante la ley, en el personal policial en relación a los actos ajenos al servicio.
- b. Precisar si los actos en días no laborables vulneran los bienes jurídicos protegidos por la ley 30714.

#### **1.4. FORMULACION DE LA HIPÓTESIS**

Es inconstitucional sancionar al personal policial en actos ajenos al servicio, bajo la infracción MG90 establecida en la ley 30714, porque su aplicación normativa afectaría su facultad de la igualdad ante la ley.

#### **1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACION**

##### **1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

La afectación al derecho de la igualdad ante la ley.

##### **1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE:**

La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714.

#### **1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Tomando como punto de partida el enunciado del problema, la presente investigación permitiría por un lado conocer los alcances de la restricción de los derechos en relación a la igualdad ante la ley, por consiguiente, entender el límite del desarrollo como ciudadano del efectivo en actos ajenos al servicio por la interpretación de la normativa policial, en la cual establece que, todo miembro policial es considerado en permanente servicio.

Actualmente en el Perú se está desarrollando la homologación de los derechos del personal policial con el ciudadano promedio de manera progresiva; sin embargo, existe rezago, por esta razón se justifica porque esta sanción prevalece en el desarrollo humano del miembro policial. De esta manera, en la normativa policial tipifica la diferencia entre la acción y los actos de su comportamiento como civil.

Nuestra investigación es *Conveniente*, puesto que nos ayudaría a resolver el problema que se suscita en el momento que se sanciona al efectivo policial cuando éste realiza actividades fuera de área laboral, y que son vistos como si fuera actos realizados dentro de su centro laboral.

Es de utilidad *Relevante*, ya que al final de la investigación el beneficio recaería para los efectivos policiales, porque el derecho afectado no se encontraría en ninguna circunstancia.

### **1.7. ESTRUCTURA DE TRABAJO**

La presente investigación, se desarrolla en el primer capítulo derecho constitucional de igualdad ante la ley, La igualdad jurídica es un principio según el cual todos los individuos sin distinción alguna tienen el mismo trato ante la ley y que importa principalmente la actitud correspondiente de todos y cada uno de los individuos. Como en el caso de la igualdad procesal en el que sea cual fuere la naturaleza de éste (civil, penal, laboral, etc.), tienen igual posición, merecen idéntico trato y tiene derecho a ejercitar las mismas facultades, porque lo contrario, implicaría parcialidad. En este caso, nos referimos al trato igualitario que deben tener los efectivos policiales, cuando estos cometan infracciones que, para un civil, solo es una falta administrativa, pero para los efectivos policiales es una infracción muy grave, estipulado con el código MG90 de la Ley N° 30714 - Ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, al momento de conducir en estado de ebriedad con presencia de alcohol en la sangre en proporción de 0.25 hasta 0.5 g/l, y que esas acciones sean realizadas en su día de descanso.

Seguidamente, en el segundo capítulo se abarca sobre la Institucionalidad de la Policía Nacional del Perú acorde a su a clasificación y régimen disciplinario, en esta parte se tocará todo lo referente a su clasificación del personal policial, la naturaleza de sus funciones, ya sea por su situación en el servicio, situación de actividad, situación de disponibilidad, situación de retiro, así también tocaremos los antecedentes del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, régimen disciplinario vigente, principios en el régimen disciplinario policial, bienes jurídicos

en el régimen disciplinario policial (ética policial, disciplina policial, servicio policial, Imagen Institucional), etc.

El tercer capítulo aborda finalmente todo lo concerniente a análisis constitucional de la infracción MG 90 en actos ajenos al servicio y su impacto al derecho a la igualdad ante la ley

#### **1.8. REFERENCIA DE LOS METODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACION, Y EL DISEÑO DE INVESTIGACION**

La presente investigación referida, conforme con su propósito, es aplicativa, y emplea en su elaboración el diseño de Investigación de descriptivo-propositivo; toda vez que se buscara superar la problemática recaída sobre la violación sobre el derecho equitativo ante la ley al personal policial del Perú ante lo inconstitucional de la sanción por la infracción MG90 de la Ley 30714, en actos ajenos al servicio.

Con lo cual analizaremos, identificaremos y propondremos la modificación, a la vez la eliminación para no afectar el derecho del personal policial.

En esta investigación, los tesisistas hemos decidido aplicar métodos generales de la Investigación y así como métodos de la Investigación Jurídica; con referencia a los primeros, se aplicó el Método deductivo que nos permitió indagar, analizar y clasificar todos los aspectos fácticos, y consecutivamente postular de una hipótesis capaz de conferirle solución a la problemática planteada en nuestra Tesis.

Por otro lado, en cuanto a los métodos jurídicos que se usó, tenemos al Método dogmático, en la cual se analizaron conceptos jurídicos desarrollados en base a

principios del derecho en relación a la igualdad frente a las disposiciones legales, el Método Hermenéutico cuyo uso se desarrolló en la interpretación de la normativa en cuestión de nuestra investigación, y por último tenemos al Método Sistemático que nos accedió creer que la normativa analizada no tenía relación ni coherencia con principios establecidos en nuestra Constitución política del Perú.

#### **1.9. BREVE REFRENCIA BIBLIOGRAFICA**

Este proyecto relacionado a la investigación académica se usará utilizaremos recolección de datos de distintas casas de estudios superiores de Chimbote (Universidad Nacional del Santa y Universidad Cesar Vallejo), así como también de diferentes libros virtuales y otros documentos de aporte educativo.

# **II. MARCO TEORICO**

**CAPITULO I:  
DERECHO  
CONSTITUCIONA  
L DE IGUALDAD  
ANTE LA LEY**

## **1. La igualdad y no discriminación, diferenciación y discriminación: aproximación conceptual**

El texto de la Convención Americana sobre Derechos Humanos nos proporciona una definición del término discriminación. De una lectura de las demás normas que conforman el derecho interamericano, se puede observar que el artículo 1 de la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia sí proporciona una definición del referido concepto, al preverlo de la siguiente forma:

Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados parte.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

Por su parte, la Corte Interamericana ha definido discriminación como: “Toda diferencia de trato que carezca de justificación objetiva y razonable” (2017, p. 219). Es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido”. Dicha definición se adoptó con base en la reiterada jurisprudencia de la Corte Europea de Derechos Humanos, al interpretar el

artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que dispone la obligación de los Estados parte de dicho tratado de no discriminar en el aseguramiento de los derechos previstos en dicho tratado en favor de las personas.

La misma fue adoptada por el Comité con base en la definición que brinda, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de la discriminación racial, y la que proporciona, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, sobre la discriminación contra la mujer, identificando los elementos comunes de cada una de las definiciones proporcionadas por dichos tratados.

## **2. La igualdad: ¿principio o derecho?**

### **2.1. Concepto de Igualdad**

El concepto de igualdad es relacional y solo se puede entender al responder dos preguntas: ¿igualdad entre quiénes? e ¿igualdad en qué? En este sentido, la igualdad no puede considerarse como un derecho independiente, sino como un concepto que se relaciona con el disfrute de otros derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Al ser relacional, la igualdad permite a una persona compararse con otra en términos de disfrute de derechos para poder acceder a ellos. Al respecto, el Tribunal Constitucional en el caso Cámara Peruana de la Construcción (Expediente N° 00261–2003–AA/TC), se ha establecido que la igualdad tiene una naturaleza jurídica que se basa en ser una condición esencial para el ejercicio de los diversos y múltiples derechos individuales. En otras palabras, la igualdad opera cuando está vinculada con otros derechos y funciona en conjunto con ellos.

Dentro de este contexto Rubio Correa (1999) menciona lo siguiente:

“Las personas comparten algo en común e idéntico con otros individuos de su especie, lo cual nos representa y nos caracteriza como humanos. Por lo tanto, la igualdad se entiende como un principio-derecho que busca colocar a las personas en una condición igualitaria y en un nivel de equivalencia” (p. 35).

Esto implica que hay una conformidad o similitud en términos de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma. Esto significa que no se deben establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se otorgan a otra, en igualdad de condiciones y con razones justificadas.

Se reconoce a igualdad como un principio normativo de vinculación genérica. Este deviene en el atributo que tiene toda persona para que se le aplique la ley o se le trate en las mismas condiciones que a los semejantes que se encuentran en idéntico similar situación. Consiste en la afirmación a priori y de apodíctica homologación entre todos los seres humanos, en razón de la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar.

## **2.2. La igualdad como principio**

La idea de igualdad se utiliza como un criterio fundamental para evaluar si se están afectando o no varios derechos y valores constitucionales.

La igualdad como principio se constituye en la pauta rectora de la organización y actuación del Estado. Por ende, deviene en la regla básica que el cuerpo político debe garantizar, preservar y dar contenido a través de la dación de leyes y actos administrativos. Dicho principio debe ser asumido como un mandato de optimización que apunta a su verificación jurídica y social.

El principio de igualdad exige del Estado, simultánea y sincrónicamente, una

vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o intervencionista. La vinculación negativa o abstencionista está referida a tratar igual a los iguales y diferente a los diferentes, quedando vedada la posibilidad que a través de la ley (expresión de regla general y abstracta) se pueda auspiciar situaciones discriminatorias de cualquier índole. La vinculación positiva o intervencionista está referida a tratar deferentemente por un lapso, mediante la denominada acción afirmativa o discriminación a la inversa.

### **2.3. La igualdad como derecho**

La noción de igualdad es percibida como una facultad o atribución exigible individual o colectivamente, por medio de la cual las personas deben ser tratadas simétricas y homológamente, tanto en el contenido de las leyes como en las aplicaciones de las mismas siempre que no existan razones fundadas para un tratamiento distinto.

En tal sentido, el derecho a la igualdad se constituye, prima facie, en aquello que obliga tanto a los poderes públicos como los particulares a actuar uniformemente respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones; así como tratar de manera desigual a las personas que se encuentren en circunstancias disímiles, debiendo tener dicho trato dispar un fin legítimo, el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea, necesaria y proporcional. En consecuencia, se erige como un derecho fundamental de la persona oponible en todos los ámbitos de la vida coexistencial.

En resumen, la igualdad como principio implica un postulado o proposición con sentido y proyección normativa o deontológica que, como tal, constituye parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático. Como derecho comparte el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución

conformante del patrimonio jurídico de la persona y derivado de su naturaleza, que consiste en ser tratado igual que los demás en función de hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por tal, deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades.

### **3. Carácter relacional del principio - derecho de igualdad**

#### **3.1. La igualdad con relación al sistema jurídico**

Se considera como un factor crucial en los procesos de creación, interpretación, aplicación y unificación de la ley. En este contexto, la igualdad se presenta como un elemento fundamental para fortalecer la seguridad jurídica, ya que requiere que el sistema establezca un marco de estabilidad y certeza. Para lograr este objetivo, dicho principio-derecho se manifiesta a través de las ideas de igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley.

##### **a. La igualdad en la elaboración de la Ley**

Hace referencia al contenido de las normas, lo cual actúa como una limitación a la discrecionalidad del legislador. Esto implica que el legislador no tiene libertad absoluta para establecer pautas obligatorias diferentes, a menos que existan circunstancias relevantes que lo justifiquen. En consecuencia, al legislador se le prohíbe crear distinciones artificiales o arbitrarias en relación con hechos, eventos o situaciones que involucren a personas que sean idénticas en todos los aspectos, o en los casos en que las diferencias no sean relevantes para establecer una norma de diferenciación.

Como exponen los Juristas Gutiérrez & Sosa Sacio (2005):

“La actuación del legislador se encuentra limitada por la Constitución, lo que impide que pueda crear leyes que contradigan la igualdad de trato de manera arbitraria. Esto implica que cualquier

persona tiene el derecho de protegerse ante leyes estatales que contengan diferencias injustificadas y que afecten su situación legal o sus expectativas legítimas” (p. 72).

**b. La igualdad en la aplicación de la Ley.**

Ella se refiere a la eficacia de las normas. Por ende, opera como un límite a la actuación del aplicador de la ley, el cual no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente. Ello supone la obligación de aplicar la ley de manera efectivamente semejante a todas las personas que se encuentran en la misma condición o circunstancia, o que, en caso de inexistencia de homología, esta careciese de relevancia para fijar una regla de diferenciación.

En el caso Instituto Superior Tecnológico no estatal Peruano de Sistemas (SISE) (Expediente N° 1279–2002–AA/TC), el Tribunal Constitucional señaló que la aplicación uniforme de la ley es una regla general que opera cuando existe una identidad sustancial entre los supuestos de hechos resueltos, que no necesariamente debe ser plena; en tal sentido, basta con que se verifiquen suficientes elementos comunes que permitan considerar que los supuestos de hecho analizados son jurídicamente iguales y merecer una aplicación isonómica de la norma.

**3.2. La igualdad en relación al sistema político-social**

Se percibe una pauta básica destinada a fomentar políticas económico–sociales que, formalizadas a través de la ley, coadyuvan a plasmar la denominada igualdad material. Esta se consagra cuando todas las personas pueden cubrir sus necesidades básicas.

Ello supone un esfuerzo y una atención del Estado a favor de aquellas personas que

por sí mismas no pueden cubrir sus necesidades mínimas lo cual, en los hechos, afecta su dignidad, desvigoriza su capacidad de autonomía y mutila el desarrollo de su personalidad.

No olvidemos que la dignidad por Landa (2018), desde su punto de vista:

Es el principio más importante de nuestra Constitución, que no solo proporciona la base para los diferentes derechos humanos o constitucionales que se le otorgan al ciudadano y orienta los fines que el estado debe acatar. (pp.17-18)

Esta falta de cobertura personal de las necesidades básicas supone la ausencia de condiciones para la supervivencia o la viabilidad del despliegue de las potencialidades físicas, psíquicas e intelectuales.

#### **4. Sujetos obligados por el principio-derecho de igualdad: Estado y particulares**

Obligados por el derecho a la igualdad están todos los poderes e instituciones del Estado en todas las manifestaciones. La intensidad de la vinculación es la misma para todos ellos. La igualdad no admite es establecimiento de una escala de vinculación u obligatoriedad. Es irrelevante, para la vinculación, la organización o el tipo de actividad pública que realizan, más aún si se toma en cuenta lo dispuesto, a modo de deberes fundamentales del Estado, en el art. 44 de la Constitución. A causa de esta disposición constitucional no existen ámbitos estatales que estén exentos de la obligación derivadas de la igualdad.

Es erróneo derivar de fórmulas como la facultad de libre configuración del legislador o de la teoría de discrecionalidad de la administración una exención a la vinculación de la igualdad. Ciertamente, ellas ofrecen un cierto margen de libertad con respecto a la regulación, pero no con relación a la obligación misma de respetar la igualdad. En otras palabras, la libre configuración legislativa y la discrecionalidad administrativa se da

dentro de la igualdad, pero no fuera de ni por encima de la igualdad.

Con relación a la vinculación a los particulares ha de tenerse en consideración los puntos de vista de la doctrina y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En la doctrina, que ha entendido la vinculación de los particulares a los derechos fundamentales en general, la igualdad se aplica indirectamente en el tráfico jurídico entre particulares. La teoría de la aplicación inmediata o directa de los derechos fundamentales (también denominada eficacia entre terceros, eficacia horizontal o eficacia absoluta) nivelaría las particularidades del derecho privado y destruiría, en cuanto respecta a su base, la autonomía privada. Para quienes admiten otro punto de vista, los derechos fundamentales vinculan directamente a todos los sujetos de derecho privado en su totalidad, en el entendido que el ordenamiento jurídico privado es también derecho legislado estatalmente y, por consiguiente, directamente vinculado a los derechos fundamentales.

Se debe reconocer que la legislación del derecho privado está directamente vinculada al principio general de igualdad, consecuentemente, los tribunales que resuelven asuntos del derecho civil han de considerar dicho principio para la interpretación y aplicación del derecho en materias que no son contractuales. “Más discutible es su aplicación en la esfera estrictamente contractual en la que prima la autonomía de la voluntad” (Zippelius, 1989, pp. 12-13). En la medida que cada vez son más frecuentes las violaciones de la igualdad en este ámbito, no se debe descartar a priori casos de abuso del poder privado que afecten la igualdad en las relaciones entre particulares.

En un sentido amplio, la igualdad incluye la posibilidad de un deber estatal de proteger a los particulares débiles frente a los más fuertes. Al respecto, el Tribunal Constitucional no solo considera que la vinculatoriedad de los derechos fundamentales alcanza a las relaciones “establecidas entre particulares” (STC N.º 1124-2001- AA/TC, FJ 6), sino que

también las relaciones contractuales de carácter privado laboral están vinculadas “a los derechos de igualdad” (STC N.º 4635-2004-AA/TC, FJ 37).

## **5. Contenido del derecho-principio de igualdad**

El art. 2.2 (primera frase) incorpora la igualdad en la Constitución como derecho directamente aplicable: todos tienen el derecho de ser tratados de manera igualitaria por parte de la ley. La Constitución se refiere a la igualdad no afecta en absoluto su importancia y tampoco va en detrimento de su contenido sustantivo que es bastante amplio, ya que puede considerarse incluso como un principio jurídico suprapositivo, en la medida que se entienda vinculado estrechamente con el art. 1 de la Constitución. Sin embargo, aunque pueda parecer evidente que la igualdad posee un contenido definido, ello no necesariamente es así. Por lo que antes de abordar sus manifestaciones concretas, se debe analizar esta cuestión.

### **5.1. La igualdad: ¿Un derecho sin contenido?**

El derecho a la igualdad presenta una estructura especial. En contraste con la mayoría de los derechos inalienables, ella rechaza proteger una determinada actividad del ser humano o un instituto moldeado por el derecho. La igualdad, en estricto, solo presenta un mandato de acción válido para todos los órganos estatales en todos los ámbitos. “El mandato de influir solo de determinada manera en la posición jurídica de las personas es, por falta de vinculación con un ámbito vital concreto, demasiado formal y menos sustancial que otros derechos fundamentales” (Kingreen & Poscher, 2017, p. 137). Por ello, del art. 2.2 (primera frase) de la Constitución no se puede derivar un ámbito de protección o de aplicación concreto. Para el jurista Starck (1970) asevera que:

Puede decirse que la igualdad posee un ámbito de protección o de aplicación

esencialmente restringido que solo puede ser delimitado, por un lado, con el recurso a los denominados derechos de igualdad especiales o específicos y, por otro lado, con la referencia a la realidad, toda vez que sin tener a la vista la experiencia práctica y el conocimiento de la realidad, la igualdad es vacía, no dice nada (p. 317).

A pesar de las afirmaciones del órgano de garantías constitucionales en jurisprudencia constante, por un lado, la fundamentación constitucional salvaguardado por la garantía de igualdad “rechaza negativamente demandar un trato igualitario a los demás, sino en recibir un trato equivalente a aquellos que se encuentran en una situación idéntica” y, por otro lado, que “la facultad a la uniformidad se compone en dos dimensiones: igualdad en el trato legal e igualdad en la normativa legal” (RTC 03525-2011-PA/ TC, FJ 4), lo cierto es que, en todos los casos de igualdad resueltos, la verificación de si ella resulta o no vulnerada, siempre se constata con relación a posiciones iusfundamentales, directas o indirectas, protegidas por otros derechos fundamentales. Se afirma, entonces, que se trata de un derecho vinculado, “en otras palabras, su funcionamiento depende de su relación con los demás derechos, facultades y atribuciones establecidos en la Constitución y las leyes. Este carácter relacional tiene como objetivo garantizar el disfrute completo, efectivo y real del conjunto de derechos reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes” (STC N.º 01604-2009-AA/TC, FJ 9).

## **5.2. Materializaciones de la igualdad**

El art. 2.2 (primera frase) de la Constitución señala que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley”. La complejidad de esta disposición no se condice con la

brevidad de su texto, por lo que es importante tratar, primero, lo que este derecho (dimensión subjetiva) y, al mismo tiempo, principio (dimensión objetiva) significa; y, segundo, nos referiremos a sus materializaciones: la uniformidad en la elaboración del marco legal y la uniformidad en la ejecución de la legislación. Si bien ambos tienen destinatarios distintos y alcances diversos, son también dos lados de una misma moneda.

**a. La igualdad ante la Ley.**

“La idea de que la igualdad ante la ley se basa en la igualdad ante Dios tiene raíces iusnaturalista” (Kaufmann, 1965, p. 4).

La igualdad para Zippelius (1989):

Esta última no significa solamente la igual cercanía y lejanía del individuo ante Dios, sino algo mucho más importante: por un lado, el saber que existe aquí un ser personal y real que nos juzga con justicia y, por otro lado, que el concepto de justicia está inseparablemente vinculado con una personalidad absoluta (p. 10).

En contraposición a esta perspectiva de justicia, el principio de igualdad ante la ley propone algo diferente: sustituir esa autoridad absoluta (Dios) por un sistema legal abstracto. Se confía en que todo régimen personal debe ser sustituido por leyes generales y abstractas y, de esa manera, eliminar toda arbitrariedad personal.

La igualdad ante la ley significa algo muy distinto, su sentido estricto se refiere al contenido de las diferenciaciones que están presentes en las normas jurídicas. Toda norma jurídica consiste en una interconexión de conceptos jurídicos y la formación de todos estos conceptos significa que los supuestos

de hecho de la vida cubiertos por ellos deben ser tratados de manera diferente a los demás supuestos de hecho. La cuestión central, por tanto, de la igualdad ante la ley es si este trato diferenciado de los supuestos de hecho de la vida está justificado o no. Evidentemente, esta cuestión plantea una exigencia que no puede ser satisfecha por medio de la generalidad de la formulación de las normas jurídicas. En suma, la igualdad ante la ley es un principio jurídico inmanente al ordenamiento jurídico, cuyo contenido nada tiene que ver con los rasgos de generalidad y abstracción de las leyes. Por el contrario, introduce una prohibición que impide establecer tratos diferenciados sobre la base de fundamentos o razones arbitrarias o irrazonables.

**b. La igualdad en el establecimiento del derecho**

La igualdad puede ser conseguida por medio de la igual aplicación del derecho únicamente cuando la norma aplicada en sí misma garantiza la igualdad, pues la igual aplicación de una norma que no respeta el principio de igualdad solo puede producir, en este aspecto, desigualdad. De ahí que la primera materialización de la igualdad ante la ley sea la igualdad en el establecimiento del derecho; este es el presupuesto de la igualdad en la aplicación del derecho.

La igualdad en el establecimiento del derecho esencialmente no ordena equiparar las diferenciaciones fácticas existentes, por el contrario, se dirige contra las desigualdades jurídicas en la actuación del Estado. El establecimiento del derecho infringe los derechos de igualdad cuando una regulación en sí misma o en comparación con otras regulaciones conduce a diferenciaciones que no están justificadas. Bajo la Constitución, la vinculación

del legislador a la igualdad y su deber de establecer una regulación justa está constitucionalmente ordenada.

Para Nowak & Rotunda (2007) manifiestan que:

Bajo este supuesto, las leyes pueden ser inconstitucionales porque incurren en una sub - inclusión (la ley comprende en su clasificación a todas las personas en situación similar, pero excluye a algunas que son similares a ellas en cuanto a la finalidad de la ley), en una sobre - inclusión (cuando la ley comprende en su clasificación al conjunto de personas que se hallan en una circunstancia equivalente establecidos por dicha ley incluyendo a un grupo adicional de personas que no lo están), o en ambas al mismo tiempo (p. 377).

En todo caso, el legislador tendría dos opciones para eliminar el trato preferente que transgrede la igualdad en el establecimiento del derecho: primero, puede extender la exigencia a los perjudicados; o, segundo, suprimir el trato preferente para todos. En el primer supuesto estamos frente a la violación al principio de igualdad de trato en el establecimiento de la facultad por sub inclusión, mientras que, en el segundo, se trata de una solución que afecta tanto a los que les correspondía el trato preferente como a los que no, con la consecuencia de un perjuicio mayor para los primeros. Por eso, para los tribunales constitucionales resulta más razonable considerar la fijación o constatación de la inconstitucionalidad y establecer mandatos al legislador para una nueva regulación.

**c. La igualdad en la aplicación de la Ley.**

El principio de igualdad ante la ley también se materializa en la denominada igualdad en la aplicación de la ley. Esta es especialmente relevante para la vinculación del Poder Ejecutivo (art. 118.1) y del Poder Judicial a la Constitución y a la ley (art. 146.1).

Mientras las leyes regulen forzosamente las consecuencias jurídicas, el mandato de igualdad se transforma en vinculación a la ley. Los derechos de igualdad tienen un significado práctico incluso más allá del alcance de esta vinculación legal. Ahí donde las leyes establecen márgenes interpretativos y discrecionales, estos deben ser satisfechos con criterios de igualdad.

Las disposiciones de la administración o la jurisdicción uniforme hacen surgir, precisamente, los mecanismos de autovinculación del principio de igualdad. La vinculación a este parámetro debe separarse de la cuestión relacionada con el surgimiento y la modificación de las disposiciones administrativas y judiciales. Las exigencias de la igualdad en la aplicación del derecho, sin embargo, son distintas según se trate del Poder Ejecutivo (administración pública) o del Poder Judicial (jueces y tribunales).

En la aplicación del derecho, el principio de igualdad vincula a la administración, sobre todo, ahí donde esta dispone de un margen de discrecionalidad; es decir, especialmente en el ejercicio del poder discrecional concedido o de un margen de discrecionalidad. Con referencia a la jurisdicción, la igualdad en la aplicación del derecho juega un rol trascendente en la dirección del proceso.

Para Pietzcker (2013) sostiene que:

Las partes deben recibir un trato igual en la determinación de los plazos, en la concesión de prórroga y, de manera particular, en la garantía del derecho a ser oído. El hallazgo de la decisión judicial y la decisión misma no son controlados o lo son mínimamente mediante el principio de igualdad (p. 920).

## **6. Tipos de igualdad**

### **6.1. Igualdad formal: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley**

La igualdad formal, implica la exigencia del trato igualitario con relación a la ley y en su aplicación. Para Landa (2017) la forma en que se expresa el concepto de igualdad es la siguiente:

La igualdad ante la ley implica una instrucción dirigida al legislador para que las medidas legislativas que se tomen no generen distinciones injustificadas ni tratamientos diferentes entre grupos de personas basados en razones prohibidas por la constitución, como la discriminación por raza, origen étnico, opinión, idioma, religión, situación económica, orientación sexual, etcétera (p. 37).

Resulta discriminatoria, por generar una ventaja no justificada, el otorgamiento por vía legal de puntos adicionales en los concursos de ingreso a la magistratura a abogados que realizaron el curso especial de formación para la actividad judicial desarrollada por la Academia de la Magistratura, en desmedro de otros abogados que no llevaron el mencionado curso, pues en este caso se ve afectado a los derechos sobre igualdad y acceso en relación a función pública.

## **A. Test de igualdad ante la ley a partir del principio de proporcionalidad**

El principio de proporcionalidad es empleado por la mayoría de los sistemas judiciales constitucionales como parte del criterio de evaluación de la igualdad ante la ley. Este enfoque inicialmente fue desarrollado por la Corte Constitucional de Alemania y posteriormente se extendió a las jurisdicciones constitucionales de Europa y América Latina.

El Tribunal Constitucional peruano (2004), al emplear en el principio de proporcionalidad de manera rigurosa, estableció de manera precisa:

En términos generales, el principio de proporcionalidad establece que cualquier intervención en los derechos fundamentales debe ser legítima y el grado de cumplimiento del objetivo de dicha intervención debe ser al menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental en cuestión. Para determinar esto, se comparan dos niveles o intensidades: el grado de logro del propósito de la medida examinada y el grado de afectación del derecho fundamental en juego (p. 5).

Es importante destacar, tal como indica Villacorta (2005), que:

En el análisis de proporcionalidad como requerimiento derivado del principio de igualdad, se distingue un aspecto crucial en comparación con el análisis de proporcionalidad aplicado a los derechos fundamentales de libertad. En este caso, el control de proporcionalidad debe ajustarse al principio de igualdad, ya que el objetivo no es determinar la injerencia en el derecho fundamental, sino evaluar la proporcionalidad del trato desigual y la carga asociada a dicha desigualdad. Esto implica establecer motivos objetivos de

diferenciación por parte del legislador, de manera que se justifique la desigualdad de trato (p. 72).

## **B. Test de igualdad en la aplicación de la ley**

En la doctrina nacional se advierte que “el Tribunal ha desarrollado dos versiones del test: uno de igualdad, cuando se discute sobre este derecho específico, que consta de los seis pasos que establece la sentencia 0045-2004-PI/TC, y otro de cinco pasos para la discusión de los demás derechos [...]. Sin embargo, el Tribunal usa indistintamente los pasos del test: a veces usa los seis, otras veces los cuatro últimos, otras veces hace combinaciones variadas de los diferentes pasos” (Rubio, 2011, p. 24). Esto muestra que la aplicación del test es variable, pero el objetivo de limitar las actuaciones y las normas que intervienen el derecho a la igualdad se mantienen.

Habiendo mencionado que el test de igualdad debe guiarse por lo fijado en el Exp. N.º 00045-2004-PI/TC y 00004-2006-PI/TC por el Tribunal Constitucional, siendo así, ahora se debe establecer la importancia del mismo, esto es, si tiene algún propósito concreto y los fines prácticos que tiene el test de igualdad. Dilucidar ese asunto es importante porque permite explicar con mayores detalles sobre las dimensiones de su aplicación al momento de aplicar a un caso concreto, mientras solamente se indique solamente los pasos etapas de aplicación, entonces es posible que no se entienda muy bien sobre los ámbitos de su uso e importancia. El asunto problemático es que la definición del test de igualdad no fue establecida por la sentencia que es materia de comentario, esa es la razón que motiva a que se fije el mismo para que sea más claro y de esa manera conozcan los operadores jurídicos sobre los ámbitos o dimensiones

de aplicación del mismo Expediente N° 0001- 2004-PI; Expediente STC 0019-2010-PI; Expediente N° 0045-2004-PI y Expediente N° 0261-2003-AA/TC, puntualmente, ha quedado claro que el test tiene diversas vertientes o formas de aplicarse. Eso ha suscitado que se busque la aplicación concreta y correcta del test, en especial, siguiendo el esquema trazado en el Exp. 00045-2004-PI/TC. Teniendo eso como base, lo concreto es que tampoco se puede advertir de dicha sentencia que exista una definición clara y primigenia sobre el mismo, siendo así, lo más importante es que el test sea visto como una herramienta para la solución de situaciones que impliquen problemática de derechos fundamentales, en especial, el derecho a la igualdad. Lo que se desprende de eso es que el test podrá ser aplicado en términos concretos y correctos, sin que existan problemas en su concepción, ya que es otro inconveniente que genera la dispersión de aplicación o uso del mismo.

En suma, con todo lo indicado queda claro el test de igualdad es una herramienta que sirve para garantizar el derecho a la igualdad y sirve para determinar la vulneración de dicho derecho cuando se producen hechos de desigualdad. Eso refleja que es importante para determinar cuándo una situación o hecho concreto genera desigualdad, ya que la finalidad es proteger el derecho fundamental a la igualdad, sin un instrumento con el test de igualdad, no se podría identificar las circunstancias que desembocan en un trato desigual e injustificado. También vemos pertinente que definir el test de igualdad sirve para conocer la importancia de su aplicación al momento de solucionar problemas vinculados con el trato desigual en que pudiesen incurrir tanto el poder público o privado.

## **6.2. Igualdad material: obligación del estado para superar las desigualdades estructurales**

Implica una exigencia compleja hacia el Estado, que implica la implementación de medidas legales, administrativas y judiciales para superar las desigualdades reales que obstaculizan el pleno desarrollo de las personas o de grupos vulnerables. Según Landa (2017), la igualdad material significa:

Al respecto, las medidas legislativas que se basan en la igualdad material se implementan a través de cuotas establecidas en favor de personas o grupos vulnerables (como mujeres, afrodescendientes, migrantes andinos, personas de bajos recursos económicos, víctimas de violencia terrorista, entre otros). Por ejemplo, nuestra legislación ha establecido una obligatoria cuota de empleo para personas con discapacidad, con porcentajes diferentes según se trate de entidades públicas o empresas privadas (p. 38)

## **7. La discriminación y sus tipos**

### **7.1. Discriminación directa e indirecta**

Se entiende por discriminación directa las situaciones en las que las personas o grupos de personas reciben un trato desigual y desventajoso sobre la base de categorías sospechosas específicamente declaradas como motivos de discriminación o exclusión. Además, también se puede considerar discriminación directa cuando se omite cumplir con una obligación o medida de acción positiva establecida por la ley (Añón, 2013, p. 646).

Por otro lado, se presenta una situación de discriminación indirecta cuando un trato diferenciado se fundamenta en un motivo aparentemente "neutral", pero su aplicación tiene un efecto perjudicial e injustificado sobre los integrantes de un grupo o colectivo protegido por una cláusula de no discriminación. De ahí a este tipo discriminado también se la denomine "de impacto". Para Barrère (1997) "La idea de que la discriminación puede ser directa o indirecta pone énfasis en la forma en que se manifiesta la discriminación y contribuye a detectarla" (p. 24). Esto es especialmente relevante en el caso de la discriminación indirecta, que a diferencia de la discriminación directa no se presenta generalmente de manera explícita, clara o evidente.

Un aspecto al que la doctrina presta especial atención al referirse a estos dos tipos de discriminación es la intencionalidad. Por tanto, en función de sus características, la discriminación directa puede considerarse intencionada, mientras que la discriminación indirecta puede considerarse inconsciente. Sin embargo, esto no es correcto.

Actualmente, una de las clasificaciones más ampliamente utilizadas es aquella que distingue entre la discriminación directa e indirecta. Esta distinción se encuentra presente en diversos tratados internacionales, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Discriminación, en ambos Convenios, significa cualquier forma de discriminación basada en una determinada categoría sospechosa (como la raza o el sexo) con el objetivo de menoscabar el reconocimiento, goce o práctica o anular cualquier derecho o libertad; definida como exclusión, limitación o preferencia en

todas las áreas. Estas dos medidas se relacionan por tanto con la idea de discriminación indirecta al considerar las consecuencias (o efectos) del trato discriminatorio.

También hay indicios de discriminación directa e indirecta en Perú. Por ejemplo, un caso relacionado donde se discutió el tema de la discriminación de género en el lugar de trabajo, el Tribunal Constitucional (2007) afirmó que la discriminación directa ocurre cuando:

Las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye a los aspirantes mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o complexión física, es una forma de discriminación directa. (p. 47)

De otro lado, se estima que se ha producido un caso de discriminación indirecta cuando:

Ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que estos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, pues la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual. Por ejemplo, el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad lingüística no es requisito indispensable para su desempeño es una forma de

discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen. También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables. (p. 45)

## **7.2. Discriminación por indiferenciación**

“Este tipo de discriminación se configura cuando no se trata de modo diferente, sin justificación objetiva y razonable, a personas o grupos de personas que se encuentran en situaciones sustancialmente distintas” (Rey, 2012, p. 292). Esta es una aproximación que resulta relativamente novedosa porque, como advierte De Asís (2000), “Normalmente se tiende a justificar solo la diferencia y no el trato uniforme, seguramente por la presencia de la idea de igualdad formal en el propio concepto de Derecho”. (p. 159)

Se ha referido al cambio que supone la introducción de este concepto, pues si bien no hay problemas (cumplidos ciertos requisitos) en aceptar que una regulación pueda ser discriminatoria por establecer una determinada diferencia de régimen, sin embargo, no se admite que pueda resultar discriminatorio el no diferenciar ante situaciones distintas.

La aproximación tradicional resulta problemática porque el trato uniforme de lo diferente no existe como problema jurídico (diluyéndose, a lo más, en una casi inaprensible arbitrariedad legislativa) y el particular afectado se ve muy mermado de vías efectivas de reacción y planteamiento jurisdiccional de su conflicto.

En Perú una sentencia en que el Tribunal Constitucional se refirió expresamente a la discriminación por indiferenciación es el caso **Jane Cósar y otros**. Según los hechos del caso, los demandantes solicitaban que se les permitiera ingresar a las tiendas de un supermercado en compañía de un animal de asistencia (perro guía). Al resolver el caso, el Tribunal Constitucional consideró que la decisión del supermercado de impedir de manera general el ingreso de animales, sin exceptuar de dicha regla a los perros guía, constituía un acto de “*discriminación por indiferenciación*” en perjuicio de las personas con discapacidad visual. En consecuencia, declaró fundada la demanda.

El Tribunal Constitucional también se ha referido a la discriminación por indiferenciación en otras sentencias, aunque lo ha hecho a manera de *obiter dicta*, es decir, sin que la identificación de esta forma de discriminación haya sido determinante para la resolución de la controversia. Así, por ejemplo, ha señalado que: La igualdad jurídica presupone [...] dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación).

Finalmente, cabe señalar que, desde un punto de vista estructural y a efectos de su enjuiciamiento, la discriminación por indiferenciación puede ser similar a la denominada “discriminación por omisión”. Sin embargo, el concepto discriminación por omisión pone el acento en una cuestión distinta a la examinada en esta sección pues evoca el binomio acción/omisión; y, por tanto, enfatiza el hecho de que la discriminación puede tener su origen tanto en un «hacer» como en

un “no hacer”. El concepto discriminación por indiferenciación como se ha explicado evoca otro binomio: que la discriminación no solo se produce cuando se trata de manera diferente a quienes se encuentran en la misma situación (discriminación por diferenciación), sino también cuando se trata de la misma manera a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente distintas (discriminación por indiferenciación).

### **7.3. Discriminación múltiple**

El concepto discriminación interseccional o *discriminación múltiple*. Queremos mostrar que diferentes factores discriminatorios pueden ocurrir simultáneamente y que sus características pueden dar lugar a formas de discriminación que requieren un análisis especial. En ese sentido, Añón (2013):

Afirma que el desarrollo doctrinal de este concepto es que “estamos frente a dos o más causas de discriminación que, combinadas, son situaciones de desigualdad cualitativamente diferentes a la suma de las partes. Explica que tiende a enfatizar la tesis de "trayendo Considere la discriminación por separado. (p. 151)

Este es un enfoque que resulta relativamente novedoso porque, como señala Rey (2008) “Tanto en el ámbito del Derecho Internacional como en el de los Estados, la prohibición de exclusión se examina de manera constante centrándose en un único factor discriminatorio, como la raza, el género, la discapacidad, entre otros, y rara vez se consideran combinaciones de varios factores” (p. 254). La noción de discriminación interseccional incluye, por tanto, una crítica a la noción de que la discriminación puede analizarse como un fenómeno asociado a factores aislados o, en el mejor de los casos, a factores acumulativos.

Como resultado, los enfoques cruzados no se basan en la capacidad de tratar cada

discriminador de forma independiente, como si fueran simples adiciones o complementos que se pueden descomponer. Igualmente, responde a posiciones que afirman la existencia de una esencia global compartida por todas las mujeres, como si formaran un colectivo homogéneo con una identidad única.

Para el autor Makkonen (2004) La discriminación múltiple ocurre cuando una persona es discriminada por diferentes razones que ocurren en diferentes momentos, Como ejemplo, cita el caso de una mujer con discapacidad motriz que fue discriminada en el lugar de trabajo para cargos directivos por ser mujer. También se le puede negar la entrada a edificios públicos que no son accesibles para sillas de ruedas (2002, p. 10). De este modo, se reconoce la acumulación de las distintas experiencias de discriminación que una persona puede vivir en diferentes momentos de su vida.

#### **7.4. Discriminación estructural**

Al hablar de este concepto la doctrina plantea que existen ciertas problemáticas respecto de las cuales la concepción tradicional de la discriminación puede resultar insuficiente. Esto se debe a que las causas y manifestaciones de la discriminación suelen estar atravesadas por complejas prácticas sociales que llevan a que determinados grupos sociales no gocen de sus derechos de la misma forma en que lo hacen otros grupos en la sociedad. Esta situación se considera el resultado de una subordinación sistemática que el Derecho no suele captar, al menos no en su versión liberal tradicional.

Al respecto, Barrére (2003) señala que: “Si bien la igualdad liberal se predica universalista, lo cierto es que esta fue edificada sobre determinadas características que constituyeron a los sujetos de la igualdad como hombres, blancos y propietarios

(aun cuando esta selección no fuera explicitada abiertamente)” (p. 7).

Asimismo, la idea de igualdad que ha tenido mayor influencia en la cultura jurídica dominante es aquella que la concibe como igualdad de trato y no como igualdad de estatus, entendido en sentido amplio, como conjunto de oportunidades, recursos, ocupaciones, posiciones y poder.

Con este concepto, por tanto, se buscaría hacer referencia a aquellas situaciones de desigualdad social, de subordinación o de dominación, en las que resulta difícil individualizar una conducta discriminatoria determinada pues se trata de dinámicas sociales reiteradas que llevan a la persistencia de estructuras de subordinación y resultados sistemáticamente desventajosos para ciertos grupos, incluso si no existen motivos explícitos y legalmente protegidos para la discriminación.

**CAPITULO II:**  
**INSTITUCIONALIDAD DE LA**  
**POLICIA NACIONAL DEL PERÚ**  
**ACORDE A SU CLASIFICACION**  
**Y REGIMEN DISCIPLINARIO**

## **1. PROYECTO PROFESIONAL POLICIAL EN EL CONTEXTO NACIONAL**

Los miembros de la organización policial están compuestos tanto por oficiales que desempeñan funciones armadas y de servicio, como por suboficiales que también cumplen roles armados y de servicio.

El adiestramiento educativo para los oficiales profesionales se inicia como cadetes en la Escuela de Oficiales, ubicado en la ciudad de Lima en el distrito de Chorrillos, teniendo como programa de estudio de formación por cinco años quienes egresan y se convierten en oficiales de armas con el grado de Alférez.

Por otro lado, el oficial de servicio es el profesional graduado de una universidad, con título registrado en la Superintendencia Nacional de Educación e inscrito en el colegio profesional respectivo, según corresponda, incorporado a la entidad policial por concurso público.

Mientras tanto; los suboficiales por lo general inician sus estudios como alumnos de la Escuela Técnica de Suboficiales en las ciudades asignadas y autorizadas por el comando general, teniendo como programa de estudios alrededor de tres años quienes egresan e inician la carrera de suboficiales con el grado de Suboficial de Tercera.

Asimismo; el suboficial de servicio es el personal civil licenciado de los institutos superiores o centros académicos con valor oficial, integra a la institución por medio de concurso público.

### **1.1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL**

El personal policial se especifica en las siguientes clasificaciones de acuerdo la ley Nro.1149 del 2012:

#### **a. POR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES**

Iniciamos que la función policial manifestado por Donayre (2018), como:

La expresión del poder de policía del estado, es decir de aquella facultad que tiene para tomar medidas que protejan y aseguren la seguridad pública. Estas medidas pueden incluir la detención de personas, los controles migratorios y las intervenciones policiales en general, las cuales tienen un impacto físico en las personas. Por esta razón, se requiere que el ejercicio de este poder sea razonable y esté en consonancia con los fines constitucionales (p.82)

Asimismo, el personal policial se identifica y diferencia del personal de armas (oficiales y suboficiales) con el personal de servicios (oficiales y suboficiales).

#### **b. POR SU SITUACIÓN EN EL SERVICIO**

Teniendo que diferenciar con la función policial, el servicio policial expresado por Donayre (2018), refiere a las actividades que involucran directamente a la ciudadanía están relacionadas con la labor de la Policía Nacional, ya que esta institución se encuentra en constante contacto con el ejercicio y desarrollo de los derechos de las personas. Por ello, existe una especial atención en generar confianza y respeto hacia la institución policial.(p.101)

Por lo cual las situaciones son:

#### **✓ SITUACIÓN DE ACTIVIDAD**

Por medio del artículo 70 de la ley Nro.1149(2012), se refiere a la condición del personal en cuadros y fuera de cuadros.

cuando hablamos de personal en cuadro nos referimos al personal que se encuentra dentro del servicio y con empleo, ya sea desempeñando un cargo específico previsto en los cuadros de organización y asignación de personal, sometido a medidas

preventivas de separación temporal del cargo, comisión del servicio o misión de estudios, en periodo de vacaciones, licencia, permiso o franco, o bien, enfermo o lesionado por un plazo no mayor a seis meses. Además, también se considera personal en cuadro aquel que cuenta con un mandato de detención emitido por una autoridad judicial competente por un plazo que no excede los seis meses. (el artículo 71 sobre la ley Nro. 1149, 2012, S/N).

Asimismo, la situación de actividad fuera de cuadro se refiere:

Cuando el personal policial se encuentra fuera del servicio debido a diversas razones, como enfermedad o lesiones que duran entre seis meses y dos años, estar prisionero o como rehén por hasta tres años durante el desempeño del servicio policial (y, si su existencia se desconoce después de este plazo, se considera fallecido en acto de servicio), desaparecido en acción de armas por hasta tres años (y, si no se sabe nada de su existencia después de este tiempo, se considera caído en enfrentamiento o resultado de la labor realizada), tener una orden de detención emitida por la autoridad judicial por más de seis meses o estar sometido en la suspensión laboral provisional de acuerdo establecido en la ley. (el artículo 72 sobre la ley Nro. 1149, 2012, S/N)

#### ✓ **SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD**

Es el estado temporal de los agentes de policía cuando no están ejerciendo sus funciones, se debe a diversas causas que no exceden un máximo de dos años. Entre ellas se incluyen: solicitarlo voluntariamente por razones personales, aplicar medidas disciplinarias por sanciones o por una puntuación anual de disciplina insuficiente (artículo 76 sobre la

ley Nro. 1149 ,2012, S/N); recibir una condena judicial con sentencia de encarcelamiento de hasta dos años o inhabilitación, y padecer una enfermedad o lesión grave que impida al personal desempeñar su empleo por motivos psicosomáticos y físicos.

#### ✓ **SITUACIÓN DE RETIRO**

Es al personal retirado de manera permanente del trabajo policiaco. Conforme a las directrices para el retiro del personal policial, existen varias causas que pueden llevar a los agentes a dejar su servicio en la institución. Algunas de estas causas son:

Alcanzar el límite de edad en su grado, haber completado un tiempo determinado de servicios reales y efectivos, la necesidad de renovación de los cuadros, sufrir una enfermedad o incapacidad psicosomática, haber permanecido en situación de disponibilidad durante dos años, haber recibido una medida disciplinaria, no haber demostrado suficiente capacidad profesional, haber sido condenado por un juez en un proceso judicial, haber solicitado el retiro o encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad.(el artículo 83 sobre la ley Nro. 1149,2012, S/N)

#### **c. SEGÚN SU CIRCUNSTANCIA DEL SERVICIO**

La calificación del personal policial se realiza según diferentes circunstancias en las que se desempeñan:

La acción de armas se refiere a la participación del efectivo policial en enfrentamientos armados durante el cumplimiento de su función y finalidad; los actos del servicio se basan en las acciones que desarrolla el personal en cumplimiento de sus funciones, deberes u órdenes superiores, en todo momento o circunstancia, incluso si se

encuentra de descanso, vacaciones o permiso; la consecuencia del servicio se refiere a cualquier daño en la salud o la vida del personal policial derivado de la ejecución del servicio policial que no pueda ser atribuido a otra causa; la ocasión del servicio se relaciona con las circunstancias que producen lesiones, enfermedades o muerte como consecuencia del servicio policial prestado en cumplimiento de la misión institucional o las funciones inherentes al cargo. Por último, el acto ajeno al servicio se refiere a las circunstancias que se producen como consecuencia de hechos que no guardan relación con el cumplimiento de la función policial. (artículo 63 sobre la ley Nro. 1149 ,2012, S/N)

## **2. ANTECEDENTES DEL SISTEMA DISCIPLINARIO POLICIAL PERUANO**

### **A. DECRETO SUPREMO NRO. 0026-89-IN - 01SET1989**

Por medio de la ley Nro. 24949, la Carta Magna Peruana se modificó para unificar las instituciones policiales como la Guardia Civil, Policía de Investigaciones y Guardia Republicana, convirtiéndolas en una sola entidad policial que ahora conocemos como la Policía Nacional del Perú. Esta nueva institución asumió el organigrama y funciones que anteriormente cumplían las fuerzas policiales mencionadas, incluyendo todos sus derechos y obligaciones. En consecuencia, se emitió el Decreto Supremo Nro. 0006-89-IN el 30 de marzo de 1989, mediante el cual se aprobó provisionalmente la organización jerárquica policial estatal peruana. Con miras a mantener y fortalecer la moral y la disciplina del personal de esta nueva institución mediante una administración justa de sanciones, se consideró necesario contar con un reglamento integral que regule su comportamiento, con el objetivo de brindar un servicio policial óptimo a la comunidad.

**B. DECRETO SUPREMO NRO. 0009-97-IN - 13FEB1998**

Por la exigencia de actualizar el reglamento de régimen disciplinario policial para que esté alineado con las normas vigentes hasta el año 1998 y para regular el comportamiento del personal policial de manera completa. Es importante tener en cuenta que, en aquellos años, las sanciones administrativas impuestas al personal policial dependían de la seriedad de la falta realizada y podían incluir la detención física sin necesidad de una orden judicial.

**C. LEY NRO. 28338 - 17AGO2004**

La singularidad de este régimen disciplinario que se aplica al personal policial en situación de actividad y tiene tres bienes jurídicos protegidos: la disciplina policial, la imagen institucional y el servicio policial. Es importante destacar que este régimen disciplinario no se aplicaba al personal policial en situación de disponibilidad y retiro. En cuanto a las sanciones, se mencionan cinco: amonestación verbal, correctivo, suspensión, pase a la situación de disponibilidad y pase a la situación de retiro. Cabe señalar que la antigua amonestación verbal no dejaba antecedentes en la carrera del efectivo policial sancionado, a diferencia de la amonestación actual que es escrita.

**D. LEY NRO. 29356 – 12MAY2009**

La ley en cuestión presentaba una característica relevante en la cual, en caso de que un superior jerárquico tuviera conocimiento de una infracción, podía imponer una sanción sin la necesidad de escuchar previamente los argumentos del presunto infractor. Además, se establecían dos vías para impugnar una sanción: el recurso de reconsideración y el recurso de apelación. Es importante destacar que esta ley se aplicaba exclusivamente al personal policial en situación de servicio activo y disponibilidad, excluyendo al personal retirado. En cuanto a las sanciones, existían varias categorías que podían aplicarse en función de la gravedad de la infracción:

amonestación, arresto simple, arresto severo, medida disciplinaria de cambio a la situación de disponibilidad y medida disciplinaria de cambio a la situación de retiro.

**E. DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1150 – 11DIC2012**

La Ley 29915, aprobada por el Congreso de la República, otorgó al Poder Ejecutivo la autoridad para legislar sobre diversas cuestiones, incluyendo el fortalecimiento institucional de la Policía Nacional del Perú y la carrera policial. El numeral 1 del artículo 2° de dicha ley establece las áreas temáticas que pueden ser objeto de esta facultad delegada.

**F. DECRETO SUPREMO NRO. 011-2013-IN – 16 JUL2013**

En virtud del Decreto Legislativo Nro. 1150, se aprobó el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú con el propósito de 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. Este régimen disciplinario se aplicaba tanto al personal en situación de actividad y disponibilidad como al personal en situación de retiro, siempre y cuando las presuntas infracciones se hayan cometido mientras estaban en situación de actividad o disponibilidad. Asimismo, se garantizó el derecho de defensa, la doble instancia y el debido procedimiento de acuerdo con la Constitución Política del Perú y las normas relacionadas con la materia.

**G. DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1193 - 30AGO2015**

De acuerdo con la ley Nro. 30336, el Congreso de la República ha delegado al Poder Ejecutivo la facultad de legislar mediante Decreto Legislativo en temas de seguridad ciudadana, lucha contra la delincuencia y el crimen organizado. En particular, el artículo 2, literal d) de esta ley ha permitido al Ejecutivo legislar para mejorar la capacidad operativa, organización, servicio y régimen disciplinario de la Policía

Nacional del Perú. Por lo tanto, se ha considerado necesario fortalecer el régimen disciplinario con el objetivo de mantener, también mejorar la disciplina policial.

#### **H. MODIFICATORIAS LEGALES DESDE SETIEMBRE 2015 HASTA ACTUALIDAD**

Desafortunadamente, a pesar de las últimas modificaciones en la normativa disciplinaria policial, se ha producido una serie de aportes para mejorar la disciplina dentro de la institución. Estos cambios incluyen el Decreto Legislativo Nro. 1230 del 25 de septiembre de 2015, el Decreto Supremo Nro. 013-2016-IN del 27 de julio de 2016, el Decreto Legislativo Nro. 1242 del 21 de octubre de 2016 y el Decreto Legislativo Nro. 1268 del 19 de diciembre de 2016. Como resultado de estos decretos, la institución policial se ha optimizado en términos de coordinación y articulación para fortalecer la línea de mando y la disciplina de sus miembros. Esta necesidad de introducir un nuevo esquema de comportamiento disciplinario en la policía peruana se debe a la necesidad de asegurar la celeridad en la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios, lo que favorece la conservación y el mantenimiento de la ética, el servicio, la disciplina y la imagen de la institución semi castrense. El Decreto Supremo Nro. 005-2017-IN del 10 de marzo de 2017 tiene la particularidad de que se aplica tanto al personal en situación de actividad y disponibilidad como al personal en situación de retiro, siempre y cuando las presuntas infracciones se hayan cometido mientras estaban en situación de actividad o disponibilidad. La Ley Nro. 30713 del 30 de diciembre de 2017 tuvo una duración de un día antes de ser reemplazada por la actual Ley Nro. 30714 del 30 de diciembre de 2017. A pesar de esta variedad de normas de comportamiento, se están limitando excesivamente los derechos de los agentes policiales, lo que incluye limitaciones en su comportamiento en el trabajo y en su vida personal.

### **3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO VIGENTE**

En el análisis de la norma se destaca la necesidad de contar con un sistema disciplinario justo y equitativo, que garantice la disciplina, la ética y la moral en la institución policial, y que, a su vez, proteja las garantías básicas de los agentes del orden.

Enciso Medina (2019) analiza en su investigación las disposiciones de la Ley 30714 y su aplicación en la práctica con relación al régimen disciplinario de la policía nacional del Perú:

El autor examina la aplicación de los procesos disciplinarios y la importancia de garantizar el debido proceso en la imposición de sanciones disciplinarias, así como la protección de los derechos de los miembros de la policía durante estos procedimientos. Según el autor, la Ley 30714 ha tenido un impacto positivo en el sistema disciplinario de la policía nacional del Perú al establecer pautas claras y asegurar el respeto al debido proceso. No obstante, el autor también destaca los desafíos que persisten en la implementación efectiva de la ley, especialmente en relación con la capacitación de los agentes policiales y la necesidad de mejorar los procedimientos disciplinarios en la práctica. En conclusión, Enciso Medina subraya la importancia de la Ley 30714 en la regulación del régimen disciplinario de la policía nacional del Perú y la necesidad de seguir mejorando su implementación para garantizar la ética y el profesionalismo en el trabajo policial. (S/N)

#### **3.1. PRINCIPIOS DEL SISTEMA SANCIONATORIO DE LA POLICIA**

Siguiendo el enfoque por Donayre (2018) considera:

Que las conductas que afectan negativamente los valores, principios o elementos mencionados anteriormente constituyen infracciones que deben ser sancionadas de acuerdo con las normas del sistema sancionatorio policiaco, después de seguir por el trámite gubernamental correspondiente. Es importante destacar que dicha sanción puede tener graves consecuencias en

la carrera profesional del agente, por lo que es esencial que en este procedimiento se respeten las garantías que aseguren la validez y justicia de la decisión final.(pp.102-103)

Con base del artículo 1 sobre la ley N°30714 (2017), se cita los siguientes principios:

**A. Legalidad**

Las autoridades disciplinarias deben obrar en conformidad con la Constitución, la legislación y el derecho, dentro de los límites y atribuciones que se les otorgan.

**B. Debido procedimiento**

Debido a las transgresiones, se imponen sanciones siguiendo los procesos establecidos en la regulación policial. Por lo tanto, se salvaguardan las garantías y derechos en el proceso adecuado.

**C. Proporcionalidad**

Refiere a que se deben haber equidad entre la falta cometida y la sanción.

**D. Tipicidad**

Cumplimiento estricto de la conducta conforme a la falta específica establecida y penalizada por la legislación en vigor, sin permitir ninguna interpretación.

**E. Razonabilidad**

Las advertencias contempladas en la normativa actual se ajustan según la confrontación, características o magnitud de la acción.

**F. Imparcialidad**

Los miembros del órgano disciplinario deben obrar imparcialmente hacia el personal policial, brindándoles un trato objetivo durante el procedimiento, y respetando los derechos legales protegidos por las normas disciplinarias.

## **G. Licitud**

El órgano disciplinario debe prever que los investigados han actuado conforme a sus obligaciones mientras no demuestren lo contrario.

## **H. Igualdad**

Cualquier investigado no debe ser diferenciado por ninguna causa de ascendencia, etnia, género, idioma, creencia religiosa, punto de vista, situación económica u otro tipo de categoría. (S/N)

### **3.2. BIENES JURÍDICOS EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO POLICIAL**

El conjunto de intereses protegidos legalmente en la comunidad de la institución policial es de vital importancia para garantizar un adecuado cumplimiento de las labores policiales y crecimiento institucional. Esto se justifica debido a la imperiosa necesidad de otorgar prioridad y resguardar los intereses legales fijados:

#### **3.2.1 ÉTICA POLICIAL:**

Hace referencia al conjunto de directrices, creencias y reglamentos que guían el comportamiento de los miembros de la fuerza policial.

#### **3.2.2 DISCIPLINA POLICIAL:**

Es vista como la piedra angular en la institución policial, ya que requiere la obediencia consciente y voluntaria de las instrucciones emitidas en conformidad con la ley, lo que asegura la cohesión en la actuación y el cumplimiento de la labor y responsabilidades institucionales;

#### **3.2.3 SERVICIO POLICIAL:**

engloba todas las tareas que lleva a cabo el personal PNP en servicio activo, con el propósito de cumplir con las responsabilidades y metas institucionales establecidas en la Constitución Política del Perú, así como

en las normativas legales y reglamentarias.

#### **3.2.4 IMAGEN INSTITUCIONAL:**

Se refiere a la imagen pública del comportamiento de los agentes policiales. Es crucial para construir una relación de confianza y legitimidad entre la institución policial, su personal y la sociedad en su conjunto, fundamentada en una disciplina firme y en la prestación de un servicio eficaz y puntual (el artículo 05 sobre la ley Nro. 30714,2017, S/N)

### **3.3. INFRACCIONES DISCIPLINARIAS**

Desde la percepción de Donayre (2018), opina:

Para que una conducta pueda ser considerada como una infracción, se debe establecer de manera clara y precisa en la normativa correspondiente, lo cual se rige por los principios de legitimidad y especificidad. Las transgresiones se refieren principalmente a acciones o situaciones de incumplimiento de los compromisos y responsabilidades establecidos por el marco legal, tales como aquellas relacionadas con la organización y funciones de la policía nacional o las que regulan la carrera y situación policial, y específicamente vinculadas con los intereses protegidos por la ley. (p.104)

Las infracciones son evaluadas en función de su nivel de gravedad, siendo clasificadas como leves, graves y muy graves, según lo estipulado en las tablas de infracciones y sanciones incluidas en el presente régimen. (artículos 27 y 28 sobre la ley Nro. 30714,2017, S/N)

### **3.4. SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Las cuales están descritas en el registro de sanciones del sistema actual. Las penalizaciones impuestas conllevan una reducción de puntos en la calificación anual de disciplina, según la seriedad de la falta y se anotan en el registro nacional

de sanciones disciplinarias de la PNP.

Las penalidades administrativas se dividen en cinco categorías:

La amonestación por faltas leves, que se registra por escrito; la sanción simple, que implica una reducción de puntos en la calificación anual de disciplina durante uno a diez días, dependiendo de la gravedad de la infracción; la sanción rigurosa, que se aplica por infracciones graves y conlleva una disminución de un punto y tres décimas en la calificación anual de disciplina por un período de uno a quince días; la medida disciplinaria de pase a la situación de disponibilidad, que supone una destitución temporal del servicio activo durante seis meses a dos años, con una reducción de tres puntos y cinco décimas en la calificación anual de disciplina por cada mes fuera de servicio; y por último, la medida disciplinaria de pase a la situación de retiro, que implica una separación definitiva del servicio por infracciones muy graves. (artículos 30 sobre la ley Nro. 30714, 2017, S/N)

### **3.5. CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCION**

Basándonos a lo estipulado en el vigente régimen:

La consideración de la gravedad del delito cometido por el uso del cargo, el contexto en el que ocurrió, el historial de conducta disciplinaria del infractor según el registro de datos personales, la gravedad de los perjuicios causados, la restitución pronta del daño previo de la sanción, la mayor responsabilidad del miembro de mayor antigüedad en la comisión del delito, el nivel de colaboración para aclarar los hechos y la confesión voluntaria y honesta son factores que se toman en cuenta en la evaluación de la gravedad de la infracción. (artículos 31 sobre la ley Nro. 30714, 2017, S/N)

### **3.6. SISTEMA DISCIPLINARIO POLICIAL**

Es el conglomerado de órganos que se encargan de supervisar, evaluar, investigar y aplicar sanciones disciplinarias al personal policial adscrito al Ministerio del Interior y serige por el régimen disciplinario vigente. En este sentido, la potestad sancionadora disciplinaria administrativa se ejerce en base a este régimen disciplinario.

#### **3.6.1. ÓRGANOS DISCIPLINARIOS**

La finalidad de la creación de los órganos encargados de la disciplina administrativa es investigar y sancionar, luego de un minucioso análisis y con base en la ley. Cada órgano actúa con su propia autonomía en la materia y se dividen en:

##### **3.6.1.1. EL SUPERIOR JERÁRQUICO DEL PRESUNTO INFRACTOR**

Quien, al recibir una denuncia por una infracción leve cometida por un miembro del cuerpo policial que se encuentra bajo su mando o es de grado superior, impondrá la sanción correspondiente

##### **3.6.1.2. ORGANOS DE INVESTIGACION LA INSPECTORIA GENERAL A TRAVÉS DE LA OFICINA DE DISCIPLINA**

A nivel nacional, existen entidades encargadas de investigar las infracciones disciplinarias de gravedad y máxima gravedad. Estas entidades incluyen la Oficina General de Integridad Institucional y su subdivisión, la Oficina de Asuntos Internos, la cual se encarga de investigar casos que involucran a altos

mandos policiales o cuando se detectan infracciones serias o muy serias

### **3.6.1.3. LA OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LA OFICINA DE ASUNTOS INTERNOS**

Se responsabiliza de llevar a cabo investigaciones cuando se ven implicados altosmandos oficiales como generales de la Policía Nacional del Perú, así como investigaciones especiales por iniciativa propia o por orden del ministro en casos de infracciones graves o muy graves, previa evaluación de la importancia o seriedad de los hechos a investigar.

### **3.6.1.4. ÓRGANO DE DECISION ETAPA DE PRIMERA INSTANCIA INSPECTORÍAS DESCENTRALIZADAS**

Los órganos competentes para tratar casos de infracciones graves y muy graves son responsables de examinar las investigaciones llevadas a cabo por las Oficinas de Disciplina, con el fin de aplicar las sanciones correspondientes, en caso de ser necesario.

#### **EL INSPECTOR GENERAL**

Él es responsable de los casos de infracciones graves y muy graves, investigados por la Oficina de Asuntos Internos, y tiene la autoridad para imponer las sanciones adecuadas si procede en el proceso. Si durante la fase de toma de decisiones sobre infracciones muy graves se incluye en el expediente la imputación por hechos considerados como infracciones graves o

leves, el Tribunal de Disciplina Policial aplicará la sanción correspondiente. Este mismo procedimiento se lleva a cabo en el caso de infracciones graves.

## **ETAPA DE SEGUNDA INSTANCIA**

### **INSPECTORÍA MACRO REGIONAL**

Autoridad competente para tratar casos de faltas graves que son sancionadas por las Inspectorías Descentralizadas.

### **EL TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL**

En casos de violaciones graves y muy serias, castigadas por las divisiones descentralizadas de inspección o el Inspector General de la Policía Nacional del Perú, se establece un organismo para la revisión. En el caso de oficiales generales, el Tribunal de Disciplina Policial tiene la autoridad para resolver faltas menores. (artículos 37,38 y39 sobre la ley Nro. 30714,2017, S/N)

**CAPITULO III: ANÁLISIS  
CONSTITUCIONAL DE LA  
INFRACCION MG 90 EN ACTOS  
AJENOS AL SERIVICIO Y SU  
IMPACTO AL DERECHO A LA  
IGUALDAD ANTE LA LEY**

Como podremos apreciar, en los anteriores capítulos se ha desarrollado el trabajo de investigación con el propósito de presentar el análisis legal de un escenario donde un efectivo policial que se encuentra fuera de su horario de trabajo y en situaciones ajenas al servicio, conduciendo su vehículo con una concentración mínima de alcohol en sangre de 0,5g/l. A pesar de que estos actos no están relacionados con su servicio policial e incidencia directa con su función policial, se está planteando una posible infracción disciplinaria bajo el régimen interno de la institución policial.

En este contexto que se describe y se plantea una serie de cuestiones importantes relacionadas con la ética, la legalidad y la gestión disciplinaria en el ámbito policial donde se analiza los posibles impactos en esta situación:

- **Infracción Disciplinaria:** Podría considerarse una violación de las normas internas de la institución policial.
- **Responsabilidad Personal:** Los efectivos, al igual que cualquier otro ciudadano, deben ser responsables de sus acciones personales, incluso cuando no están de servicio. Conducir bajo los efectos del alcohol es una actividad peligrosa y puede poner en riesgo la seguridad pública y la reputación de la institución policial.
- **Imagen de la Institución:** La conducta de los agentes, incluso fuera de su horario laboral, puede tener un impacto significativo en la imagen pública de la institución. El público espera que los oficiales sean ejemplos de conducta legal y ética en todo momento, y cualquier incidente negativo puede socavar la confianza de la comunidad en la policía.
- **Procedimientos Disciplinarios:** La institución policial debe seguir sus procedimientos disciplinarios internos para abordar este tipo de situaciones. Esto puede incluir investigaciones internas, entrevistas con el oficial involucrado y posibles sanciones, que van desde advertencias hasta suspensiones o despidos, dependiendo de la gravedad de la infracción y las políticas internas.

- **Legalidad de la Sanción Disciplinaria:** La legalidad de imponer una sanción disciplinaria en este caso dependerá de las leyes y regulaciones laborales. En algunos lugares, puede haber arbitrariedad sobre la capacidad de la institución para sancionar a un oficial por actos fuera de servicio que no están relacionados directamente con su trabajo policial.

El impacto de este escenario es complejo y puede variar según la jurisdicción y las políticas de la institución policial en cuestión. Es importante equilibrar la responsabilidad individual del oficial con la necesidad de mantener altos estándares de conducta y profesionalismo en el cuerpo policial para preservar la confianza del público y garantizar la seguridad pública. De acorde a esta línea en el escenario propuesto y acreditando con la tabla de alcoholemia de la ley 27753 del 2002, en el extremo donde se puede verificar:

(...) Primer rango de 0.1 a 0.5 g/l: **subclínico**

Ausencia de signos físicos, sin embargo, los análisis psicométricos evidencian un incremento en los tiempos de respuesta ante estímulos y un aumento en el riesgo de sufrir accidentes. Esto no conlleva ninguna consecuencia punitiva ni legal a nivel administrativo o penal (...) (S/N).

Donde se desprende una serie de observaciones significativas:

- 1. Ausencia de Signos Físicos:** En el rango de concentración de alcohol en sangre en cuestión, se distingue la ausencia de signos físicos visibles de intoxicación. Esto se traduce en la dificultad que enfrenta un observador común para identificar la presencia de alcohol en el organismo del individuo. Contrariamente a la imagen estereotipada de la ebriedad con síntomas evidentes, este escenario sugiere que una persona podría estar experimentando los efectos del alcohol sin mostrar señales externas notables.
- 2. Falta de Consecuencias Punitivas o Legales:** Cabe destacar en este rango de concentración de alcohol en sangre no se anticipan sanciones punitivas ni

consecuencias legales a nivel administrativo o penal. Esto podría explicarse por el hecho de que no se sobrepasan los límites legales establecidos para considerar la situación como un delito o una infracción.

3. En este escenario ilustra cómo los niveles de alcohol en sangre que no alcanzan los umbrales legales para la intoxicación.

En conclusión, la imperiosa necesidad de mantener elevados estándares de conducta y profesionalismo dentro de la fuerza policial con el fin de salvaguardar la seguridad pública y preservar la confianza de la comunidad en la institución policial a veces puede generar un desafío en lo que respecta al respeto del derecho a la igualdad ante la ley.

En este sentido, existe el riesgo de desequilibrio cuando se imponen sanciones severas o desproporcionadas debido a acciones personales realizadas fuera del horario laboral, especialmente si estas acciones no afectan la capacidad del oficial para cumplir con sus responsabilidades policiales.

La proporcionalidad y la relación entre las acciones personales y las tareas policiales deberían ser los principales criterios para evaluar las medidas disciplinarias. Sin embargo, en el conflicto entre derechos humanos e intereses institucionales, la constitución y los principios básicos del derecho priorizan la protección de los derechos individuales sobre los intereses institucionales. Refleja un compromiso de proteger los derechos humanos y la dignidad humana de cada persona.

## **1. EL PAPEL DUAL DEL EFECTIVO POLICIAL: CIUDADANO Y SERVIDOR PÚBLICO**

La función policial desempeña un papel fundamental en la sociedad, encargada de mantener el orden público, garantizar la seguridad de los ciudadanos y hacer cumplir la

ley. En el contexto peruano, esta labor adquiere una relevancia especial debido a los desafíos y complejidades que enfrenta en un país diverso y dinámico. Sin embargo, detrás del uniforme y la autoridad que conlleva, cada efectivo policial es, ante todo, un ciudadano con derechos y responsabilidades que comparte con sus conciudadanos.

Estas dos facetas fundamentales de la vida de un efectivo policial: su identidad como ciudadano peruano y su rol como servidor público encargado de salvaguardar la seguridad y el bienestar de la sociedad. Esta dualidad de roles plantea una serie de cuestiones éticas y legales, especialmente cuando se trata de la aplicación del régimen disciplinario policial en actos ajenos al servicio que no afectará al servicio y a la función policial.

### **1.1. DERECHOS CIVILES Y HUMANOS**

Como lo menciona el autor Rodríguez R. (2013)

Son derechos cuyo respeto, protección y promoción son indispensables para que cada ser humano, individualmente o en comunidad, pueda desarrollar su proyecto de vida dignamente y en libertad. Todos los seres humanos, por su sola condición de tal, gozan de derechos humanos, sin distinción por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad, condición económica, social o política, orientación sexual, identidad de género o de cualquier otra índole (p. 14).

Están reconocidos y protegidos por la Constitución Política del Perú y por los tratados internacionales sobre la materia.

Son los pilares fundamentales de cualquier sociedad democrática, y el Perú no es la excepción. Todos los ciudadanos, incluyendo los efectivos policiales, gozan de estos derechos inherentes que garantizan su dignidad, igualdad y protección bajo la ley. A continuación, se profundizará en la importancia y el alcance de los derechos civiles y humanos en el contexto peruano:

**1. Libertad de Expresión:** Uno de los derechos más esenciales es la libertad de

expresión, que permite a todos los ciudadanos, incluyendo a los efectivos policiales, expresar sus opiniones y pensamientos libremente. En el Perú, este derecho está protegido por la Constitución y tratados internacionales de derechos humanos. A pesar de su función como agentes del orden, los efectivos policiales no deben ser objeto de represión o censura por parte de las autoridades cuando ejercen su derecho a la libertad de expresión en asuntos de interés público.

2. **Integridad Personal:** El derecho a la integridad personal es fundamental, y prohíbe cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano o degradante. Este derecho se aplica a todos los ciudadanos, incluyendo a los efectivos policiales, tanto en su vida cotidiana como en su función policial. Es importante destacar que las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley en el Perú tienen la responsabilidad de garantizar que la integridad personal de todas las personas sea respetada y protegida. Independientemente de las circunstancias, toda persona debe ser tratada con respeto a la dignidad humana, sin ser responsable de un delito ni privada de su libertad sin que haya sido probada su responsabilidad.
3. **Derecho a un Juicio Justo:** El derecho a un juicio justo es un pilar de la justicia y el debido proceso. Este derecho garantiza que todos los ciudadanos, sin excepción, tengan el derecho a ser juzgados de manera imparcial y equitativa en caso de enfrentar cargos penales. Los efectivos policiales, al igual que cualquier otro ciudadano, tienen derecho a un proceso legal justo y a ser considerados inocentes hasta que se pruebe su culpabilidad.

4. **Igualdad y No Discriminación:** En el Perú, el principio de igualdad y no discriminación está consagrado en la Constitución y en diversas leyes y tratados internacionales. Esto significa que los efectivos policiales no pueden ser objeto de discriminación o trato desigual debido a su profesión. Todos los ciudadanos, sin importar su ocupación, tienen derecho a igualdad de trato ante la ley.
5. **Privacidad y Domicilio:** El derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del domicilio es otro derecho civil y humano fundamental. Los efectivos policiales, al igual que todos los ciudadanos, tienen derecho a que su privacidad y su domicilio sean respetados. Cualquier intromisión en la privacidad o el domicilio de un efectivo policial debe ser realizada de acuerdo con la ley y bajo estrictas garantías de legalidad.
6. **Acceso a la Justicia:** El acceso a la justicia es esencial para la protección de los derechos civiles y humanos. Los efectivos policiales tienen el mismo derecho que cualquier otro ciudadano a buscar reparación en caso de violación de sus derechos. Además, tienen derecho a un acceso efectivo a la justicia y a un sistema judicial imparcial.
7. **Trabajo Digno y Derechos Laborales:** En su calidad de servidores públicos, los efectivos policiales también gozan de derechos laborales, como el derecho a condiciones de trabajo justas y seguras, así como a la sindicalización, con las limitaciones que establece la ley.

Los derechos civiles y humanos son un componente esencial de la vida democrática en el Perú y se aplican a todos los ciudadanos, incluyendo a los efectivos policiales. Estos derechos garantizan la igualdad, la dignidad y la protección de todas las personas, sin importar su ocupación o profesión. Es

fundamental que se respeten y protejan estos derechos en el contexto policial para mantener una sociedad justa y democrática.

El efectivo policial en su calidad de ciudadano y servidor público plantea una serie de desafíos éticos, legales y prácticos que requieren una profunda reflexión y análisis. Uno de los aspectos fundamentales en este contexto es la irrenunciabilidad y la inviolabilidad de los derechos que rigen la vida de cada individuo en una sociedad democrática.

Como lo menciona la autora Barrena (2012):

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, constituye el paso más importante para la incorporación de los derechos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos a un régimen de obligaciones positivas, vinculantes sobre los Estados (p. 13).

## **1.2. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD**

En el Perú, se destaca la irrenunciabilidad de estos derechos como un principio fundamental. La irrenunciabilidad implica que ningún individuo, incluyendo a los efectivos policiales, puede renunciar voluntariamente a sus derechos fundamentales. Estos derechos están diseñados para proteger la integridad y dignidad de todas las personas en igualdad de condiciones, y es responsabilidad del Estado y la sociedad garantizar su reconocimiento y protección.

En este sentido, el artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos define claramente la relación entre los derechos y obligaciones de las personas

para con la comunidad. Enfatiza que, si bien las personas tienen derechos, también tienen responsabilidades para con la comunidad en la que viven. Estos deberes no deben amenazar la integridad de los derechos individuales, pero pueden estar sujetos a limitaciones fijadas por la ley, que aseguren el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás y el cumplimiento de las justas exigencias de la moral, el orden público y el bienestar general.

Principio de inviolabilidad. Al respecto el profesor Gros Espiel (2021), sostiene que:

Es necesario reafirmar la naturaleza irrenunciable y siempre vigente de los Derechos Humanos frente a todo poder, grupo o individuo resaltando la necesidad de protegerlos y garantizarlos en toda circunstancia y en todo momento, sin subordinarlos ni mediatizarlos (p. 344).

La irrenunciabilidad de derechos es un principio crucial que asegura que ninguna persona, incluyendo los efectivos policiales, pueda ser coaccionada o inducida a renunciar a sus derechos fundamentales en situaciones que comprometan su integridad personal o su dignidad. Esta protección es esencial para evitar abusos y garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su ocupación, puedan ejercer plenamente sus derechos civiles y humanos.

### **1.3. INVIOLABILIDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**

Se refleja en la Constitución y en el marco normativo que reconoce y protege los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos, como se mencionó anteriormente, es un referente importante en la formulación de leyes y políticas que respeten y promuevan estos derechos.

En este contexto, se reconoce que la vida y la dignidad de la persona son fundamentales y deben ser protegidas en todas las circunstancias. El derecho a la vida es inviolable, y las políticas y leyes deben estar en línea con este principio. Además, se garantiza el derecho al trabajo digno, que implica no solo el derecho a recibir una remuneración justa por la fuerza de trabajo, sino también el derecho al descanso y al libre ejercicio del tiempo libre.

Sin embargo, es importante señalar que la carrera policial, al establecer un **régimen especial para el personal policial**, puede plantear desafíos en términos de la limitación de ciertos derechos, como la libertad contractual. La relación permanente y **la sujeción a las potestades de un vínculo institucional pueden generar tensiones en la autonomía de los efectivos policiales**. Es esencial que estas limitaciones estén claramente definidas y reguladas por la ley, de manera que no se vulneren los derechos fundamentales de los efectivos y se respeten las garantías constitucionales.

En conclusión, la **irrenunciabilidad de derechos** y la **inviolabilidad** de estos son principios clave que rigen el respeto y la protección de los derechos civiles y humanos en el Perú. Estos principios se aplican a todos los ciudadanos, incluyendo a los efectivos policiales, y son esenciales para garantizar una sociedad justa, democrática y respetuosa de la dignidad y la integridad de todas las personas.

En otras palabras, el Estado debe reconocer los Derechos Humanos en el ordenamiento jurídico, los jueces deben cumplir con el rol de protectores de los Derechos Humanos en los casos específicos que resuelven y se deben establecer

los medios a los cuales puede acudir una persona que se sienta afectada en el ejercicio de sus derechos. Así como lo sostiene Pérez Luño (1987) que:

Se presentan cuando una Constitución contiene expresos dispositivos cuyo objeto es 'asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales, evitar su modificación, así como velar por la integridad de su sentido y función'. Aquí podemos referirnos a la fuerza vinculante de los derechos constitucionales frente a los poderes públicos e incluso los particulares, la rigidez del procedimiento de reforma constitucional que evita la fácil alteración del contenido de estos derechos, la reserva de ley según la cual el legislador es quien debe desarrollar su contenido y no el ejecutivo, así como la cláusula que exige al legislador el respeto del contenido esencial de los derechos constitucionales (p. 37).

#### **1.4. LIMITACIÓN DE DERECHOS**

En un Estado democrático y respetuoso de los derechos humanos, es esencial garantizar que cualquier limitación de derechos se ajuste a los principios de igualdad, no discriminación y respeto por la dignidad de la persona.

Estas limitaciones a ciertos derechos fundamentales, López Benítez (1994), explican que:

La relación que existe entre un funcionario público policial sea calificada como una relación especial de sujeción intensificada, donde los poderes de la Administración se ven incrementados para intervenir en la esfera de los derechos y libertades de aquellos que ostentan la condición policial, al igual que sucede, pero en menor rigurosidad con los funcionarios, públicos. (pp.161-162)

En esa misma dirección, Santivañez Antúnez (2021), manifiesta que:

Pueden verse limitados de una manera especifican e importante por razón de la supremacía especialmente intensa que la Administración, tiene sobre ellos limitados los derechos de reunión y gestión a la libertad de sindicación y el derecho de huelga. También el sometimiento a la relación especial de sujeción intensificada es de manera voluntaria, desde que pertenece en los centros formación al que acceda toma la decisión de ser profesional de armas o de servicios por lo cual sus derechos fundamentales mencionadas se suspenden. (pp.86-95)

En este análisis la importancia de equilibrar la necesidad de la Administración de tener ciertos poderes sobre sus funcionarios con el respeto a los derechos fundamentales de las personas. Se destaca que, según la Constitución, los derechos individuales deben tener prioridad sobre los derechos de las instituciones en caso de conflicto.

#### **1.4.1. LA DIGNIDAD**

Son derechos fundamentales e inalienables que no están sujetos a condiciones ni restricciones. Estos derechos son intrínsecos a la condición humana y no pueden ser negados o limitados debido a la ocupación o función de una persona, incluyendo a los efectivos policiales. Esta es una premisa reconocida a nivel supranacional y está respaldada por tratados internacionales de derechos humanos.

Recordemos que, para la doctrina jurídica peruana, según Landa (2018), la dignidad se presenta como el principio fundamental en nuestra Constitución. Este principio no solo sirve de fundamento para los

diversos derechos humanos o constitucionales otorgados a los ciudadanos, sino que también orienta los propósitos que el estado debe seguir. (pp. 17-18)

En el contexto peruano, la Constitución Política establece en su artículo 1 que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Esto significa que cualquier acción o política que comprometa la dignidad o la libertad de una persona debe ser evaluada cuidadosamente a la luz de este principio fundamental.

Como lo menciona el autor Espezúa, B. (2008), la dignidad humana se entiende como:

El reconocimiento de todo hombre como ser humano y no como otra cosa u objeto. Dignidad que es inherente a su ser, es decir, a su esencia e intrínseca naturaleza. En otras palabras, la dignidad lo constituye todo ese mínimo esencial valorativo que corresponde a toda persona por ser tal.

#### **1.4.2. LA IGUALDAD ANTE LA LEY**

Es un principio fundamental que debe guiar las políticas y acciones relacionadas con los efectivos policiales. La igualdad de condiciones y la no discriminación son esenciales para asegurar que todos los ciudadanos, sin excepción, gocen de sus derechos plenamente. El reconocimiento de que una persona ejerce sus funciones en servicio al Estado bajo la carrera policial no debe servir como base para discriminación o limitación de derechos.

En la dualidad del papel del efectivo policial exige un equilibrio delicado

entre sus derechos y deberes. Cualquier limitación de derechos debe ser justificada, proporcional y respetar la dignidad y la igualdad de condiciones de los efectivos.

Como lo menciona el autor García V. (2009):

La noción de igualdad es percibida como una facultad o atribución exigible individual o colectivamente, por medio de la cual las personas deben ser tratadas simétricas y homológamente, tanto en el contenido de las leyes como en las aplicaciones de las mismas siempre que no existan razones fundadas para un tratamiento distinto (p.113).

## **1.5. LOS DEBERES ETICOS Y LEGALES**

El ejercicio del papel dual del efectivo policial en el Perú conlleva una serie de deberes y responsabilidades que son fundamentales para el funcionamiento de una sociedad democrática y segura. Están enmarcados en las leyes y regulaciones que rigen la labor de la policía en el país y se enfocan en la protección de la vida, la integridad y los derechos de los ciudadanos.

### **A. DERECHOS**

1. El respeto y las consideraciones debidas, que su autoridad le otorga;
2. No cumplir órdenes que constituyan violación de la Constitución, de las leyes o de los reglamentos;
3. La formación, capacitación, especialización y el perfeccionamiento permanente que garanticen su desarrollo y promoción profesional, en el país o en el extranjero;
4. Armamento, vestuario y equipo que garanticen el eficiente cumplimiento de sus funciones con la debida seguridad;

5. Los goces, las pensiones, remuneraciones y demás beneficios económicos reconocidos por ley;
6. El tratamiento y la asistencia médica por cuenta del Estado hasta su total recuperación, derecho que se hace extensivo al cónyuge, a los hijos y los padres del titular;
7. El asesoramiento legal por cuenta del Estado, cuando por razones del servicio es sometido a una investigación o a un proceso judicial;
8. La aceptación por la institución de su pase al retiro, de acuerdo a ley;
9. Los demás reconocidos por la Constitución y las leyes (Artículo 36° De La Ley Nro. 27238, S/N)

Acorde a los derechos que tiene los efectivos policiales como persona tienen la prioridad los derechos de la institución policial. Esto significa, en un caso de conflictos a los bienes protegidos como por ejemplo a la Imagen Institucional. Los derechos individuales deben prevalecer por encima de los intereses institucionales.

## **B. OBLIGACIONES**

1. Respetar la Constitución, las leyes, los reglamentos y las órdenes superiores;
2. Sujetar su actuación profesional a los principios de jerarquía y subordinación, cumpliendo las órdenes de los superiores en el tiempo, lugar y modo indicado, salvo lo previsto en el inciso 2. del artículo 36° de la presente Ley;
3. Cumplir sus funciones con imparcialidad, responsabilidad, diligencia, eficiencia y prontitud, así como ejercerlas con ética profesional;
4. Informar a toda persona en el momento de su detención respecto de sus derechos constitucionales y las razones de la privación de su libertad, tratándola con el debido respeto;
5. Comportarse con honorabilidad y dignidad en su vida pública y privada,

conservando incólume el prestigio institucional;

6. Los demás establecidas por ley o reglamentos (Artículo 37° De La Ley Nro. 27238, S/N)

La interpretación resalta la primacía de garantizar que los derechos de las personas sean protegidos y prevalezcan sobre los intereses de las instituciones, lo que promueve la justicia y el respeto por los derechos humanos. Esto enfatiza la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre el ejercicio de las funciones institucionales y la protección de los derechos individuales.

### **C. ÉTICA Y CONDUCTA PROFESIONAL**

Los efectivos policiales están regidos por códigos de ética y normas de conducta que delinear y regulan su comportamiento mientras ejercen sus funciones. Estos códigos y normativas tienen como objetivo primordial salvaguardar la integridad, la legalidad y el respeto por los derechos humanos en todas sus acciones policiales.

La ética y la conducta profesional son la columna vertebral del ejercicio del papel dual del efectivo policial en el Perú, que lo habilita para desempeñar su papel como ciudadano y servidor público con integridad, responsabilidad y respeto por los derechos humanos. Estos valores no solo aseguran el cumplimiento de los deberes policiales, sino que también garantizan una relación de confianza y respeto mutuo entre la policía y la comunidad, contribuyendo así a una sociedad más segura y justa.

## **2. POSICIÓN DISCIPLINARIA PRO-SANCIÓN AL EFECTIVO POLICIAL EN SU ACTUACIÓN COMO CIUDADANO**

En su actuación como ciudadano plantea un dilema ético y legal interesante. En este escenario hipotético, tenemos a un efectivo policial que se encuentra fuera de su horario de trabajo y en su día de descanso, conduciendo su vehículo con una concentración mínima de alcohol en sangre de 0,5 g/l. A pesar de que estos actos no están relacionados con su servicio policial, se está considerando una posible infracción disciplinaria bajo el régimen interno de la institución policial. A continuación, se destacan puntos clave de este análisis:

### **2.1. DERECHOS INDIVIDUALES VS. DEBERES PROFESIONALES**

El efectivo policial, al igual que cualquier ciudadano, tiene derechos individuales, incluido el derecho a su vida privada y a su tiempo libre, que deben ser respetados. Sin embargo, también tiene deberes y responsabilidades profesionales como miembro de la policía que deben cumplirse tanto dentro como fuera de su horario de trabajo con esa relación Donayre Montesinos (2018) se sostiene:

Que las conductas que impactan negativamente en los valores, principios o elementos previamente mencionados constituyen transgresiones que deben enfrentar sanciones de acuerdo con las regulaciones del sistema de sanciones policiales. Esto debe ocurrir después de cumplir con el proceso administrativo correspondiente. Es relevante resaltar que estas sanciones pueden tener consecuencias significativas en la trayectoria profesional del agente, por lo tanto, es crucial que en este procedimiento se preserven las garantías que aseguren la legitimidad y equidad de la decisión final (pp. 102-103).

En definitiva, la protección de la imagen institucional y la coherencia con las perspectivas doctrinarias refuerzan la necesidad de establecer un marco sólido y justo en la aplicación de sanciones disciplinarias dentro de la institución policial.

Es importante recalcar que la clasificación de la infracción como de máxima gravedad y su posición en la lista de infracciones en el puesto 90 demuestran la seriedad con la que se considera esta conducta.

## **2.2. RELACIÓN DE CONFIANZA Y LEGITIMIDAD**

La percepción pública del comportamiento de los agentes policiales es fundamental para establecer una relación de confianza y legitimidad entre la institución policial, su personal y la sociedad en su conjunto. Esta confianza es esencial para que la policía pueda cumplir con eficacia sus funciones.

La confianza pública en la policía es fundamental para su funcionamiento efectivo. La percepción de la sociedad sobre la integridad y la conducta de los agentes puede verse afectada por acciones fuera de servicio que parezcan contrarias a los valores de la institución policial.

En la cual la legitimidad de las acciones policiales también está vinculada a la confianza pública. Cuando la sociedad considera que la policía actúa de manera justa y legal, es más probable que respalde las decisiones y acciones de la policía, incluso en situaciones difíciles como arrestos y aplicación de la ley. En definitiva, la confianza pública es un activo valioso para la policía y contribuye en gran medida a su capacidad para mantener la seguridad y el orden en la sociedad.

### **2.3. PROTECCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL**

La imagen institucional es un bien jurídico valioso que debe ser protegido. La reputación de la institución puede verse afectada por las acciones inapropiadas de sus miembros en su vida personal como ciudadanos.

Uno de los pilares fundamentales de esta posición disciplinaria es la protección de la imagen institucional de la policía. Se reconoce que la confianza de la comunidad en la policía es crucial para su eficacia en el cumplimiento de sus deberes. Cuando los efectivos policiales se ven involucrados en actividades que socavan esa confianza, se considera una violación seria, por lo cual Donayre Montesinos (2018), desarrolla:

La importancia del servicio policial en la relación con la ciudadanía y resalta la necesidad de generar confianza y respeto en esta interacción. Se menciona que la ética, que comprende principios, valores y normas de conducta, desempeña un papel fundamental en la regulación del comportamiento del personal policial. Además, se enfatiza que la imagen institucional, es decir, la percepción pública del accionar de los efectivos policiales es esencial para construir una relación de confianza y legitimidad entre la institución, su personal y la sociedad en general.

También señala que la ética y la imagen institucional, junto con la disciplina y el cumplimiento de las órdenes policiales, son elementos clave que sustentan un régimen disciplinario dentro de la institución policial. Estos factores guían el comportamiento y la estructura organizativa de la institución, lo que justifica la existencia de la jerarquía y la subordinación en su seno. (p.101)

La protección de la imagen institucional influye en la estructura y la organización de la institución, lo que justifica la existencia de la jerarquía y la subordinación

en su seno, no solo es una cuestión de prestigio, sino que también es esencial para el funcionamiento eficaz de la policía y para mantener la confianza y la legitimidad en la sociedad a la que sirve.

#### **2.4. PRECEDENTE**

La posición de mantener altos estándares de conducta y proteger la imagen de la institución policial es un principio fundamental en la administración y disciplina policial. Sin embargo, es esencial equilibrar este objetivo con el respeto a los derechos individuales de los efectivos policiales y garantizar que cualquier sanción impuesta sea justa y proporcional.

Este equilibrio es respaldado por jurisprudencia, como la Sentencia de casación NRO. 7029-2017 - Cajamarca, donde se discute la legalidad de una sanción impuesta a un agente policial. La sentencia destaca la importancia de la conducta intachable de los policías en todas las áreas de sus vidas, tanto públicas como privadas, para cumplir eficazmente con su función de mantener el orden interno y proporcionar ayuda a la comunidad.

En este contexto, se concluye que la destitución del agente era válida, ya que la conducta que se le atribuía afectaba su capacidad para cumplir con las exigencias de su cargo, lo que ponía en riesgo el cumplimiento de la finalidad constitucional de la Policía Nacional.

La posición general es que, en caso de conflicto entre los derechos constitucionales del personal policial y la necesidad de proteger la imagen institucional y el cumplimiento de la misión de la Policía Nacional, prevalece el interés de la institución. Esto se respalda en el argumento de que los derechos de

una persona constitucionalmente son inferiores ante una institución, aunque ambos sean bienes jurídicos protegidos. El razonamiento es que la institución policial tiene la responsabilidad de cumplir con su mandato constitucional y mantener la confianza y legitimidad de la sociedad en su conjunto, para acreditar se hace mención del fundamento jurídico 6 de la sentencia emitida en el Expediente NRO. 03932-2007 PA/TC del Tribunal Constitucional del Perú, donde se establece que la Policía Nacional tiene como principal objetivo asegurar, mantener y restablecer el orden interno, proporcionar atención y ayuda a las personas y a la comunidad. Asimismo, se subraya la importancia de contar con un personal de conducta intachable y honorable en todas las esferas de su vida, tanto pública como privada, para cumplir efectivamente con su función.

### **3. POSICIÓN RESPECTO EN LA ACTUACIÓN COMO CIUDADANO DEL EFECTIVO POLICIAL: PERSPECTIVAS EN CONSONANCIA CON EL PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

El análisis se enfoca en la posición respecto a la actuación como ciudadano del efectivo policial, y se explora cómo esta perspectiva se encuentra en consonancia con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional. Se busca comprender cómo el Tribunal Constitucional respalda o limita la aplicación de sanciones disciplinarias a los efectivos policiales en su vida personal como ciudadanos.

Es fundamental destacar que los derechos de una persona, reconocidos constitucionalmente, prevalecen sobre los de una institución, como es el caso de la Policía Nacional del Perú (PNP). Aunque ambos son bienes jurídicos protegidos, el principio fundamental radica en la supremacía de los derechos individuales por encima de los derechos de una entidad institucional.

El abogado especialista sobre el régimen disciplinario policial peruano Santivañez

Antúnez (2021), se hace la siguiente interrogante y responde:

¿La clasificación de bienes jurídicos protegidos, consignados en la ley de régimen disciplinario de la Policía Nacional, es correcta? Considera que no. La disciplina debe concurrir en el ámbito funcional policial como un alto valor de protección o intereses jurídico tutelado, necesario por la especificidad de su función, pero no se vincula con ninguna conducta antijurídica que lesiones derechos fundamentales. Es allí la estrecha relación entre el concepto de bien jurídico y el principio de lesividad, vínculo ajeno al derecho disciplinario.  
(p.128)

En esta línea, cuando se presenta un conflicto entre estos dos bienes jurídicos protegidos, la posición que debe prevalecer, de acuerdo con la Constitución, es el derecho de la persona como ser humano y no el de la institución, en este caso, la Policía. Esto garantiza que se respeten y protejan los derechos fundamentales de cada individuo, incluso cuando se trata de agentes policiales.

Por lo tanto, es esencial distinguir de manera clara y precisa entre los actos realizados en la vida privada de un efectivo policial y aquellos que están directamente relacionados con el ejercicio de sus funciones como miembro de la policía. Esta distinción permite garantizar que las sanciones disciplinarias se apliquen de manera justa y equitativa, sin vulnerar los derechos constitucionales de las personas y preservando la coherencia con los principios fundamentales de la Constitución.

### **3.1. NO SANCIONAR ACTOS DE LA VIDA PRIVADA**

Se destaca enfáticamente que los actos relacionados con la vida privada de los efectivos policiales no deben ser objeto de sanciones, a menos que guarden una relación directa con su desempeño laboral. Este enfoque se encuentra en total

consonancia con el principio fundamental de preservar la esfera privada de todos los ciudadanos, incluyendo a los miembros de la fuerza policial.

Bajo en esta línea, Santivañez Antúnez (2021), relaciona:

Al proceso disciplinario policial conforme a lo establecido en la Ley Nro. 30714, que regula el régimen disciplinario de la PNP, no existe una pauta claramente definida para evaluar adecuadamente los criterios relacionados con la infracción de un deber funcional. Actualmente, se sancionan acciones que representan incumplimientos meramente formales, sin demostrar en muchos casos una perturbación significativa del deber, los objetivos del Estado o la función pública. Esto conlleva a una intrusión en la esfera íntima y privada de los individuos involucrados en el proceso, lo que resulta en la violación de sus derechos y garantías constitucionales que también deben ser respetados. (p.176)

Es crucial subrayar que, de acuerdo con los preceptos constitucionales, los derechos individuales de una persona prevalecen sobre los derechos de una institución, como es el caso de la Policía Nacional del Perú (PNP). Aunque ambos son bienes jurídicos protegidos, el principio rector establece claramente la supremacía de los derechos individuales por encima de los derechos de una entidad institucional.

Tal como argumentan los expertos Gutiérrez & Sosa Sacio (2005):

“La labor del legislador se encuentra restringida por la Constitución, lo que impide que pueda promulgar leyes que de manera caprichosa vayan en contra del principio de igualdad. Esto significa que cualquier individuo tiene el derecho de defenderse contra leyes estatales que presenten diferencias injustificadas y que tengan un impacto negativo en su situación legal o en sus expectativas razonables desde el punto de vista legal”. (p. 72).

En esta misma línea de pensamiento, la posición que debe imperar, de acuerdo con lo estipulado en la Constitución, es la salvaguarda del derecho de la persona como ser humano y no la priorización de los derechos de la institución, en este caso, la Policía. Esta premisa garantiza la preservación y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de cada individuo, incluso cuando se trata de agentes policiales.

### **3.2. PERJUICIO EXCESIVO POR SANCION DISCIPLINARIA**

Según lo estudiado y relacionado con el escenario en cuestión, se plantea la posibilidad de una infracción disciplinaria en el ámbito policial. En este caso, un oficial de policía que se encuentra fuera de su turno de trabajo y en una situación no relacionada con su labor policial es detenido conduciendo su vehículo con una concentración mínima de alcohol en sangre de 0,5g/l. Aunque estos actos no guardan relación con su servicio policial ni afectan directamente a su función como oficial, se está considerando la posibilidad de imponerle una sanción disciplinaria de acuerdo con las normas internas de la institución policial.

Desde el punto de vista doctrinal, Santivañez Antúnez (2021), se entiende:

La falta disciplinaria cuando un funcionario público, en este caso, un oficial de policía, realiza una conducta contraria a la ley mientras ejerce sus funciones o desempeña su cargo. Esta conducta puede ser el resultado de una acción, omisión o un exceso en el ejercicio de sus facultades como funcionario público. En el ámbito del derecho disciplinario, lo que importa no es simplemente la infracción de una norma, sino el incumplimiento sustancial de un deber que obstaculiza el logro de los objetivos establecidos por el Estado para una administración adecuada.

En consecuencia, la imposición de una sanción disciplinaria se considera un medio para garantizar el cumplimiento de las leyes y proteger los intereses que estas leyes reconocen o respaldan. Sin embargo, esta sanción no debe ser aplicada de manera arbitraria, sino que debe seguir principios y reglas que aseguren un proceso justo para el afectado. Además, es necesario determinar si hubo intención (dolo) o negligencia (culpa) para determinar la sanción adecuada. (pp.50-52)

Además, se observa una diferencia en el tratamiento entre el ámbito penal y el disciplinario. El experto en el ámbito del régimen disciplinario policial, el efectivo policial retirado y abogado Hurtado Castillo (2019), expone en relación a este tema de la siguiente manera:

Las corrientes actuales que guían el derecho penal han establecido, a través de criterios de política criminal, que existen situaciones en las cuales, aunque la conducta (tanto activa como pasiva) sea considerada típica, antijurídica y culpable, no es necesario aplicar una sanción penal. Esto significa que, a pesar de la comisión del delito, no sería apropiado condenar al acusado, ya que no se cumpliría con un objetivo de rehabilitación y reinserción social. Un ejemplo de esta situación se encuentra en la excusa absolutoria (artículo 208 del Código Penal) y la exención de pena (artículo 68 del Código Penal). Es importante destacar que la introducción del principio de oportunidad también se origina en estos principios de política criminal y en el derecho penal premial.

Sin embargo, en el caso del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, no se ha considerado este tipo de enfoques, lo que resulta en una discrepancia. Por un lado, no se inicia un proceso penal contra el oficial en cuestión, pero este puede perder su empleo mediante un proceso disciplinario, sin tener en cuenta las circunstancias familiares u

otras consecuencias que pueden ser más perjudiciales que una sanción penal. Esto plantea la pregunta sobre si el derecho penal es realmente la última opción y, por lo tanto, la más severa.

Por otro lado, si el oficial pasa una prueba de dosaje etílico y aún muestra un resultado superior a 0.5 g/l, puede intentar impugnarlo a través de una contraprueba, solicitando un nuevo análisis de sangre de acuerdo con las directrices pertinentes. Esto podría proporcionar una oportunidad de defensa más sólida al abordar posibles errores en el proceso.

Además, es importante destacar que se pueden tomar medidas para frenar las acciones del órgano de control, como someter al oficial a un proceso sumario y permitir que el órgano de control pase al retiro al personal de manera más rápida a través de la conocida prueba de traslado. Sin embargo, es preocupante que en muchas ocasiones esta acción se realice sin la debida presentación de pruebas, a pesar de que esto es obligatorio.

Por último, se sugiere que en el Régimen Disciplinario (Ley 30714) se otorgue algún tipo de beneficio al oficial que se acoja al principio de oportunidad en el proceso penal, en lugar de proceder directamente al retiro como ocurre actualmente. Podría haberse establecido que se le imponga una sanción adecuada o, en el peor de los casos, que sea puesto en disponibilidad, pero en ningún caso debería ser retirado. En este sentido, se plantea como una propuesta de modificación de la Ley (lege ferenda) la necesidad de modificar este aspecto del Régimen Disciplinario, ya que actualmente se observa un trato desigual frente a la ley y en comparación con el sistema legal. (S/N)

En esta situación, nos encontramos desde una perspectiva constitucional, es importante destacar los siguientes puntos:

**Derecho a la Igualdad Ante la Ley:** La Constitución garantiza el derecho a la igualdad ante la ley para todos los ciudadanos. Esto implica que las sanciones disciplinarias deben aplicarse de manera justa y equitativa, evitando cualquier tipo de arbitrariedad. Las sanciones impuestas en casos relacionados con conductas ajenas al servicio deben estar en línea con este principio fundamental.

**Protección de la Imagen Institucional:** La importancia de proteger la imagen institucional de la policía. Sin embargo, es crucial equilibrar esta protección con los derechos individuales de los efectivos policiales.

**Trato Desigual ante la Ley:** A la incongruencia en el tratamiento de los efectivos policiales en el ámbito disciplinario en comparación con el derecho penal. Mientras que en el derecho penal se consideran criterios de política criminal para evitar sanciones innecesarias, en el régimen disciplinario de la PNP esta consideración parece faltar.

Es imperativo abordar esta discrepancia y garantizar que las sanciones disciplinarias sean justas, proporcionales y consistentes con los principios fundamentales establecidos en la Constitución.

### **3.3. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

El Tribunal Constitucional en el expediente número 01341-2014-PA/TC-LIMA en el caso de Deyci Yanet Díaz Cieza y Otra. Visto en el Pleno 523/2020, enfatiza la importancia de la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú como la percepción que el público tiene de su desempeño. Esta imagen es fundamental para mantener la confianza y legitimidad entre la institución, su personal y la sociedad en general. Se ha abordado este tema en un caso específico relacionado

con la conducta de un funcionario policial bajo la aplicación del régimen disciplinario, específicamente en el contexto de un incidente relacionado con el uso indebido del uniforme policial.

En el análisis, el Tribunal Constitucional ha destacado lo siguiente:

**Concepto Jurídico Indeterminado:** Se ha identificado que el término "imagen institucional en la PNP" es un concepto jurídico indeterminado, lo que significa que su aplicación depende de formulaciones abstractas que requieren interpretación en situaciones concretas.

**Margen de Apreciación:** Se ha señalado que el uso de conceptos jurídicos indeterminados otorga a la administración cierto margen de apreciación en la aplicación de la ley, aunque este margen puede ser controlado por el poder judicial.

**Criterios Específicos:** Ante el uso de conceptos jurídicos indeterminados, se debe considerar la observancia de criterios específicos, como el respeto de procedimientos establecidos, una evaluación adecuada de los hechos, la adhesión a principios generales del derecho y la protección de los derechos fundamentales.

**Vida Personal y Social de los Trabajadores Públicos:** Se ha subrayado que, aunque se espera que quienes mantienen el orden público tengan una conducta intachable en sus funciones, esto no impide que puedan vivir sus vidas personales y sociales de acuerdo con sus valores, siempre que esto no contravenga la Constitución y los derechos fundamentales.

**Tipificación para la Protección de la Imagen Institucional:** Se ha mencionado que la Policía Nacional del Perú tipifica infracciones para proteger bienes jurídicos relevantes, como su imagen institucional. Estas tipificaciones deben ser no solo razonables y proporcionales, sino también definidas claramente en cuanto

a los criterios para su aplicación.

El Tribunal Constitucional enfatiza la relevancia de preservar la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú y su aplicación en asuntos disciplinarios. Asimismo, subraya la necesidad de que los conceptos legales ambiguos se apliquen de manera equitativa y transparente, reconociendo su influencia en la percepción pública de la institución policial.

Esta postura tiene como objetivo garantizar la imparcialidad en la imposición de sanciones disciplinarias, evitando cualquier violación de los derechos constitucionales de los individuos, y alineándose con los principios fundamentales de nuestra Constitución. Se hace hincapié en la importancia de establecer una clara distinción entre las acciones llevadas a cabo en la esfera personal de un miembro de la policía y aquellas vinculadas directamente con su desempeño como parte de la fuerza policial. Este enfoque asegura el respeto y la salvaguardia de los derechos individuales, incluso cuando se investigan y sancionan conductas que puedan afectar la reputación institucional de la Policía Nacional del Perú.

En consonancia con esta perspectiva, se destaca la Sentencia C-819 de 2006 del Tribunal Constitucional de Colombia, precedente internacional, que resalta la importancia de separar los actos que afectan la función policial de aquellos que involucran la vida personal. Esta perspectiva reconoce que no todos los actos personales deben ser sancionados y que se deben considerar los efectos en la actividad policial, para asegurar un tratamiento justo y coherente con los derechos individuales y los principios constitucionales.

# **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

## **1. TIPO DE INVESTIGACION**

### **1.1. SEGÚN SU METODOLOGIA O PROPOSITOS:**

#### **A. Aplicativa**

Tiene como objetivo crear nueva tecnología a partir de los conocimientos adquiridos a través de la investigación estratégica para determinar si éstos pueden ser útilmente aplicados con o sin mayor refinamiento para los propósitos definidos. La Investigación Aplicada se encuentra muy relacionada con la investigación básica, puesto que depende de los resultados y avances de ésta última, de modo que toda investigación empírica lo que le interesa al investigador son las consecuencias prácticas, fuente a través de la cual se observa directamente la realidad. Este tipo de investigación puede definirse según criterios de diversos autores que lo identifica. Según Chávez (2007) sobre este tipo de investigación:

Tiene como fin principal resolver un problema en un periodo de tiempo corto. Dirigida a la aplicación inmediata mediante acciones concretas para enfrentar el problema. Por lo tanto, se dirige a la acción inminente y no al desarrollo de la teoría y sus resultados, mediante actividades precisas para enfrentar el problema. (p. 134)

Además, también podemos mencionar que es aplicada porque, a partir de conocimientos teóricos y jurídicos, vamos a hacer una mayor interpretación de la norma en casos de vacíos legales en el ordenamiento jurídico y así poder resolver mejor los casos concretos.

Siguiendo el mismo pensamiento antes mencionado, para el autor Murillo (2008) asevera:

La investigación aplicada se caracteriza porque busca la utilización de

los conocimientos adquiridos a la vez que se adquieran otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa organizada y sistemática de conocer la realidad. (p. 283)

Para la presente investigación se utilizará la Investigación Aplicada, porque trataremos de dar solución a los problemas en concreto al generar una vulneración a los derechos constitucionales del personal policial en actividad, que han cometido actos ajenos al servicio, es decir fuera de su horario de trabajo y acciones no vinculantes con su labor como efectivos policiales, e imponerles una sanción tipificada en los anexos de la Ley 30714 con código MG90, logrando así, modificaciones a la mencionada Ley, para evitar que se generen hechos discriminatorios por su condición de efectivos policiales en actividad al momento de presentarse situaciones, evitando que se mancillen su derecho constitucional a la igualdad ante la ley, que es inherente a todos los peruanos.

## **1.2. Según su naturaleza o profundidad:**

**A. Descriptiva:** Conforme lo precisa Hernández (2010) consiste en relatar fenómenos, contextos o situaciones, puntualizando la manera en cómo se muestran, especificando las propiedades de la situación analizada (p.125).

El Autor Pineda (1990), afirma acerca de la Investigación Descriptiva que: “Busca especificar las propiedades importantes de personas o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, midiendo y evaluando diversos aspectos del fenómeno a investigar, además de medir los conceptos o variables a los que se refiere” (p. 12).

Este tipo de estudio requiere mayor conocimiento del área de investigación, lo

cual es permisible dado que en este caso sí existe mayor cantidad de fuentes de información a diferencia del estudio exploratorio, motivo por el cual, bien llevado a cabo, puede ofrecer la posibilidad de predicciones o relaciones, aunque sean poco elaborados o incipientes. (Hernández, 2006, p.106)

## **2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. MÉTODOS GENERALES**

#### **a. Método Inductivo**

Para la preparación de nuestra investigación se utilizó el método inductivo, siendo un método de utilización frecuente en las investigaciones cualitativas, tal como señala Ramos (2008, p. 42):

En este tipo de investigación, los investigadores llegan a una formulación universal del principio básico después de observar varias proposiciones. Su aplicación y desarrollo en el derecho atañe a todos los campos y lo está también en la práctica de diversas organizaciones económicas y sociales que, a discreción del legislador, tienden a convertirse en normas del llamado derecho positivo. Ley: la costumbre se convierte en ley. (p.473).

Según Zelayarán (2002), Los métodos inductivos llegan a conclusiones generales basadas específicamente en hipótesis e historia. Esto significa que después de observar, analizar y clasificar todos los hechos, podemos llegar a una hipótesis que podría dar una solución al problema planteado (p. 42).

#### **b. Método del análisis y síntesis**

Este método de análisis se conceptualiza como un procedimiento clave que nos permite descomponer el todo en sus diversas partes y obtener un conocimiento detallado de cada parte. De hecho, los métodos sintéticos se convierten en

procesos mediante los cuales se pueden integrar todas las partes del fenómeno estudiado para comprender la relación de todos los elementos y su función como un todo. (Zelayarán, 2002, p. 90)

En este estudio, utilizamos este método después de identificar las realidades problemáticas descritas y pudimos obtener argumentos teóricos para proponer cambios a la ley.

## **2.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA**

### **a. Dogmático**

En opinión de Ramos (2008), Este método, también llamado Disciplinade los Conceptos Jurídicos, se desarrolla claramente sobre la base del derecho positivo, es decir, sobre la base de un orden ya construido, y no responde a ningún fin político, económico o social, cuyo fin principal es la formación de los conceptos jurídicos. Basada en principios jurídicos establecidos y en el derecho positivo aplicable. (p.487).

### **b. Método Hermenéutico.**

En nuestra investigación hemos utilizado este método porque la hermenéutica ha demostrado su utilidad al permitirnos captar el contenido de todos los conceptos que forman el objeto de nuestro estudio. Asimismo, su uso ha permitido determinar la extensión de las fuentes utilizadas y su relación con los fines que fueron consignados. (Witker, 1998, p.44). En la presente investigación este método nos fue útil, porque se interpretó la infracción Mg 90 de la Ley 30714°, a fin de cuestionar el tratamiento inconstitucional, ya que vulnera el derecho constitucional a la igualdad ante la ley, al imponer una carga desproporcionada a los policías en comparación con otros ciudadanos que cometen delitos o faltas graves en actos ajenos al servicio.

### **2.3. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN**

La investigación cualitativa del presente trabajo contiene un diseño básico, que por lo general es abordado en la mayoría de los procesos de investigación de este tipo. En nuestro estudio hemos utilizado, además, el Diseño de Investigación de la Teoría Fundamentada, que para Hernández (2010), se trata de un planteamiento consistente en que las proposiciones teóricas van a ser consecuencia de los datos que se obtienen en la investigación, y no tanto de los estudios previos. Esta teoría es de mucha utilidad cuando las teorías disponibles no logran explicar el fenómeno o planteamiento del problema, y en ese sentido va más allá de los estudios previos y los marcos conceptuales preconcebidos.

### **2.4. POBLACIÓN MUESTRAL**

La población asignada para este proyecto fue de 14 encuestados, conformados por 12 Hombres y 2 Mujeres, entre la edad de 32 y 59 años, efectivos policiales con formación profesional en Derecho y Ciencias políticas.

### **2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **2.5.1. TÉCNICAS**

- a. Fichaje:** “Para estudiar un tema en particular, los investigadores deben utilizar las técnicas del fichaje, de mapas elaborados que se utilizan para registrar la compilación de material de referencia.” (Ramos, 2008, p.68).  
Haciendo uso del fichaje, pudimos seleccionar los datos críticos necesarios para nuestra investigación. En nuestro estudio, utilizamos esta técnica para recopilar información relevante de las fuentes bibliográficas referenciadas y logramos la validación de las fuentes bibliográficas más

recomendadas. Esto ayudó en la elaboración del marco teórico de la investigación y en las preparaciones posteriores del informe final.

- b. El estudio de casos:** La presente técnica nos permitió la obtención de datos a partir del estudio de las muestras, las cuales fueron las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales referidas a la vulneración al derecho a la igualdad. En opinión de Zelayarán (2002), Los estudios legales pueden usar archivos judiciales sobre una variedad de temas como estudios de casos. Esta técnica implica la idea de la tipicidad o representatividad de todos los casos en el universo social general, y las generalizaciones obtenidas al analizar casos individuales también son aplicables a todos los demás casos que deben considerarse válidos. (p.130)
- c. La encuesta:** “Es una técnica estructurada que consiste en preguntas cerradas o reactivos que los individuos deben responder de manera que faciliten la agregación y el posterior análisis.” (Giraldo, 1999, p.99). La población asignada para este proyecto fue de 14 encuestados, conformados por 12 Hombres y 2 Mujeres, entre la edad de 32 y 59 años, con la profesión de Abogados PNP.

### 2.5.2. INSTRUMENTOS

- a. Fichas:** En opinión de Ramos (2008), “Estos permiten ordenar y calificar los datos referenciados. No existe una clasificación universal de fichas y su significado depende del investigador, su experiencia y uso correcto.” (p.68). Si bien la clasificación de fichas es relativa, con fines de orden y organización en nuestro trabajo de investigación hemos empleado: de resumen, de comentario, textuales, mixtas y bibliográficas.

- b. Guía de análisis de contenido o de estudio de casos:** Al respecto, para Ángeles (2013), este estudio admite la construcción de reflexiones genéricas en base de un dato en particular, por otro lado, le confiere conocimiento de carácter general al examen de un caso particular, toda vez que el trabajo con cuestiones reales, concretas y palpables le proporciona al estudiante ampliar el conocimiento y la significación de conceptos. (p. 135). Con ayuda de este instrumento procedimos a realizar la obtención de todos los datos informativos relevantes, contenidos en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, a efectos de que tales datos puedan ser introducidos en nuestro trabajo, a efectos de un análisis ulterior.
- c. Cuestionario:** “Es una herramienta estructurada que consiste en preguntas cerradas o reactivos que los individuos deben responder de manera que faciliten la posterior agregación y análisis.” (Ángeles, 2013, p.99). La elaboración de nuestro cuestionario estuvo conformada por preguntas sobre la inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley.

### **2.5.3. FUENTES PRIMARIAS:**

“Estos proporcionan datos directamente de los autores originales, como libros, documentos y artículos de revistas.” (Noguera, 2014, p.258). Hemos considerado importante integrar dentro de estas fuentes, además de las ya mencionadas, a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, lo que constituye la realidad socio - jurídica analizada y lo mismo que los recabados por observación indirecta, debido a que los datos relevantes fueron recabados sin participación en el proceso.

#### **2.5.4. FUENTES SECUNDARIAS:**

“Son resúmenes, compilaciones, es una información procesada”(Noguera, 2014, p.258). Este grupo revisará documentos que contengan investigaciones realizadas por varios investigadores en el campo de la igualdad ante la Ley. Estos estudios proporcionaron una base indirecta para la investigación y el desarrollo.

#### **2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

- a. Análisis de datos:** Es la recopilación y manejo de información que proviene de archivos formales sobre los cuales los investigadores no tienen control. El desarrollo analítico se puede hacer utilizando un enfoque cualitativo, cuya utilidad radica en el potencial para la comparación de datos, el análisis o, en última instancia, el desarrollo de futuros estudios que los utilicen. Esta técnica implica la tarea de recopilar y gestionar información cuyas fuentes son referenciadas en bóvedas de archivos fuera del control del investigador. El análisis cualitativo de esta técnica brinda la utilidad de poder confrontar los datos, a fin de efectuar posteriores estudios con la información resultante. (Giraldo, 1999, p. 104)

Fue importante que la información recopilada fuera estudiada con el objetivo de aclarar los problemas centrales encontrados en la información recopilada de bibliografías físicas o virtuales referenciadas. De hecho, este método le da sentido a la información al interpretarla, criticarla y explicarla según el problema o propósito, y también permite organizar los temas de cada capítulo, ya que los datos no se copian y pegan de manera confiable al marco teórico cómo se extrajeron los datos, sino cómo se procesan los datos recopilados y luego se

incorporan al trabajo de investigación en la medida en que cumplen un propósito.

- **Técnica de corte o clasificación.** “Esta técnica identifica frases, pasajes o segmentos que parecen relevantes para el enfoque y trata de conectarlos conceptualmente (...) Existen varias técnicas para hacerlo. El más común es el método de comparación constante” (Hernández, 2010, p. 439). El uso de esta técnica produjo una gran cantidad de información y ayudó a respaldar nuestras hipótesis. De igual forma, un análisis exhaustivo de la información encontrada nos permitió identificar la idea central de nuestra investigación. Esto fue muy importante para delinear y ordenar nuestro Marco teórico.

## **2.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para desarrollar este estudio, realizamos un levantamiento de información bibliográfica en las colecciones de las bibliotecas privadas de destacados juristas y las bibliotecas de instituciones públicas y privadas de enseñanza de la ciudad, como la Universidad de San Pedro. (privada), Universidad Los Ángeles de Chimbote (privada), nuestra alma mater Universidad Nacional Santa (pública), Universidad Cesar Vallejo (privada). Luego utilizamos técnicas de firma para comprender cada término contenido en el informe y seleccionamos cuidadosamente la información que era útil y relevante para crear un marco teórico para el estudio.

Por otro lado, mediante el manejo del estudio o guía de análisis de casos, se acopió la información de las sentencias emitidas por los Órganos Jurisdiccionales.

Finalmente, se recolectaron datos empíricos usando técnicas de investigación para enriquecer la información y hacer que los cambios propuestos fueran más fáciles de entender, la cual nos permitió el contacto con las personas que serán instrumentos para poder resolver los problemas identificados con el fin de justificar nuestras propuestas para mejorar una situación legal particular.

**IV. RESULTADOS  
Y DISCUSIÓN  
DE  
RESULTADOS**

## **RESULTADO N° 01**

La sanción a los integrantes policial en situaciones ajenos fuera de su servicio de acorde a la posición del órgano máximo de la constitución peruana establece a los actos de la vida privada no pueden ser sancionados a menos que se demuestre que tales conductas tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del funcionario policial y que hayan sido previamente tipificados como un delito punible.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 01**

Los defensores de la sanción argumentan que los miembros de la PNP deben ser responsables de su comportamiento en todo momento, incluso fuera del servicio. Además, argumentan que el uso indebido de los recursos del Estado puede tener consecuencias negativas para la sociedad en su conjunto y, por lo tanto, debe ser sancionado.

Tomando consideración la Casación Nro. 7029-2017 – Cajamarca, de la Corte Suprema del Perú, en el cual por medio del Tribunal Constitucional del Perú donde ha señalado en la base jurídica Nro.06 al fallo emitido en la carpeta judicial Nro. 03932-2007 PA/TC, la Policía Nacional tiene como finalidad fundamental velar, mantener y restituir la paz interna, así como atender y socorrer a las personas y a la ciudadanía. Además, para cumplir con su función, es necesario que cuente con un personal de conducta intachable y honorable.

El fallo se refiere a un caso en el que se discutía la legalidad de la destitución de un miembro de la Policía Nacional por haber sido sancionado por faltas graves en su vida privada. El Tribunal Constitucional concluyó que la destitución del agente era válida, ya que la conducta que se le atribuía afectaba su capacidad para cumplir con las exigencias de su cargo y, por lo tanto, ponía en riesgo el cumplimiento de la finalidad constitucional de la Policía Nacional.

Aclarando que en este caso se estaba cometiendo un delito como la de bigamia, es diferente a

la posición que estamos considerando porque en el caso que presentamos en sociedad, manejar un transporte a motor con una graduación de alcohol en el organismo que oscila entre 0,25 hasta 0,5g/l., no llega a consolidar ni falta ni a delito.

Nuestra posición es fundamentalmente válida primero porque se acredita en la tabla de alcoholemia de ley 27753 del 2002, donde se puede verificar (...) Primer rango: 0.1 a 0.5 g/l: subclínico “Aunque no se observan signos físicos, los análisis psicométricos evidencian un prolongamiento en los tiempos de reacción impulsiva y un incremento en la posibilidad de sufrir accidentes. Es importante destacar que no existen consecuencias punitivas ni legales a nivel administrativos o penal con relación a esta situación”

Si nos basamos delimitar si es inconstitucional sancionar por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio. Lo demostramos que si es inconstitucional de manera objetiva:

Por el expediente 01341-2014-PA/TC, el TC señaló a los actos a la vida privada no pueden ser sancionables, a menos que se acredite que estas conductas tengan directa incidencia en el ejercicio de la función desempeñada y que las mismas hayan sido previamente tipificadas como un supuesto pasible de sanción. Además, estableció criterios a seguir en casos donde no existan parámetros concretos, como respetar los elementos reglados, hacer una adecuada evaluación de los hechos, seguir ciertos principios jurídicos fundamentales. En caso de no cumplirse con estos criterios, se estaría afectando el derecho al debido proceso en relación con el principio de legalidad y sub principios como los de taxatividad o tipicidad.

Estableciendo que los actos cometidos en días no laborables no afectarían los bienes protegidos por el régimen disciplinario, a menos que se pueda demostrar que estas acciones tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial. Por lo tanto, se señala que la aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar al efectivo policial de sus derechos.

En conclusión, la discusión sobre la sanción por actos ajenos al servicio es compleja y tiene varios argumentos. Los defensores de la sanción argumentan que es necesario garantizar que los miembros de la Policía tengan una conducta intachable en todo momento para mantener el prestigio de la institución y evitar conductas que puedan afectar su capacidad para cumplir con su función. Sin embargo, el precedente judicial del TC peruano establece que los actos de la vida privada no pueden ser sancionables a menos que se acredite que tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial y que hayan sido previamente tipificados como un supuesto pasible de sanción.

Además, se establece que la aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial. Por lo tanto, si se quiere sancionar a un miembro de la Policía por un acto ajeno al servicio, se debe demostrar que este acto tiene un impacto directo en su desempeño y que está tipificado como una falta pasible de sanción. En el caso de conducir con una concentración de alcohol en sangre que oscila entre 0,25 y 0,5g/l, no se encuentra tipificado como falta o delito en la ley de tránsito, y la tabla de alcoholemia establece que no tiene efecto sancionador administrativo ni pena. Por lo tanto, la sanción en este caso sería inconstitucional.

## **RESULTADO N° 02**

Los miembros de la PNP están siendo tratados de manera diferente a otros ciudadanos que no están sujetos a sanciones disciplinarias por actos cometidos fuera del trabajo, lo que podría considerarse una violación al derecho a la equidad ante la norma porque tienen la responsabilidad de mantener un comportamiento ejemplar y respetar la ley en todo momento, tanto dentro como fuera del servicio.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 02**

Los miembros de la PNP tienen el deber de mantener un comportamiento ejemplar y respetar la ley en todo momento, tanto dentro como fuera del servicio de acuerdo con la Casación Nro. 7029-2017 - Cajamarca del Tribunal Supremo Peruano, (...) la Policía Nacional tiene como finalidad fundamental salvaguardar, sostener y restablecer la normalidad interna, así como ser solidario y socorrer a las personas y la sociedad. Además, para cumplir con su función, es necesario que cuente con un personal de conducta intachable y honorable en cada una de las acciones tanto en su vida pública como privada, con el fin de asegurar el acatamiento de las disposiciones legales y la previsión (...). Sin embargo, la aplicación de sanciones disciplinarias por actos cometidos fuera del servicio puede generar dudas respecto a la vulneración al derecho a la igualdad ante la ley.

Por un lado, se puede considerar que los miembros de la PNP tienen una mayor responsabilidad social en su comportamiento, lo que justifica una mayor exigencia en cuanto a su conducta.

Por otro lado, se puede cuestionar la aplicación de sanciones disciplinarias a los miembros de la PNP por actos cometidos fuera del servicio desde la perspectiva del derecho a la igualdad ante la ley. En este sentido, se puede considerar que se está tratando de manera diferente a los miembros de la PNP en comparación con otros ciudadanos que no están sujetos a sanciones disciplinarias por actos cometidos fuera del trabajo.

Teniendo presente como antecedente en la investigación, Fernández Laredo Miguel Ángel (2019) examina los efectos de la Resolución Ministerial Nro. 552-2017-IN en los derechos laborales y personales de los agentes policiales en Perú, se verifica que es necesario revisar y mejorar las disposiciones de las Resoluciones Ministeriales con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos laborales y personales de los trabajadores policiales en Perú. La crítica principal es que la regulación actual podría vulnerar el derecho a la igualdad ante la ley, ya que impone condiciones laborales desfavorables a los policías en comparación con otros trabajadores del sector público y privado. Por lo tanto, se sugiere que se realicen ajustes y mejoras a la normativa para asegurar que los derechos de los trabajadores policiales sean protegidos y respetados en todo momento.

En conclusión, la discusión sobre el personal policial con relación a los actos ajenos al servicio es compleja y puede tener diferentes perspectivas. Se debe cotejar las sanciones para los efectivos policiales con sus actos cometidos fuera del servicio y sin que estos vulneren el derecho que goza todo ciudadano, que es la igualdad ante la Ley, se deben considerar tanto la responsabilidad social y el deber del personal policial de mantener un comportamiento ejemplar, también la observancia del derecho a la igualdad ante la ley y al debido proceso en la implementación de penalidades disciplinarias por acciones cometidas en situaciones ajenas al servicio.

### **RESULTADO N° 03**

Los actos de la vida privada no pueden ser sancionados, a menos que estén directamente relacionados con el desempeño de la función del efectivo policial y hayan sido previamente tipificados como un supuesto pasible de sanción. Además, se indica que los actos cometidos en días no laborables no afectarían los bienes protegidos por el régimen disciplinario, a menos que tengan un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial y la aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 03**

La Ley 30714 establece una serie de infracciones y sanciones disciplinarias con relación al régimen disciplinario policial. En cuanto a la comisión de actos en días no laborables por parte del personal policial, es importante destacar que estos actos también están sujetos a sanciones disciplinarias en caso de que vulneren intereses jurídicos cuidados en la legislación peruana.

En este sentido, tener la consideración que los actos cometidos por el personal policial en días no laborables no están exentos de responsabilidad. Los miembros de la PNP tienen la obligación de mantener un comportamiento ejemplar en todo momento, incluso cuando no están en servicio.

Debiendo considerar al expediente 01341-2014-PA/TC del Tribunal Constitucional de Perú, en el cual se establece que los actos de la vida privada no pueden ser sancionables, a menos que se demuestre que estos tengan un impacto directo en el desempeño de la función desempeñada y que las mismas hayan sido previamente tipificadas como un supuesto pasible de sanción.

Pero de acuerdo con el análisis de la sentencia de la Casación Nro. 7029-2017 - Cajamarca de la Corte Suprema de Perú, en la cual se discute la legalidad de la sanción impuesta a un miembro de la Policía Nacional. Concluye que la destitución del agente era válida, ya que la conducta que se le atribuía afectaba su capacidad para cumplir con las exigencias de su cargo y, por lo tanto, ponía en riesgo el cumplimiento de la finalidad constitucional de la Policía Nacional. Por último, es importante destacar que cualquier acción realizada por los miembros de la policíadurante días de descanso que viole los derechos legales protegidos puede ser objeto de sanciones. Es fundamental considerar que las sanciones disciplinarias deben ajustarse a la gravedad de la falta cometida y garantizar el respeto de los derechos fundamentales del personal policial, como el derecho a un proceso justo y el derecho a la defensa.

Adecuando el punto de vista de la sentencia C-819 de 2006 del Tribunal Constitucional de Colombia, en la cual se reconoce que las transgresiones realizadas por miembros del orden en situaciones administrativas solo cobrarán entidad disciplinaria si afectan los fines de la actividad policial. Se destaca la importancia de separar los actos que afectan la función policial de aquellos que involucran la vida personal.

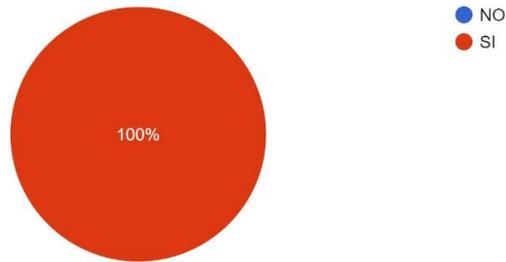
En conclusión, los actos de la vida privada no pueden ser sancionados, a menos que estén directamente relacionados con el desempeño de la función del efectivo policial y hayan sido previamente tipificados como un supuesto pasible de sanción. Además, los actos cometidos en días no laborables no afectarían los bienes protegidos por el régimen disciplinario, a menos que tengan un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial.

## RESULTADO N° 04

### Figura 1

¿La aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial?

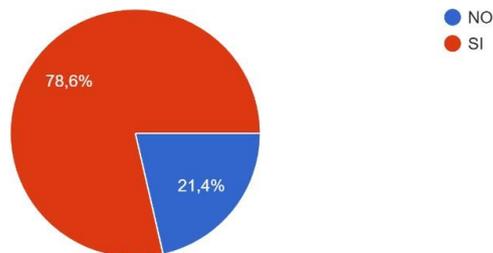
14 respuestas



### Figura 2

¿Piensa que existe una limitación del deber funcional al ámbito laboral que afecta a los miembros de la Policía Nacional del Perú, para el ejercicio d...como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?

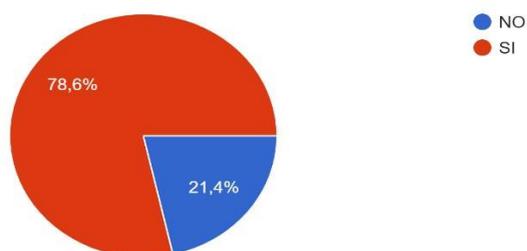
14 respuestas



### Figura 3

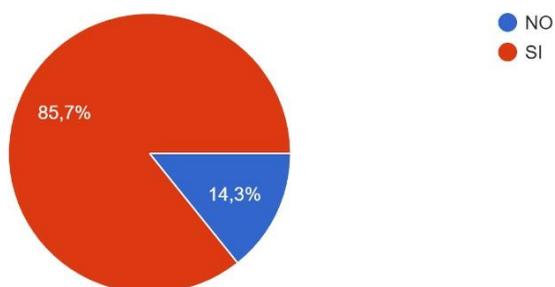
¿Piensa que esta limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional del Pe...como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?

14 respuestas



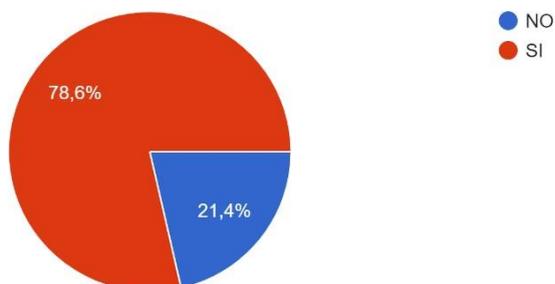
**Figura 4**

¿Piensa usted que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave "MG 90" a los miembros de la Policía Nacional del Perú, en actos ajenos al ...rificio vulnera su derecho a la igualdad ante la ley?  
14 respuestas



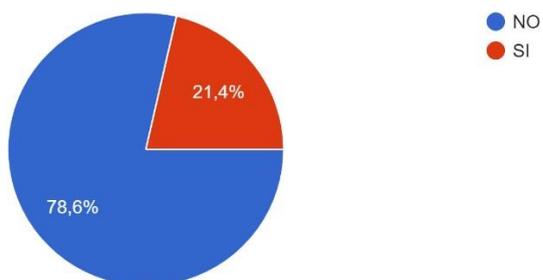
**Figura 5**

¿Cree usted que la aplicación indiscriminada de sanciones a los miembros de la Policía Nacional del Perú, en actos ajenos al servicio va en contra del derecho a la libertad personal?  
14 respuestas



**Figura 6**

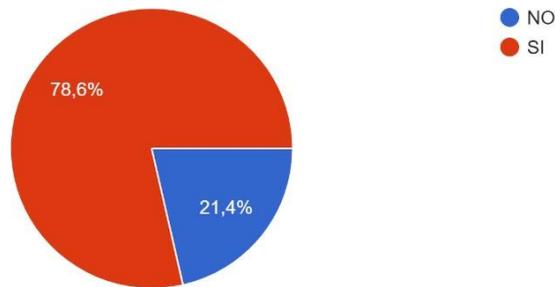
¿Piensa que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional del Perú en situaciones ajenas al servicio deben ser sancionadas disciplinariamente?  
14 respuestas



**Figura 7**

¿Considera que la aplicación indiscriminada del régimen disciplinario policial a los miembros de la Policía Nacional del Perú, incluso en actos ajenos...erechos fundamentales, como la libertad personal?

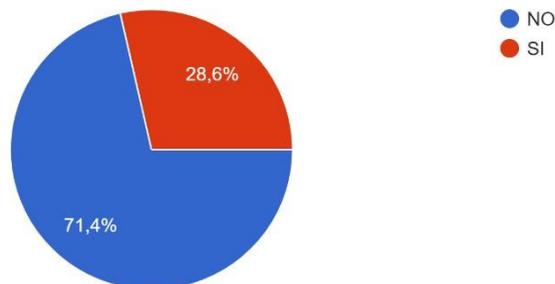
14 respuestas



**Figura 8**

¿Está de acuerdo en que un efectivo policial que incumpla la ley al conducir en estado de ebriedad, incluso fuera de servicio, afecta su capacidad para ...lir la ley como garante del ordenamiento jurídico?

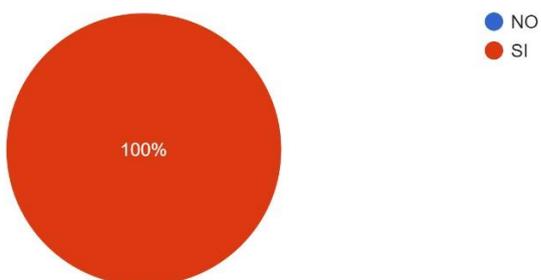
14 respuestas



**Figura 9**

¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía?

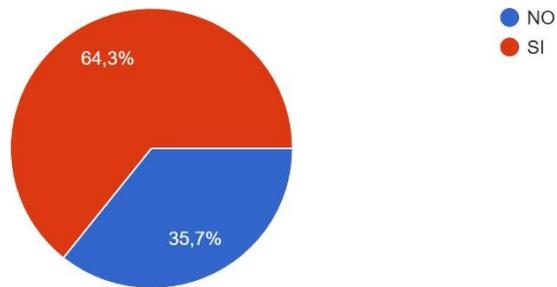
14 respuestas



**Figura 10**

¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según sus actividades como ciudadano?

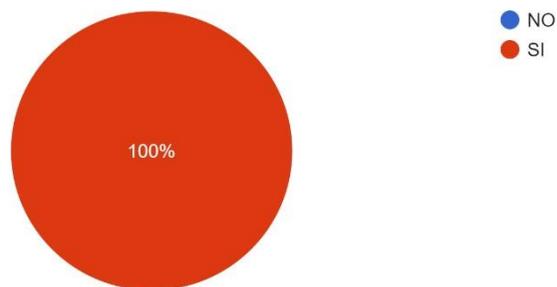
14 respuestas



**Figura 11**

¿La sanción disciplinaria debe estar fundamentada en hechos y pruebas acorde al régimen de conducta en el ámbito laboral?

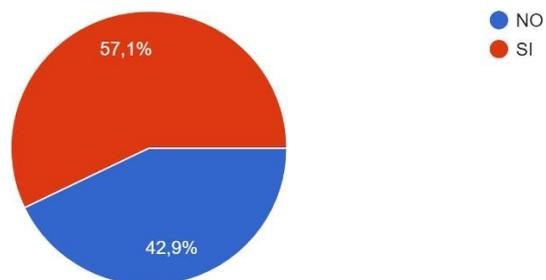
14 respuestas



**Figura 12**

¿Cree usted que la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley implica que debe aplicarse también fuera del servicio?

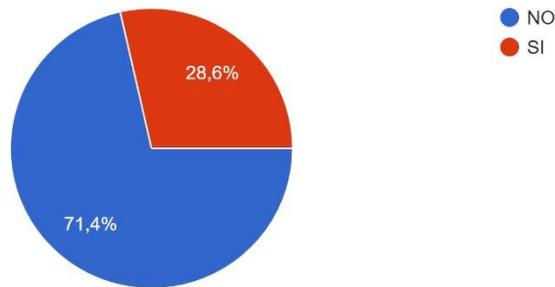
14 respuestas



**Figura 13**

¿Las actividades de un efectivo policial en sus días de descanso deberían ser consideradas como si fueran de función?

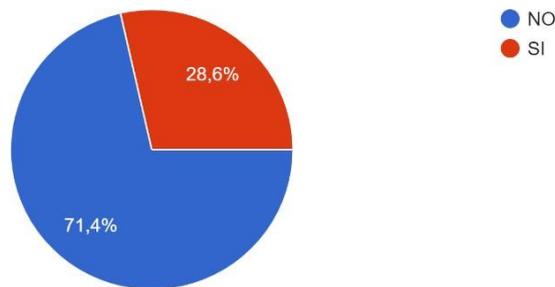
14 respuestas



**Figura 14**

¿En términos de transparencia, las actividades personales del efectivo policial ajenos al servicio son de relevancia pública?

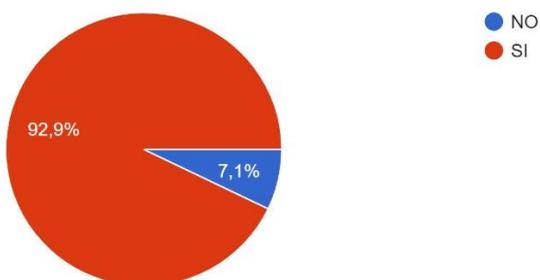
14 respuestas



**Figura 15**

¿Conoce usted el contenido de la infracción muy grave consignada en la tabla de infracciones con tenor "MG90"?

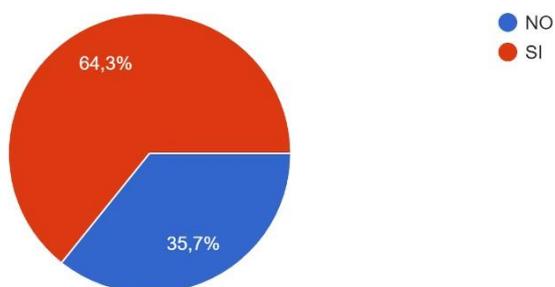
14 respuestas



**Figura 16**

¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave "MG90" no debería ser aplicada a los miembros de la Policía Nacional del Perú, cuando lo realicen en sus días de descanso?

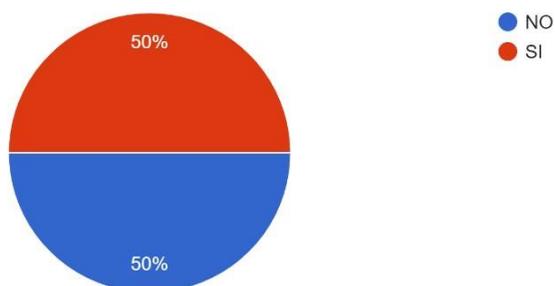
14 respuestas



**Figura 17**

¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave "MG90" no debería ser aplicada a los miembros de la Policía Nacional del Perú, cuando lo realizan estando en servicio?

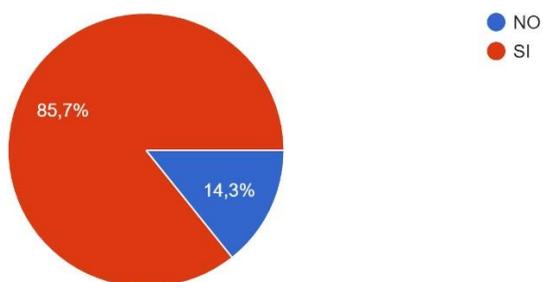
14 respuestas



**Figura 18**

¿Piensa usted que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía?

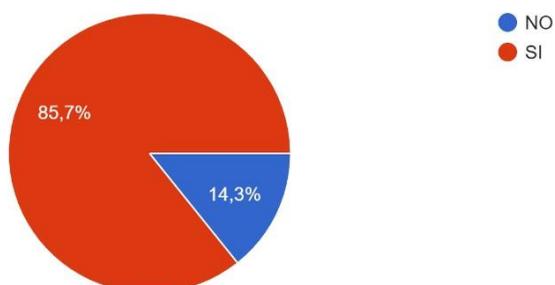
14 respuestas



**Figura 19**

¿Piensa usted que los miembros de la Policía Nacional del Perú, deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en c...a la aplicación de sanciones en días no laborales?

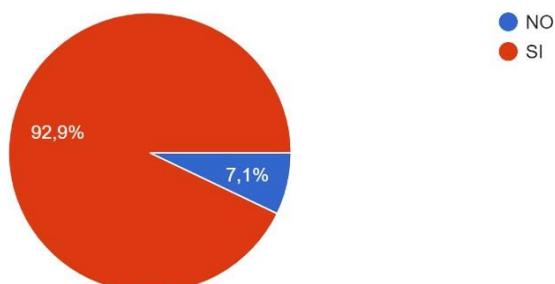
14 respuestas



**Figura 20**

¿Las faltas cometidas en días no laborables como ciudadano pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial?

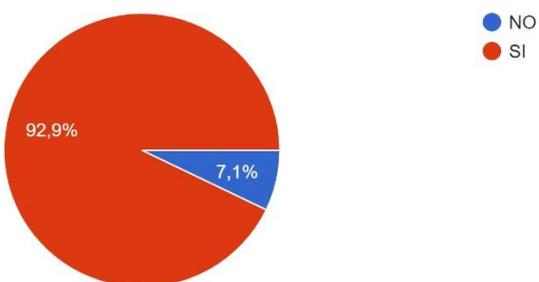
14 respuestas



**Figura 21**

¿Considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones ...cionarios o servidores públicos en el ámbito civil?

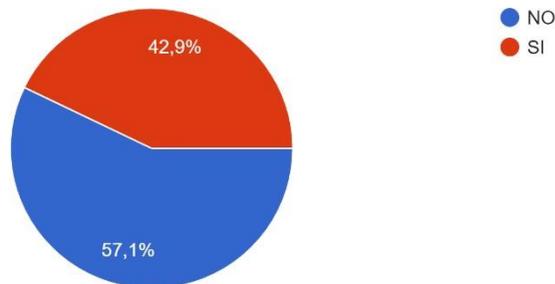
14 respuestas



**Figura 22**

¿Cree que las faltas cometidas por servidores o funcionarios públicos en su tiempo libre pueden afectar su desempeño en el trabajo?

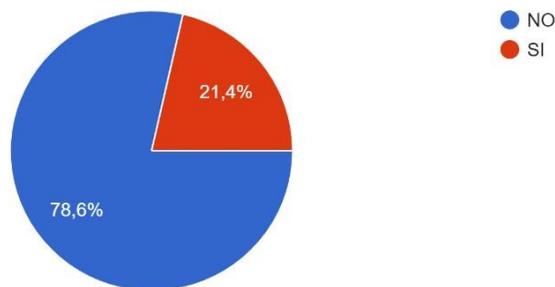
14 respuestas



**Figura 23**

¿Considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente ...ito, y no causo el daño potencial en la sociedad?

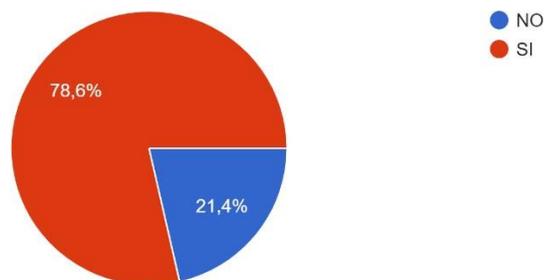
14 respuestas



**Figura 24**

¿Considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias?

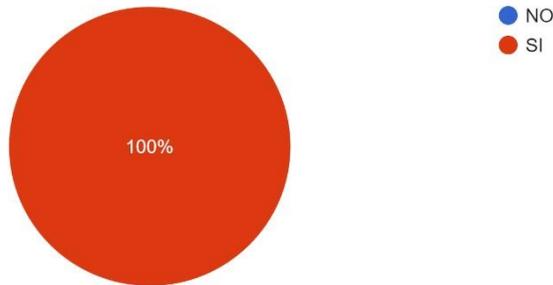
14 respuestas



**Figura 25**

¿Está de acuerdo con que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional del Perú, en el ámbito laboral deberían cobrar consecuencias si afectan los fines de la actividad policial?

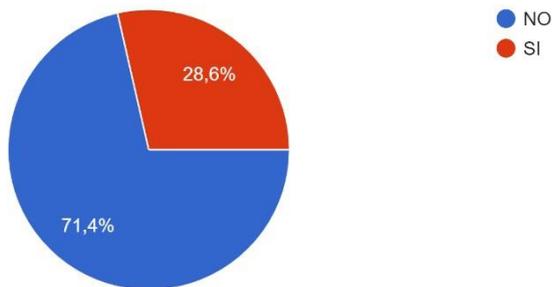
14 respuestas



**Figura 26**

¿Está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG 90 al personal policial?

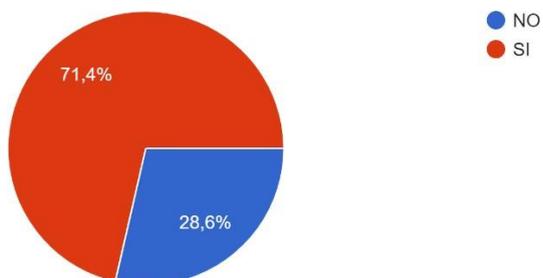
14 respuestas



**Figura 27**

¿El personal policial que esté en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa?

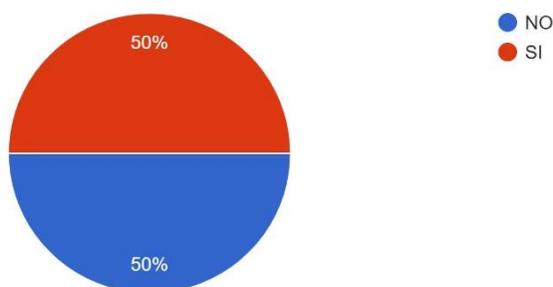
14 respuestas



**Figura 28**

¿Considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción "MG 90" por cometer acciones fuera de la función policial?

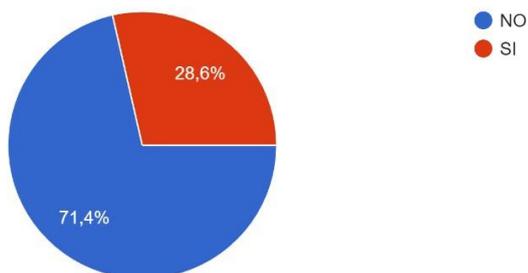
14 respuestas



**Figura 29**

¿Considera constitucional la sanción MG 90?

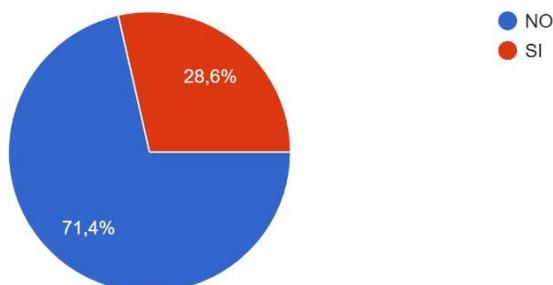
14 respuestas



**Figura 30**

¿Considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial, al aplicarse la sanción "MG 90"?

14 respuestas



**Fuente:** Se realizaron encuestas a los miembros de la Sección Disciplinaria - División Policial Chimbote, Ancash / 14 Efectivos Policiales con formación profesional en Derecho y Ciencias Políticas

## DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 04

En cuanto a la **FIGURA 1**, La necesidad de justificación objetiva y razonable para aplicar el régimen disciplinario y no vulnerar los beneficios legales respaldado por la constitución del efectivo policial, el cien por ciento de los encuestados está de acuerdo. Esto muestra una conciencia clara de que las sanciones disciplinarias no pueden ser arbitrarias y que se deben respetar.

En la siguiente **FIGURA 2**, Se refiere a la limitación del deber funcional al ámbito laboral, la gran mayoría de los encuestados (78,6%) cree que existe esta limitación y que puede afectar la capacidad de los integrantes policial para ejercer los derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio. Esto plantea un tema importante sobre el equilibrio entre los deberes laborales y los derechos personales.

Además, la **FIGURA 3**, El 78.6% de las personas piensa que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio. Mientras que el 21.4% de las personas no está de acuerdo con esta afirmación. Se visualiza la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar negativamente la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio, lo que podría considerarse una violación de sus derechos constitucionales. Por lo tanto, es importante que se definan claramente las limitaciones y se garantice que sean razonables y necesarias para proteger los intereses legítimos de la institución.

También, en la **FIGURA 4**, el 85.7% de las personas cree que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio vulnera el derecho afectado en la igualdad con la ley. Mientras el 14.3%, las personas no están de acuerdo con esta afirmación.

Referido a la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio aplica indiscriminadamente y se les sanciona de manera más severa que a otros ciudadanos que hayan cometido el mismo delito o falta grave fuera del servicio.

De acuerdo con la aplicación de la norma de disciplina en actos ajenos al servicio, se puede visualizar en **FIGURA 5**, el 78,6% de los encuestados cree que la aplicación indiscriminada de sanciones puede limitar su capacidad para ejercer sus derechos constitucionales, como la libertad personal. Esto sugiere que hay una preocupación por el equilibrio entre los deberes laborales y los derechos personales.

Por la **FIGURA 6**, el 78.6%, cree que las acciones cometidas de los encargados del orden interno por las situaciones ajenas al servicio no deben ser sancionadas disciplinariamente. Esto sugiere que los encuestados pueden creer que solo deben ser disciplinados por faltas cometidas en el desempeño de sus funciones. También puede haber un sentimiento de que los miembros de la Policía Nacional deben tener cierta libertad para comportarse de manera diferente en situaciones fuera de servicio, y que sancionarlos por ello sería injusto.

Una gran mayoría de los encuestados en la **FIGURA 7**, específicamente el 78,6%, cree que la aplicación indiscriminada de las normas de conductas puede limitar a los policías el ejercicio de sus derechos fundamentales. Esto implica que la aplicación excesiva de medidas disciplinarias podría tener consecuencias negativas para la policía.

En la **FIGURA 8**, el 71.4% de los evaluados sugiere que existe una correlación negativa entre la capacidad de un oficial de policía para hacer cumplir la ley y su comportamiento con signos de ebriedad. Esto implica que la conducta de los oficiales de policía fuera de servicio también es importante para su credibilidad y confiabilidad en el cumplimiento de sus deberes como garantes del ordenamiento jurídico.

El análisis de la **FIGURA 9**, el 100% de los encuestados están de acuerdo en que el régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía, es una afirmación positiva en términos de la percepción de los encuestados sobre la aplicación del régimen disciplinario. La aplicación objetiva y razonable del régimen disciplinario es una responsabilidad fundamental de las autoridades encargadas de su implementación, y su cumplimiento efectivo puede ser evaluado mediante la revisión de las políticas y prácticas de la institución policial y su historial de aplicación.

El análisis de la siguiente **FIGURA 10**, en cuestión, una mayoría significativa de los encuestados (el

64.3%) está de acuerdo en que el régimen disciplinario, es decir, las medidas disciplinarias que pueden ser aplicadas a las personas en ciertas situaciones, debe ser aplicado de manera objetiva y razonable. Esto significa que los encuestados esperan que el régimen disciplinario sea justo y proporcional a las actividades que realicen como ciudadanos.

La idea de que el régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable es una que se encuentra en la base del estado de derecho y de la democracia. En un sistema justo, las leyes y las regulaciones deben ser aplicadas de manera equitativa y justa para todos los ciudadanos, independientemente de su posición social o económica. La opinión de los encuestados indica que esta es una preocupación importante para ellos y que esperan que el sistema sea justo y razonable.

De acuerdo con la siguiente **FIGURA 11**, en análisis, el resultado fue que todas las personas encuestadas están de acuerdo en que las sanciones disciplinarias en el ámbito laboral deben estar basadas en hechos y pruebas concretas, y que estas pruebas deben estar de acuerdo con el régimen de conducta aplicable en el lugar de trabajo.

En cuanto al siguiente resultado de la **FIGURA 12**, sobre la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley incluso fuera del servicio, el 57,1% de los encuestados está de acuerdo. Esto plantea un tema importante sobre los límites de la obligación de los efectivos policiales y sobre la relación entre el deber funcional y la vida propia.

En el siguiente análisis de la **FIGURA 13**, la mayoría de los encuestados (71,4%) no considera que las actividades realizadas por los efectivos policiales durante sus días de descanso deban ser consideradas como si fueran de función. Esta pregunta es relevante, ya que implica la posibilidad de que la conducta de los efectivos policiales fuera del ámbito laboral pueda ser sancionada disciplinariamente. Según los datos muestran que la mayor parte de los participantes en la encuesta cree que los efectivos policiales tienen derecho a disfrutar de sus días de descanso sin que esto tenga consecuencias disciplinarias.

Por otro lado, en la **FIGURA 14**, en cuanto a la transparencia de las actividades personales de un efectivo policial ajenas al servicio, el 71,4% de los encuestados cree que estas actividades no son de relevancia pública. Esto sugiere que hay una preocupación por la privacidad de los encargados de la seguridad cuando dejan el servicio.

Igualmente, en la **FIGURA 15**, gran parte de los encuestados (92,9%) afirmó conocer el contenido de la infracción muy grave MG 90. Esta pregunta es importante ya que permite conocer si los encuestados están informados sobre el contenido de la normativa disciplinaria aplicable a los efectivos policiales.

Sumando a eso, de acuerdo con la **FIGURA 16**, el 64.3% de los encuestados cree que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen en sus días de descanso, mientras que el 36.7% de los encuestados cree que debería aplicarse la sanción en cualquier circunstancia. Por lo cual existe un debate sobre si la sanción por la infracción muy grave 90 debería ser aplicada a los miembros de la PNP en sus días de descanso. Mientras que algunos argumentan que los efectivos policiales deben tener libertad para actuar en su tiempo libre sin el riesgo de recibir una sanción, otros argumentan que la sanción debe ser aplicada en cualquier circunstancia como un ejemplo de comportamiento ético y profesional.

A parte de eso, en la **FIGURA 17**, el 50% de los encuestados cree que esta sanción no debería aplicarse a los miembros de la PNP cuando están en servicio. Estos resultados sugieren que hay una preocupación por la aplicación de esta sanción en situaciones fuera del servicio.

De la misma manera, en la **FIGURA 18**, casi todo de los encuestados (85,7%) cree que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía. Esta pregunta es relevante ya que implica la posible afectación de la imagen de la institución policial por las acciones de sus miembros fuera del ámbito laboral. Los datos revelan que reconocen la importancia de la imagen institucional de la policía.

En la misma línea, en la **FIGURA 19**, la mayoría de los encuestados (85,7%) cree que los miembros de la PNP deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones en días no laborales. Esta pregunta es importante, ya que implica la posible discriminación de los efectivos policiales en relación con otros servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones disciplinarias fuera del ámbito laboral.

Además, en la **FIGURA 20**, el 92.9% está de acuerdo en que las faltas cometidas en días no laborales pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial. Las personas creen que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial,

mientras que solo el 7.1% piensa lo contrario.

De acuerdo el análisis de la **FIGURA 21**, el 92.9% de las personas considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones donde trabajan funcionarios o servidores públicos en el ámbito civil. Mientras que el 7.1% no está de acuerdo con esta afirmación.

Esto implica a todas las personas, independientemente de su posición social, cargo o función, deben ser tratadas por igual ante la ley y tener los mismos derechos y obligaciones.

En el caso de los efectivos policiales y otros funcionarios públicos, es crucial que se aplique el régimen disciplinario de manera justa y equitativa, sin discriminación alguna. Esto no solo garantiza, sino que también contribuye a la transparencia y la confianza en las instituciones del Estado.

En la misma línea, en la **FIGURA 22**, si las faltas cometidas en el tiempo libre pueden afectar el desempeño laboral, el 42.9% piensa que sí, mientras que el 57.1% no está de acuerdo, la gran mayoría de los encuestados no considera que los efectivos policiales deban ser sancionados disciplinariamente por conducir en estado de ebriedad durante su tiempo libre si no han cometido delitos ni causado daños potenciales a la sociedad. Esto puede deberse a la idea de que lo que los efectivos policiales hagan en su tiempo libre no debería ser una preocupación para la institución policial, siempre y cuando no afecte su capacidad para cumplir con sus deberes en el trabajo.

Según el análisis de la **FIGURA 23**, el 21.4% de las personas considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente si se determina en el foro común que no ha cometido un delito y no ha causado daño potencial en la sociedad. Mientras que el 78.6% de las personas no está de acuerdo con esta afirmación.

La mayoría de las personas no cree que sea necesario sancionar disciplinariamente a un efectivo policial por conducir en estado de ebriedad durante su tiempo libre, si no ha cometido un delito ni ha causado daño potencial en la sociedad. Se puede argumentar que estas situaciones deberían ser abordadas por el sistema judicial y no necesariamente a través de sanciones disciplinarias en el lugar de trabajo.

De igual modo, en la **FIGURA 24**, la mayor parte de los encuestados (78.6%) considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias. Esto implica que los servidores o funcionarios públicos deben ser sancionados disciplinariamente solo por las faltas cometidas dentro del ámbito laboral y no por su comportamiento en su tiempo libre.

De igual forma, en la **FIGURA 25**, el resultado de la encuesta muestra un claro consenso del 100% en que las infracciones efectuadas en el ámbito laboral deberían tener consecuencias si afectan los fines de la actividad policial. Indica que los encuestados consideran que los miembros de la institución policial se subordinan en la responsabilidad especial para asegurar que sus acciones y comportamiento no afecten la capacidad de la policía para cumplir con sus objetivos y fines. Además, sugiere que la opinión pública reconoce la importancia de mantener altos estándares éticos y profesionales dentro de la Policía Nacional.

De manera similar, en la **FIGURA 26**, el 28,6% de los encuestados está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG 90 al personal policial, mientras que el 71,4% no lo está.

El resultado sugiere que la mayoría de los encuestados no cree que la sanción sea adecuada, lo que podría deberse a una variedad de razones. Podría ser que consideren que la sanción es demasiado severa para la infracción cometida, o que piensen que la aplicación de la sanción no sería justa en todos los casos.

De forma parecida, en la **FIGURA 27**, El 71.4% de los encuestados están de acuerdo si el personal policial que se encuentre en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa, mientras que el 28.6% no está de acuerdo.

Esto puede deberse a que los encuestados consideran que la conducta del efectivo no afecta directamente el desempeño de sus funciones y, por lo tanto, no merece una sanción tan severa como si se encontrara en servicio.

Al mismo tiempo, en la **FIGURA 28**, se pregunta sobre si la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90 por cometer acciones fuera de la función policial, el 50% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el otro 50% dijo que no. Esto indica una división de opiniones sobre este tema.

Sin olvidar, en la **FIGURA 29**, la pregunta sobre si la sanción MG90 es constitucional arrojó una respuesta negativa del 71.4% de los encuestados, corroborando con lo planteado por los

investigadores.

Finalmente, en la **FIGURA 30**, en la última pregunta, el resultado indica que el 71.4% de los encuestados no considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial al aplicarse la sanción MG90, mientras que el 28.6% cree que sí. Este resultado sugiere que una gran mayoría de los encuestados valora la equidad en el trato y las oportunidades para los agentes policiales, incluso cuando han cometido faltas fuera de su horario laboral.

En ese sentido, podemos concluir que:

Los resultados de la encuesta indican que hay una inquietud acerca de la conciliación entre las responsabilidades laborales y los derechos individuales de los efectivos del orden. Los participantes concuerdan en que las sanciones disciplinarias no deben ser arbitrarias y que es fundamental respetar los derechos fundamentales de los miembros de la policía.

También se observa que muchos encuestados creen que las consecuencias administrativas bajo efectos de alcohol se debe restringir su aplicación a los miembros de la policía cuando no están en servicio, ya que podría vulnerar sus derechos igualitarios ante la ley. El gran parte de los encuestados cree que las faltas cometidas por los miembros de la policía en situaciones ajenas al servicio no deben ser sancionadas disciplinariamente.

Además, los encuestados sugieren que existe una correlación negativa entre la capacidad de un oficial de policía para hacer cumplir la ley y su comportamiento al conducir bajo los efectos del alcohol. Esto implica que la conducta de los oficiales de policía fuera de servicio también es importante para su credibilidad y confiabilidad en el cumplimiento de sus deberes como garantes del ordenamiento jurídico.

En general, la encuesta refleja la importancia de la aplicación justa y equitativa del régimen disciplinario y la necesidad de equilibrar los deberes laborales de los miembros de la policía con sus derechos personales. La percepción de los encuestados sugiere que es fundamental que la institución policial garantice el respeto hacia a los derechos esenciales de sus miembros y que fomente la confianza y la credibilidad de la policía en la sociedad.

# **V. CONCLUSIONES**

1. La ley de tránsito no considera como falta o delito la conducción con una concentración de alcohol en sangre de 0,25 a 0,5g/l, y la tabla de alcoholemia no tiene efecto sancionador. Por otro lado, los actos de la vida privada de los miembros de la policía no pueden ser sancionados a menos que tengan un impacto directo en su desempeño laboral y hayan sido previamente tipificados como supuestos pasibles de sanción.
2. La igualdad ante la ley con relación a los actos personales de los policías es una preocupación, en la cual se ha destacado la importancia de un equilibrio entre los deberes laborales y los derechos personales. Se ha corroborado mediante el estudio de la muestra analizada en la Oficina de Disciplina - División Policial Chimbote, están de acuerdo en que las sanciones disciplinarias no deben ser arbitrarias y que los derechos fundamentales deben ser respetados. En general, se enfatiza la necesidad de que la institución policial respete los derechos esenciales promoviendo la reputación y prestigio con la sociedad.
3. Los días no laborables, los actos que no afecten los bienes jurídicos protegidos por la ley 30714 no serían sancionables, siempre que se demuestre que no afectan directamente el desempeño de las funciones policiales y que hayan sido previamente tipificados como un motivo para sanción. Es importante distinguir entre los actos que afectan la función policial y aquellos que se refieren a la vida personal.
4. La enmienda del artículo 4 de la Ley Nro. 30714, que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se refiere al ámbito de aplicación de la ley, el cual se debería extender al personal policial en ejercicio de sus funciones.
5. Una reforma al artículo 6 de la Ley Nro. 30714 que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú se refiere a las reglas de conducta que deben cumplir los miembros de la policía dentro del servicio, las cuales son obligatorias y garantizan la protección de los bienes jurídicos, y fuera del servicio salvo en casos donde se pueda demostrar que estas normas afectan directamente el desempeño de sus funciones.

# **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que el régimen disciplinario nacional peruano se aplique al personal policial en el desempeño de sus labores para brindar garantía al cumplimiento de las normas de conducta y evitar abusos de poder, así se evitaría vulnerar el derecho constitucional que toda persona goza, como la igualdad ante la Ley.
2. Para evitar sanciones disciplinarias arbitrarias se debe establecer claramente los actos que pueden ser sancionados en días no laborables, diferenciando aquellos que afectan la función policial de aquellos que se refieren a la vida personal. Las sanciones deben estar basadas en criterios objetivos y no ser arbitrarias.
3. Los investigadores planteamos una reforma a los artículo 4 y 6 de la Ley Nro. 30714 que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú con base al pronunciamiento del Tribunal Constitucional de Perú del expediente 01341-2014-PA/TC, en el cual se establece que los actos de la vida privada no pueden ser sancionables, a menos que se demuestre que estos tengan un impacto directo en el desempeño de la función desempeñada y que las mismas hayan sido previamente tipificadas como un supuesto pasible de sanción, y con ello la eliminación de la falta muy grave 90 referida a la conducción con una concentración de alcohol en sangre de 0,25 a 0,5g/l.

# **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **LIBROS**

1. Añón, M. (2013). Grupos sociales vulnerables y derechos humanos. Una perspectiva desde el derecho antidiscriminatorio. En Alberto Iglesias Garzón (coord.), Historia de los derechos fundamentales. Siglo XX (tomo IV, vol. V, libro II, pp. 613-671).
2. Añón, M. (2013b). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja.
3. Asís, R. (2000). La igualdad en el discurso de los derechos. En José Antonio López García y J. Alberto del Real (coords.), Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho (pp. 149-168). Madrid: Dykinson.
4. Barrena, G. (2012). “El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”. Grafimex. México.
5. Barrère, M. (1997). Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres. Madrid: Civitas
6. Barrère, M. (2003). Igualdad y discriminación positiva: un esbozo de análisis
7. Donayre, C. (2018). Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. Lima. Fondo Editorial PUCP.
8. Espezúa, B. (2008). La protección de la dignidad humana. Principio y Derecho Constitucional Exigible”, Editorial Adrus, Arequipa p. 70
9. Gros H. (2021). “Catedrático de derecho constitucional”. Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay.
10. GUTIERREZ, W. & SOSA SACIO, J. (2005). La Constitución comentada. Tomo 1. Lima, Gaceta Jurídica. Isonomía: Revista de teoría y filosofía del derecho, 39, 127-157.
11. Hurtado Castillo, N. (2019). Conducción En Estado De Ebriedad, Principio De Oportunidad E Investigación Administrativa Disciplinaria Policial. Publicada en Pasión por el Derecho: el 07 de octubre de 2019.
12. Kingreen, T., & Poscher, R. (2017). Grundrechte. Staatsrecht II. Hidelberg: C. F. Müller.

13. Landa, C. (2018). Los Derechos Fundamentales. Lima. Fondo Editorial PUCP.
14. Ley Nro. 1267 (2017). Ley De La Policía Nacional Del Perú
15. López Benítez, M.(1994). Naturaleza Y Presupuestos Constitucionales De Las Relaciones Especiales De Sujeción. Madrid. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba Editorial Civitas, S.A.
16. Makkonen, T. (2002). Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore. Institute for Human Rights. Abo Akademi University.
17. Poma, J. (2019). Gran Compendio Del Regímenes Disciplinarios Policiales 1989-2019.
18. Recuperado de <https://lpderecho.pe/conduccion-ebriedad-principio-oportunidad-administrativa-disciplinaria-policial/>
19. Rey, F. (2012). La discriminación racial en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Pensamiento Constitucional, 17, 291-319.
20. Rodríguez, R. (2013). Los derechos humanos en el Perú nociones básicas. Industrias Gráficas Ausangate S.A.C. Lima
21. Rubio, M. (1999). Estudio de la Constitución Política de 1993. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. teórico-conceptual. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho,
22. Santiváñez, J. (2021). Dogmática Del Derecho Disciplinario Policial. Lima. A&C Ediciones
23. Villacorta, Luis. (2005) "Principio de igualdad y legislador: arbitrariedad y proporcionalidad como límites", en Revista de Estudios Políticos N° 130, octubre-diciembre 2005, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.

## **SENTENCIAS**

1. Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, Exp. No 2235-2004-AA/ TC , fundamento jurídico 6°
2. Tribunal Constitucional del Perú. (1999). Resolución del Tribunal Constitucional del Perú Nro. 00748-1999-AA/TC. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00748-1999-AA.html>
3. Tribunal Constitucional del Perú. (2014). Sentencia 01341-2014-PA/TC. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01341-2014-AA.html>
4. Expediente: N.º 01341-2014-PA/TC-LIMA

## **CASACION**

1. Casación N.º 7029-2017 - Cajamarca

## **LEYES**

1. Ley N° 27753, Ley que modifica los artículos 111,124 y 274 del código penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción y el artículo 135 del código procesal penal, sobre mandato de detención, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de mayo de 2002.
2. Ley N° 30714. (2018). Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mininter/normas-legales/153174-30714-ley-del-regimen-disciplinario-de-la-policia-nacional-del-peru>
3. Ley Nro. 27753. (2002). Ley que modifica los artículos 111,124 y 274 del código penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción y el artículo 135 del código procesal penal, sobre mandato de detención, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de mayo de 2002.
4. Ley Nro.1149. (2012). Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

## TESIS NACIONALES

1. Enciso Medina Javier Iván (2019). “Evaluación De La Aplicación Del Debido Procedimiento En La Ley 30714, Ley Que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Perú”. Trabajo de investigación para obtener el título de segunda especialidad en derecho público y buen gobierno por parte de la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado el 03 de octubre del 2020, de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16272>
2. Fernández Laredo Miguel Ángel (2019). Efecto vulnerador de la resolución ministerial n° 552-2017-in (convenio servicio extraordinario), en la limitación de derechos del agente policial. Lima 2018. Tesis de Título profesional de abogado. Universidad Norbert Wiener. Recuperado el 19 de julio del 2020, de:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2982/TESIS%20Fern%c3%a1ndez%20Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
3. Montano Mariño Edwin Enrique (2017). “Principio De Non Bis In Ídem En Casos De Conducción En Estado De Ebriedad En El Fuero Militar Policial”. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal por parte de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 19 de julio del 2020, de:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12861>

# VIII. ANEXOS

## ANEXO N° 01

### PROYECTO DE LEY

#### “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**PROPUESTA LEGISLATIVA N° XXX SUMILLA:** LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 4 Y 6 DE LA LEY NRO. 30714, QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAPOLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, Y LA ELIMINACIÓN DE LA FALTA MUY GRAVE 90 REFERIDA A LA CONDUCCIÓN CON UNA CONCENTRACIÓN DE ALCOHOL EN SANGRE DE 0,25 A 0,5G/L.

#### 1. DATOS DEL AUTOR

La ciudadanía de Estado que suscribe, en uso de la iniciativa legislativa que confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y concordante con los artículos 75 ° y 76

° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

#### 2. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República ha dado la siguiente Ley:

***LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 4 Y 6 DE LA LEY NRO. 30714,  
QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA  
NACIONAL DEL PERÚ, Y LA ELIMINACIÓN DE LA FALTA MUY  
GRAVE 90 REFERIDA A LA CONDUCCIÓN CON UNA  
CONCENTRACIÓN DE ALCOHOL EN SANGRE DE 0,25 A 0,5G/L.***

## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º: Objeto de la ley**

La ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú es importante para garantizar que los miembros de la policía cumplan con su deber de proteger a la sociedad y respeten los derechos humanos. Sin embargo, es importante que esta ley se aplique de manera justa y equitativa.

La presente ley busca regular la aplicación de la ley disciplinaria de la policía en días no laborables y especificar que solo se pueden aplicar las sanciones disciplinarias si se puede demostrar que las acciones del policía tienen un impacto directo en su desempeño laboral. Esto es importante para garantizar que los derechos de los policías sean respetados incluso fuera de sus horas de trabajo.

Además, la eliminación de la infracción muy grave Nro.90, que sancionaba a los efectivos policiales en actos ajenos que manejan un vehículo motorizado con una concentración de alcohol en sangre entre 0,25 y 0,5g/l, porque esta medida es importante para actualizar la ley y evitar sancionar a efectivos policiales que no presentan síntomas de embriaguez, pero tienen una cantidad mínima de alcohol en su sistema.

#### **Artículo 2º: La limitación de la aplicación en días no laborales**

Tiene por objeto solo se pueden aplicar las sanciones disciplinarias si se puede demostrar que las acciones del policía tienen un impacto directo en su desempeño laboral. Esto es importante para garantizar que los derechos de los policías sean respetados incluso fuera de sus horas de trabajo

#### **Artículo 3º: Las reglas de conducta**

Las reglas de conducta que deben cumplir los miembros de la policía dentro del servicio, las cuales son obligatorias y garantizan la protección de los bienes jurídicos, y fuera del servicio,

salvo en casos donde se pueda demostrar que estas normas afectan directamente el desempeño de sus funciones.

**Artículo 4°: La eliminación de la infracción muy grave Nro.90**

Evitar sancionar a efectivos policiales que no presentan síntomas de embriaguez, pero tienen una cantidad mínima de alcohol en su sistema y en la cual no hay sanción administrativa ni penal, y especificar que dicha acción no tiene un impacto directo en su desempeño laboral.

**Artículo 6°: Criterio del Tribunal Constitucional a base del expediente 01341-2014-PA/TC.**

Donde los actos de la vida privada no pueden ser sancionables, a menos que se acredite que estas conductas tengan directa incidencia en el ejercicio de la función desempeñada y que las mismas hayan sido previamente tipificadas como un supuesto pasible de sanción. En caso de no cumplirse, se estaría afectando el derecho al debido proceso en relación con el principio de legalidad y subprincipios como los de taxatividad o tipicidad.

**CAPITULO II**

**LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 4° Y 6° DE LA LEY NRO. 30714, QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.**

**Modificación del artículo 4° del Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Perú, Ley Nro. 30714; que quedará redactado en los siguientes términos:**

**Artículo 4° . - Ámbito de aplicación de la ley**

El cual se debería extender al personal policial en ejercicio de sus funciones.

**Modificación del artículo 6° del Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Perú, Ley Nro. 30714; que quedará redactado en los siguientes términos:**

**Artículo 6°.- Las reglas de conducta**

Las reglas de conducta que deben cumplir los miembros de la policía dentro del servicio, las cuales son obligatorias y garantizan la protección de los bienes jurídicos, y fuera del servicio

salvo en casos donde se pueda demostrar que estas normas afectan directamente el desempeño de sus funciones.

### **CAPITULO III**

#### **LA ELIMINACIÓN DE LA FALTA MUY GRAVE 90 REFERIDA A LA CONDUCCIÓN CON UNA CONCENTRACIÓN DE ALCOHOL EN SANGRE DE 0,25 A 0,5G/L, EN LA TABLA DE INFRACCIONES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.**

Para que el régimen disciplinario pueda no sancionar a los efectivos que conducen con una cantidad mínima de alcohol en su sistema y no presentan síntomas de embriaguez cuando no afecta su desempeño laboral, es importante recordar que conducir bajo los efectos del alcohol sigue siendo peligroso y debe evitarse para garantizar la seguridad de todos los ciudadanos

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primero.** - La presente Ley entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

**Segundo.** - A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, se derogan toda norma que se oponga a la presente Ley.

**Tercero.** - Publíquese la presente Ley en el Diario Oficial Peruano para su mayor difusión. Dando cuenta al Presidente del Congreso de la República, para su promulgación.

JOSE DANIEL WILLIAMS ZAPATA

Presidente del Congreso de la República MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los....del mes de... del año...

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PARA CONFIGURACIÓN DE PROPUESTA**

El proyecto de ley en cuestión busca cambiar dos artículos de la Ley Nro. 30714, que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. La intención es eliminar la falta muy grave Nro. 90, que sanciona a los efectivos policiales que conduzcan un vehículo motorizado con una concentración de alcohol en sangre de entre 0,25 y 0,5g/l, y establecer que las sanciones disciplinarias solo se aplicarán si se puede demostrar que las acciones del policía afectan directamente su desempeño laboral.

El objetivo principal de esta ley es asegurar que la ley disciplinaria de la policía sea justa y equitativa, y que los derechos de los policías sean respetados incluso fuera de su horario de trabajo. Además, la eliminación de la infracción muy grave Nro. 90 tiene como finalidad actualizar la ley y evitar sancionar a efectivos policiales que no presenten síntomas de embriaguez, pero tengan una cantidad mínima de alcohol en su sistema.

La modificación propuesta está fundamentada en el criterio del Tribunal Constitucional, que establece que las acciones de la vida privada no pueden ser sancionadas, a menos que se demuestre que estas conductas tienen un impacto directo en el desempeño laboral y que hayan sido previamente tipificadas como una falta pasible de sanción. De lo contrario, se estaría violando el derecho al debido proceso en relación con el principio de legalidad y subprincipios como los de taxatividad o tipicidad.

## **IMPACTOS EN LA LEGISLACIÓN**

La propuesta legislativa en cuestión busca alterar dos artículos de la Ley Nro. 30714, la cual establece el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Una de las modificaciones propuestas consiste en eliminar la falta muy grave Nro. 90, que se refiere a la conducción bajo la influencia de alcohol en niveles de 0,25 a 0,5g/l en la sangre.

Los cambios en la legislación incluyen una especificación de que las sanciones disciplinarias solo pueden aplicarse si se puede demostrar que las acciones del policía tienen un impacto directo en su rendimiento laboral, incluso fuera de su horario de trabajo.

Además, se propone la eliminación de las sanciones para los policías que no presenten síntomas de embriaguez pero que tengan una cantidad mínima de alcohol en su sistema. La propuesta se basa en el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en el expediente 01341-2014-PA/TC, que indica que los actos de la vida privada no pueden ser objeto de sanciones a menos que tengan una incidencia directa en el desempeño de la función laboral del individuo en cuestión.

## **ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO**

La propuesta de ley no implica un gasto adicional para el Estado, pero se pueden identificar algunos posibles beneficios. Uno de ellos es la eliminación de la infracción muy grave Nro. 90, que sancionaba a los policías que manejaban con una concentración de alcohol en sangre entre 0,25 y 0,5g/l en situaciones ajenas al trabajo.

Al eliminar esta infracción, se evitaría sancionar a policías que no presentan síntomas de embriaguez, pero tienen una cantidad mínima de alcohol en su sistema y que no afectan su desempeño laboral.

Otro posible beneficio sería la limitación de la aplicación de la ley disciplinaria de la policía en días no laborables, lo que garantizaría que los derechos de los policías sean respetados incluso fuera de su horario de trabajo. Sin embargo, estos beneficios podrían tener algunos costos asociados, como un mayor riesgo de accidentes de tráfico causados por policías bajo los efectos del alcohol al eliminar la infracción muy grave Nro. 90.

El objetivo principal de la propuesta es reducir el impacto económico que causan los gastos en demandas contenciosas administrativas interpuestas por el personal de policía debido a la violación de sus derechos, con el fin de evitar pérdidas financieras para el Estado.

**Título: LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA SANCION POR LA INFRACCION MG90 DE LA LEY 30714, AL PERSONAL POLICIAL EN ACTOS AJENOS AL SERVICIO Y SU AFECTACION AL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY**

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | VARIABLES Y DIMENSIONES  | DISEÑO METODOLOGICO  |
|---|--|--|--|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Es inconstitucional sancionar al personal policial en actos ajenos al servicio, bajo la infracción MG90 establecida en la ley 30714, protegiendo de esa manera su derecho constitucional ante la igualdad de la ley?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>01. ¿Cómo se ve afectado el derecho a la igualdad ante la ley en el personal policial con relación a los actos ajenos al servicio?</p> <p>02. ¿Vulneran los actos realizados en días no laborales los bienes jurídicos protegidos por la ley 30714?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Delimitar si es inconstitucional sancionar por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio.</p> <p>Objetivo específico</p> <p><b>01.</b> Analizar la afectación del derecho a la igualdad ante la ley, en el personal policial en relación a los actos ajenos al servicio.</p> <p><b>02.</b> Precisar si los actos en días no laborales vulneran los bienes jurídicos protegidos por la ley 30714.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>H1: Es inconstitucional sancionar al personal policial en actos ajenos al servicio, bajo la infracción MG90 establecida en la ley 30714, porque su aplicación normativa afectaría su facultad de la igualdad ante la ley.</p> <p>H0: No es inconstitucional sancionar al personal policial en actos ajenos al servicio, bajo la infracción MG90 establecida en la ley 30714, ya que su aplicación normativa no afecta su facultad de igualdad ante la ley.</p> <p>01. El personal policial se ve afectado en su derecho a la igualdad ante la ley con relación a los actos ajenos al servicio, ya que la aplicación de la infracción MG90 establecida en la ley 30714 puede resultar discriminatoria al imponer sanciones por comportamientos que no están relacionados con su labor policial, lo que genera una desigualdad en comparación con otros ciudadanos que no están sujetos a esta normativa.</p> <p>02. Los actos realizados en días no laborales no vulneran los bienes jurídicos protegidos por la ley 30714.</p> | <p>Variable 1: La afectación al derecho de la igualdad ante la ley.</p> <p>Dimensión: Derecho igualdad ante la ley</p> <p>Dimensión: la aplicación de la sanción en actos ajenos al servicio</p> <p>Dimensión: servidor público: civil y policial.</p> <p>Variable 2: La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714.</p> <p>Dimensión: proporción de la sanción</p> | <p>Tipo de investigación:<br/>APLICADA</p> <p>Método y diseño de la investigación:<br/>PROPOSITIVO<br/>DESCRIPTIVO<br/>DEDUCTIVO<br/>MÉTODO JURÍDICO DOCTRINAL<br/>SISTEMÁTICO<br/>RATIO LEGIS O LÓGICO</p> <p>Población:<br/>La Oficina de disciplina de la Policía Nacional del Perú en la ciudad de Chimbote.</p> <p>Muestra:<br/>Efectivos policiales que realizan la recaudación de información para análisis de la inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714</p> |

**ANEXO N° 2:**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 1**

**VARIABLE: LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA IGUALDAD ANTE LA LEY**

| <b>Variable</b>  | <b>Definición Conceptual</b>  | <b>Definición Operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>                                   | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>                        | <b>Escala de Medición</b>   |
|--|---|---|--|---|-------------------------------------|---|
| <b>La afectación al derecho de la igualdad ante la ley</b> | Landa(2012), la igualdad ante la ley como la exigencia de tratar a todas las personas en igualdad de condiciones, sin distinción alguna. En conclusión, se reproduce cuando una norma o una practica impide que todas las personas sean tratadas con igualdad y justicia. | Se observan falencia al derecho a la igualdad ante la ley porque limita la capacidad de los miembros de la Policía Nacional del Perú para ejercer sus derechos como ciudadanos. | Derecho igualdad ante la ley                         | Si existe discriminación al personal policial para ejercer sus derechos como ciudadanos | 1,2,3,4 y 5                         | Encuesta<br><br>El cuestionario está compuesto por 30 reactivos de opción dicotómicas<br><br>No (0)<br>Si (1) |
|  |   |   | Aplicación de la sanción en actos ajenos al servicio | Diferencia entre funcionario Público y persona natural                                  | 6,7,8,9,10 y 11                     |   |
|  |   |   | Servidor público: civil y policial.                  | El trabajo no genera discriminación ante la ley<br><br>Derecho Constitucionales         | 12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21 y 22 |   |

**ANEXO N° 2:**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 2**

**VARIABLE: LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA SANCIÓN POR LA INFRACCIÓN MG90 DE LA LEY 30714**

| <b>Variable</b>   | <b>Definición Conceptual</b>  | <b>Definición Operacional</b>  | <b>Dimensiones</b>        | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>               | <b>Escala de Medición</b>   |
|---|---|--|---------------------------|--|----------------------------|---|
| <b>La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714</b> | Blancas (2019), es a la aplicación indiscriminada a los miembros de la PNP, incluso en actos ajenos al servicio, podría vulnerar sus derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad ante la ley y a la libertad personal, limitando la capacidad para ejercer sus derechos como ciudadanos | La aplicación indiscriminada de esta sanción podría vulnerar sus derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad ante la ley y a la libertad personal. | Proporción de la sanción* | Al ciudadano otorga principio de oportunidad   | 23,24,25,26,27, 28,29 y 30 | Encuesta<br><br>El cuestionario está compuesto por 30 reactivos de opción dicotómicas<br><br>No (0)<br>Si (1) |
|   |   |  |                           | Policía despedido de su centro de trabajo  |                            |   |
|   |   |  |                           | Ciudadano en estado de ebriedad en la conducción de un vehículo motor de 0 hasta 0.5 |                            |   |
|   |   |  |                           | Personal policial en estado de ebriedad en la conducción de un vehículo motor es 0   |                            |   |

### Certificado de validez de contenido del instrumento

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |        | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |        | Claridad <sup>3</sup> |   |   |        | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
|    |   | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: derecho igualdad ante la ley</b>  |                          |   |   |        |                         |   |   |        |                       |   |   |        |             |
| 01 | ¿La aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |
| 02 | ¿Piensa que existe una limitación del deber funcional al ámbito laboral que afecta a los miembros de la Policía Nacional, para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?                        |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 03 | ¿Piensa que esta limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?           |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 04 | ¿Piensa usted que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio vulnera su derecho a la igualdad ante la ley?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |
| 05 | ¿Cree usted que la aplicación indiscriminada de sanciones a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio va en contra del derecho a la libertad personal.   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: aplicación de la sanción en actos ajenos al servicio</b>  | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |
| 06 | ¿Piensa que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en situaciones ajenas al servicio deben ser sancionadas disciplinariamente?  | X                        |   |   |        |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |
| 07 | ¿Considera que la aplicación indiscriminada del régimen disciplinario policial a los miembros de la PNP, incluso en actos ajenos al servicio, limita su capacidad para ejercer sus derechos fundamentales, como la libertad personal? |                          |   | X |        |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |

|   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 08  | ¿Está de acuerdo en que un efectivo policial que incumpla la ley al conducir en estado de ebriedad, incluso fuera de servicio, afecta su capacidad para hacer cumplir la ley como garante del ordenamiento jurídico? | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 09  | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía?   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 10  | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según sus actividades como ciudadano?  |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 11  | ¿La sanción disciplinaria debe estar fundamentada en hechos y pruebas acorde al régimen de conducta en el ámbito laboral?  |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| <b>DIMENSIÓN 3: servidor público civil y policial</b> |  | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M |   |  |
|   |  | D |   | A | A | D |   |   | A | A | D |   | A | A |  |
| 12  | ¿Cree usted que la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley implica que debe aplicarse también fuera del servicio?   |   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 13  | ¿Las actividades de un efectivo policial en sus días de descanso deberían ser consideradas como si fueran de función.  | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 14  | ¿En términos de transparencia, las actividades personales del efectivo policial ajenos al servicio son de relevancia pública?  | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 15  | ¿Conoce Ud. El contenido de la infracción muy grave consignada en la tabla de infracciones con tenor MG 90?  |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 16  | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen en sus días de descanso?   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 17  | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen cuando están en servicio?  |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |

|    |   |                           |   |   |                           |                           |   |   |                           |                           |   |   |                           |  |
|----|---|---------------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|---|---|---------------------------|--|
| 18 | ¿Piensa usted que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía  |                           |   |   | X                         |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 19 | ¿Piensa usted que los miembros de la PNP deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones en días no laborales?  |                           |   |   | X                         |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 20 | ¿Las faltas cometidas en días no laborables como ciudadano pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial?   |                           |   |   | X                         |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 21 | ¿considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones donde trabajan funcionarios o servidores públicos en el ámbito civil?                                  |                           |   | X |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 22 | ¿Cree que las faltas cometidas por servidores o funcionarios públicos en su tiempo libre pueden afectar su desempeño en el trabajo?   |                           | X |   |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: proporción de la sanción</b>  | <sup>M</sup> <sub>D</sub> | D | A | <sup>M</sup> <sub>A</sub> | <sup>M</sup> <sub>D</sub> | D | A | <sup>M</sup> <sub>A</sub> | <sup>M</sup> <sub>D</sub> | D | A | <sup>M</sup> <sub>A</sub> |  |
| 23 | ¿Considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente si se determinar en el foro común que no ha cometido un delito, y no causo el daño potencial en la sociedad | X                         |   |   |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 24 | ¿Considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias   |                           |   | X |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 25 | ¿Está de acuerdo con que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en el ámbito laboral deberían cobrar consecuencias si afectan los fines de la actividad policial?   |                           |   | X |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |
| 26 | ¿Está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG 90 al personal policial?   |                           | X |   |                           |                           |   | X |                           |                           |   |   | X                         |  |

|    |   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 27 | ¿El personal policial que esté en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa?   | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 28 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90 por cometer acciones fuera de la función policial? | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 29 | ¿considera constitucional la sanción MG90?  | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 30 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90?  | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |

LEYENDA:

MD = Muy

desacuerdo =

Desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: GOYCOCHEA MELENDEZ CESAR ENRIQUE

DNI:44952895

Especialidad del validador: MAGISTER – ABOGADO - AUXILIAR DE LA OFICINA DE DISCIPLINA DE LA PNP CHIMBOTE -ANCASH

Chimbote, 14 de marzo del 2023

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



### Certificado de validez de contenido del instrumento

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |        | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |        | Claridad <sup>3</sup> |   |   |        | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
|    |   | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: derecho igualdad ante la ley</b>  |                          |   |   |        |                         |   |   |        |                       |   |   |        |             |
| 01 | ¿La aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   |   |        | X           |
| 02 | ¿Piensa que existe una limitación del deber funcional al ámbito laboral que afecta a los miembros de la Policía Nacional, para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?                        |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 03 | ¿Piensa que esta limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?           |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 04 | ¿Piensa usted que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio vulnera su derecho a la igualdad ante la ley?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |
| 05 | ¿Cree usted que la aplicación indiscriminada de sanciones a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio va en contra del derecho a la libertad personal.   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: aplicación de la sanción en actos ajenos al servicio</b>  | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |
| 06 | ¿Piensa que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en situaciones ajenas al servicio deben ser sancionadas disciplinariamente?  | X                        |   |   |        |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |
| 07 | ¿Considera que la aplicación indiscriminada del régimen disciplinario policial a los miembros de la PNP, incluso en actos ajenos al servicio, limita su capacidad para ejercer sus derechos fundamentales, como la libertad personal? |                          |   | X |        |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |

|   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 08  | ¿Está de acuerdo en que un efectivo policial que incumpla la ley al conducir en estado de ebriedad, incluso fuera de servicio, afecta su capacidad para hacer cumplir la ley como garante del ordenamiento jurídico? | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 09  | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía?   |   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 10  | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según sus actividades como ciudadano?  |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 11  | ¿La sanción disciplinaria debe estar fundamentada en hechos y pruebas acorde al régimen de conducta en el ámbito laboral?  |   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |
| <b>DIMENSIÓN 3: servidor público civil y policial</b> |  | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M |
|   |  | D |   |   | A | D |   | A | A | D |   | A | A |
| 12  | ¿Cree usted que la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley implica que debe aplicarse también fuera del servicio  |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 13  | ¿las actividades de un efectivo policial en sus días de descanso deberían ser consideradas como si fueran de función   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 14  | ¿En términos de transparencia, las actividades personales del efectivo policial ajenos al servicio son de relevancia pública?  | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 15  | Conoce Ud. ¿El contenido de la infracción muy grave consignada en la tabla de infracciones con tenor MG 90?  |   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 16  | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen en sus días de descanso?   |   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 17  | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen cuando están en servicio?  |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 18  | ¿Piensa usted que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía   |   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 19   | ¿Piensa usted que los miembros de la PNP deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones en días no laborales?  |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 20   | ¿Las faltas cometidas en días no laborables como ciudadano pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial?   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 21   | ¿considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones donde trabajan funcionarios o servidores públicos en el ámbito civil?                                  |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 22   | ¿Cree que las faltas cometidas por servidores o funcionarios públicos en su tiempo libre pueden afectar su desempeño en el trabajo?   |   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| <b>DIMENSIÓN 4: proporción de la sanción</b> |   | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M |   |  |
|  |   | D |   | A | A | D |   | A | A | D |   | A | A |   |  |
| 23   | ¿Considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente si se determinar en el foro común que no ha cometido un delito, y no causo el daño potencial en la sociedad | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 24   | ¿Considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias   |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 25   | ¿Está de acuerdo con que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en el ámbito laboral deberían cobrar consecuencias si afectan los fines de la actividad policial?   |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 26   | ¿Está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG 90 al personal policial?   |   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |
| 27   | ¿El personal policial que esté en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa?   |   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   | X |  |

|    |   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 28 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90 por cometer acciones fuera de la función policial? | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 29 | ¿considera constitucional la sanción MG90?  | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 30 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90?  | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |

**LEYENDA:**

MD = Muy desacuerdo  
D = Desacuerdo  
A= Acuerdo  
MA= Muy de acuerdo

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: RAMIREZ PALACIOS RICARDO EDUARDO           DNI: 45264566

Especialidad del validador: MAGISTER ABOGADO - AUXILIAR DE LA OFICINA DE DISCIPLINA DE LA PNP CHIMBOTE -ANCASH

Chimbote, 14 de Marzo del 2023

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
MAGISTER RICARDO EDUARDO  
RAMIREZ PALACIOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |        | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |        | Claridad <sup>3</sup> |   |   |        | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
|    |   | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: derecho igualdad ante la ley</b>  |                          |   |   |        |                         |   |   |        |                       |   |   |        |             |
| 01 | ¿La aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   |   | X      |             |
| 02 | ¿Piensa que existe una limitación del deber funcional al ámbito laboral que afecta a los miembros de la Policía Nacional, para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?              |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 03 | ¿Piensa que esta limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio? |                          |   | X |        |                         |   | X |        |                       |   | X |        |             |
| 04 | ¿Piensa usted que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio vulnera su derecho a la igualdad ante la ley?   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |
| 05 | ¿Cree usted que la aplicación indiscriminada de sanciones a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio va en contra del derecho a la libertad personal.   |                          |   |   | X      |                         |   |   | X      |                       |   | X |        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: aplicación de la sanción en actos ajenos al servicio</b>  | M<br>D                   | D | A | M<br>A | M<br>D                  | D | A | M<br>A | M<br>D                | D | A | M<br>A |             |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 06 | ¿Piensa que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en situaciones ajenas al servicio deben ser sancionadas disciplinariamente?  | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 07 | ¿Considera que la aplicación indiscriminada del régimen disciplinario policial a los miembros de la PNP, incluso en actos ajenos al servicio, limita su capacidad para ejercer sus derechos fundamentales, como la libertad personal? |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 08 | ¿Está de acuerdo en que un efectivo policial que incumpla la ley al conducir en estado de ebriedad, incluso fuera de servicio, afecta su capacidad para hacer cumplir la ley como garante del ordenamiento jurídico?                  | X |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 09 | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía?  |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 10 | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según sus actividades como ciudadano?   |   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 11 | ¿La sanción disciplinaria debe estar fundamentada en hechos y pruebas acorde al régimen de conducta en el ámbito laboral?   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: servidor público civil y policial</b>   | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M | A |
| 12 | ¿Cree usted que la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley implica que debe aplicarse también fuera del servicio?  |   | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |

|    |  |   |  |   |   |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|--|---|--|---|---|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 13 | ¿las actividades de un efectivo policial en sus días de descanso deberían ser consideradas como si fueran de función   | X |  |   |   |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 14 | ¿En términos de transparencia, las actividades personales del efectivo policial ajenos al servicio son de relevancia pública?  | X |  |   |   |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 15 | ¿conoce Ud. El contenido de la infracción muy grave consignada en la tabla de infracciones con tenor MG 90?  |   |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 16 | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen en sus días de descanso?                                   |   |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 17 | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen cuando están en servicio?                                  |   |  | X |   |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 18 | ¿Piensa usted que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía   |   |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 19 | ¿Piensa usted que los miembros de la PNP deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones en días no laborales? |   |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 20 | ¿Las faltas cometidas en días no laborables como ciudadano pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial?   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 21 | ¿considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones donde trabajan funcionarios o servidores públicos en el ámbito civil?                                  |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 22 | ¿Cree que las faltas cometidas por servidores o funcionarios públicos en su tiempo libre pueden afectar su desempeño en el trabajo?   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: proporción de la sanción</b>  | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M |
| 23 | ¿Considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente si se determinar en el foro común que no ha cometido un delito, y no causo el daño potencial en la sociedad | X |   |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 24 | ¿Considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 25 | ¿Está de acuerdo con que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en el ámbito laboral deberían cobrar consecuencias si afectan los fines de la actividad policial?   |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   | X |   |
| 26 | ¿Está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG 90 al personal policial?   |   | X |   |   |   |   | X |   |   |   | X |   |

|    |   |   |   |  |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|---|---|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 27 | ¿El personal policial que esté en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa?   |   | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 28 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90 por cometer acciones fuera de la función policial? | X |   |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 29 | ¿considera constitucional la sanción MG90?  | X |   |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 30 | ¿considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90?  | X |   |  |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |

LEYENDA:

MD = Muy desacuerdo  
 D = Desacuerdo  
 A = Acuerdo  
 MA = Muy de acuerdo

Observaciones:

NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]              Aplicable después de corregir [ ]              No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: GOYCOCHEA CERCADO SANTOS WILDER DNI: 32928023

Especialidad del validador: ABOGADO. AUXILIAR DE LA OFICINA DE DISCIPLINA DE LA PNP CHIMBOTE -ANCASH

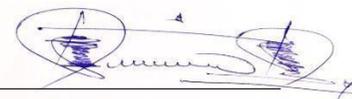
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 14 de marzo de 2023



ABOGADO SANTOS  
 WILDERGOYCOCHEA  
 CERCADO

**ANEXO N° 3:  
ENCUESTA**

**Sexo:** **Indique su nivel de estudio:**

**Edad:** **Profesión:**

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta tiene por objeto recolectar información a fin de realizar un trabajo de investigación sobre “La inconstitucionalidad de la sanción por la infracción MG90 de la ley 30714, al personal policial en actos ajenos al servicio y su afectación al derecho constitucional a la igualdad ante la ley”, por lo que solicito a su persona, responda de manera clara y objetiva sobre las siguientes preguntas:

| Nro.      | Pregunta  | No(0) | Si(1) |
|-----------|---|-------|-------|
| <b>01</b> | ¿La aplicación del régimen disciplinario debe estar justificada de manera objetiva y razonable para no vulnerar los derechos fundamentales del efectivo policial?   |       |       |
| <b>02</b> | ¿Piensa que existe una limitación del deber funcional al ámbito laboral que afecta a los miembros de la Policía Nacional, para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio?              |       |       |
| <b>03</b> | ¿Piensa que esta limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho podría afectar la capacidad de la Policía Nacional para el ejercicio de sus derechos como ciudadanos en situaciones fuera del servicio? |       |       |
| <b>04</b> | ¿Piensa usted que la aplicación de la sanción por la infracción muy grave 90 a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio vulnera su derecho a la igualdad ante la ley?   |       |       |
| <b>05</b> | ¿Cree usted que la aplicación indiscriminada de sanciones a los miembros de la PNP en actos ajenos al servicio va en contra del derecho a la libertad personal?   |       |       |
| <b>06</b> | ¿Piensa que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en situaciones ajenas al servicio deben ser sancionadas disciplinariamente?  |       |       |

|           |   |  |  |
|-----------|---|--|--|
| <b>07</b> | ¿Considera que la aplicación indiscriminada del régimen disciplinario policial a los miembros de la PNP, incluso en actos ajenos al servicio, limita su capacidad para ejercer sus derechos fundamentales, como la libertad personal? |  |  |
| <b>08</b> | ¿Está de acuerdo en que un efectivo policial que incumpla la ley al conducir en estado de ebriedad, incluso fuera de servicio, afecta su capacidad para hacer cumplir la ley como garante del ordenamiento jurídico?                  |  |  |
| <b>09</b> | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según la vulneración a sus funciones como policía?  |  |  |
| <b>10</b> | ¿El régimen disciplinario debe ser aplicado de manera objetiva y razonable, según sus actividades como ciudadano?   |  |  |
| <b>11</b> | ¿La sanción disciplinaria debe estar fundamentada en hechos y pruebas acorde al régimen de conducta en el ámbito laboral?   |  |  |
| <b>12</b> | ¿Cree usted que la obligación de los efectivos policiales de hacer cumplir la ley implica que debe aplicarse también fuera del servicio?  |  |  |
| <b>13</b> | ¿Las actividades de un efectivo policial en sus días de descanso deberían ser consideradas como si fueran de función?   |  |  |
| <b>14</b> | ¿En términos de transparencia, las actividades personales del efectivo policial ajenos al servicio son de relevancia pública?   |  |  |
| <b>15</b> | ¿Conoce Ud. El contenido de la infracción muy grave consignada en la tabla de infracciones con tenor MG 90?   |  |  |
| <b>16</b> | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen en sus días de descanso?  |  |  |

|           |  |  |  |
|-----------|--|--|--|
| <b>17</b> | ¿Cree usted que la sanción por la infracción muy grave 90 no debería ser aplicada a los miembros de la PNP cuando lo realicen cuando están en servicio?  |  |  |
| <b>18</b> | ¿Piensa usted que la conducción en estado de ebriedad por parte de un efectivo policial puede afectar la imagen institucional ante la ciudadanía?  |  |  |
| <b>19</b> | ¿Piensa usted que los miembros de la PNP deberían tener un trato igualitario al de otros funcionarios o servidores públicos en cuanto a la aplicación de sanciones en días no laborales?   |  |  |
| <b>20</b> | ¿Las faltas cometidas en días no laborables como ciudadano pueden ser sancionables si tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones del efectivo policial?  |  |  |
| <b>21</b> | ¿Considera que es necesario respetar la igualdad ante la ley del efectivo policial al aplicar el régimen disciplinario, así como otras instituciones donde trabajan funcionarios o servidores públicos en el ámbito civil?                                   |  |  |
| <b>22</b> | ¿Cree que las faltas cometidas por servidores o funcionarios públicos en su tiempo libre pueden afectar su desempeño en el trabajo?  |  |  |
| <b>23</b> | ¿Considera que un efectivo policial que conduzca en estado de ebriedad durante su día libre o vacaciones debe ser sancionado disciplinariamente si se determinar en el foro común que no ha cometido un delito, y no causo el daño potencial en la sociedad? |  |  |
| <b>24</b> | ¿Considera que la limitación del deber funcional al ámbito laboral propiamente dicho es fundamental para determinar si una conducta debe tener consecuencias disciplinarias?   |  |  |
| <b>25</b> | ¿Está de acuerdo con que las faltas cometidas por miembros de la Policía Nacional en el ámbito laboral deberían cobrar consecuencias si afectan los fines de la actividad policial?  |  |  |

|           |   |  |  |
|-----------|---|--|--|
| <b>26</b> | ¿Está de acuerdo con la sanción a imponerse por la infracción MG90 al personal policial?  |  |  |
| <b>27</b> | ¿El personal policial que esté en actos ajenos al servicio y sea sorprendido en estado de ebriedad mínima debería recibir una sanción menos severa?   |  |  |
| <b>28</b> | ¿Considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho al trabajo de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90 por cometer acciones fuera de la función policial? |  |  |
| <b>29</b> | ¿Considera constitucional la sanción MG90?  |  |  |
| <b>30</b> | ¿Considera que la imagen institucional debe prevalecer sobre el derecho de igualdad de un efectivo policial, al aplicarse la sanción MG90?  |  |  |

## ANEXO N° 04

| <b>DATOS GENERALES DEL CASO</b>  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de expediente: Casación N.º 7029-2017 / Cajamarca</li> <li>- Demandantes: Luis Enrique Villarreal Santa María</li> <li>- Demandado: Ministerio del Interior</li> <li>- Materia: Recurso de casación</li> </ul>  |   |
| <b>ANALISIS DEL CASO</b>   |   |
| <b>Breve exposición del caso</b>   | <b>Resolución de la Sala Constitucional</b>   |
| <p>En este caso, se trató de una cuestión relacionada con un miembro de la Policía Nacional del Perú (PNP) que enfrentó sanciones disciplinarias debido a su involucramiento en relaciones extramatrimoniales. La secuencia de eventos es la siguiente:</p> <p>Resolución N° 268-2010-IGPNP-DIRINDES-CAJAMARCA: Esta resolución, emitida el 14 de diciembre de 2010, sancionó al demandante con el pase a la situación de retiro por una infracción muy grave. Esta infracción se basó en la Tabla de Infracciones y Sanciones Muy Graves de la Ley N° 29356, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. En particular, la infracción se tipificó en el Código MG-34 de la mencionada ley.</p> <p>Resolución N° 044-2011-DIRGEN-PNP/TRIDINAC-6TA SALA: Esta resolución, emitida el 30 de marzo de 2011, modificó parcialmente la sanción impuesta en la resolución anterior. Aunque se mantuvo la calificación de infracción muy grave, la sanción se cambió a pasar al demandante a la situación de disponibilidad por dos años. La base para esta sanción fue la infracción muy grave establecida en el Código MG-64 de la misma ley. Esta modificación fue resultado de un recurso de apelación presentado por el demandante.</p> <p>Resolución Directoral 6905-2011-DIRREHUM-PNP: Esta resolución, emitida el 20 de septiembre de 2011, implementó la sanción establecida en la Resolución N° 044-2011-DIRGEN-PNP/TRIDINAC-6TA SALA. En consecuencia, el demandante fue colocado en situación de disponibilidad durante dos años. El demandante impugnó estas sanciones alegando que su conducta no justificaba la</p> | <p>Materia del Recurso: El caso involucra un recurso de casación interpuesto por el Ministerio del Interior contra una sentencia de vista que revocó una sanción administrativa inicialmente impuesta al demandante Luis Enrique Villarreal Santa María. La sanción se basó en su supuesta conducta de mantener relaciones extramatrimoniales que afectaron la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>Fundamento del Recurso: El recurso de casación se basa en la infracción normativa de ciertos artículos de la Ley N° 29356, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Se argumenta que la sanción se impuso de manera incorrecta y que los conceptos utilizados en la normativa eran indeterminados.</p> <p>Consideraciones de la Corte: La Corte Suprema se adentra en la naturaleza del recurso de casación y su propósito, que es garantizar la adecuada aplicación del derecho al caso concreto y establecer uniformidad en la jurisprudencia nacional.</p> <p>Antecedentes: El demandante había presentado una demanda buscando la nulidad de una resolución administrativa que lo sancionó por mantener relaciones extramatrimoniales que afectaron la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>Decisión de la Corte: La Corte Suprema analiza detalladamente el caso y concluye que la sanción impuesta al demandante estuvo justificada. Se determinó que el demandante había mantenido relaciones extramatrimoniales, lo cual afectó la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú, y que, por lo tanto, la sanción se basó en fundamentos adecuados.</p> <p>Énfasis en la Conducta Intachable: La Corte destaca que los miembros de la Policía Nacional</p> |

severidad de las sanciones impuestas. Argumentó que no había incumplido ninguna norma disciplinaria y que la relación extramatrimonial no debería haber sido motivo para tales sanciones. Las instancias judiciales consideraron que las pruebas disponibles, incluyendo un informe pericial y testimonios, respaldaban la afirmación de que el demandante mantenía una relación extramatrimonial y que esto había causado escándalo y menoscabo de la imagen institucional de la PNP.

del Perú deben mantener una conducta intachable y honorable, tanto en su vida pública como privada, para preservar la confianza y el respeto hacia la institución y cumplir su función de mantener el orden interno

**CONCLUSIONES**

1. Validez de la sanción: La sentencia concluyó que la sanción administrativa impuesta al demandante, en este caso, el pase a la situación de disponibilidad por dos años, fue válida y adecuada. Esta decisión se basó en la determinación de que el demandante había mantenido relaciones extramatrimoniales, a pesar de estar casado, lo que, según la normativa de la Ley N° 29356 (Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú), constituía una infracción muy grave que menoscababa la imagen institucional de la Policía Nacional.
2. Énfasis en la conducta intachable y honorable: La sentencia resaltó la importancia de que los miembros de la Policía Nacional del Perú mantengan una conducta intachable y honorable tanto en su vida pública como en su vida privada. Esto se fundamenta en la premisa de que los efectivos de la policía son representantes de la ley y del gobierno, y su comportamiento debe ser ejemplar para mantener la confianza y el respeto hacia la institución y para cumplir efectivamente sus deberes de mantener el orden interno y garantizar la seguridad de la sociedad.
3. Protección de la imagen institucional: La sentencia se refirió al artículo 3 de la Ley N° 29356, que establece que entre los bienes jurídicos protegidos en el ámbito policial se encuentra la "imagen institucional". La imagen institucional se considera crucial para mantener una relación de confianza y legitimidad entre la institución policial, su personal y la sociedad en general. Por lo tanto, acciones que menoscaben esta imagen pueden ser sancionadas de acuerdo con la ley.

## DATOS GENERALES DEL CASO

- N.º de expediente: N.º 01341-2014-PA/TC-LIMA
- Demandantes: Deyci Yanet Díaz Cieza y Mayra Gisela López Minaya
- Demandado: Inspectoría Regional de San Martín – Tarapoto (Policía Nacional del Perú- Ministerio del Interior)
- Fecha de presentación de demanda: 10 de noviembre de 2011 y ampliación de fecha 21 de diciembre de 2011
- Materia: Acción de Amparo

## ANÁLISIS DEL CASO

| Breve exposición del caso  | Resolución del Tribunal Constitucional   |
|--|--|
| <p>La demanda de amparo se utilizó para solicitar la nulidad de las acciones tomadas en su contra, incluyendo la sanción impuesta por la resolución de la inspectoría Regional SM-TARAPOTO 124-2011-IGPNP-DIRINDES-IR-SM-TARAPOTO-UID, de fecha 10 de noviembre de 2011, mediante la cual se resuelve sancionarlas con pase a la situación de retiro por difusión de fotografías en los medios de comunicación donde se expone con el uniforme de la institución policial.</p> <p>Argumentaron que se violaron sus derechos a la intimidad y al debido proceso, específicamente en relación con la prohibición de prueba ilícita.</p> <p>El procurador público especializado en asuntos de la Policía Nacional del Perú respondió a la demanda, alegando excepciones de incompetencia por razón de la materia y prescripción, además de señalar la falta de urgencia en el proceso y argumentando que la resolución cuestionada se ajustaba al marco constitucional y legal vigente.</p> <p>El Juzgado Especializado en lo Civil de la Provincia de San Martín emitió una resolución en la que primero declaró infundadas las excepciones presentadas por el procurador público.</p> <p>Luego, con una resolución posterior, declaró fundada la demanda de amparo, argumentando que las fotografías tomadas en el proceso disciplinario se tomaron en el ámbito de la intimidad de las recurrentes y que</p> | <p>Se discute la sanción disciplinaria impuesta a un miembro de la Policía Nacional del Perú por realizar actos indecorosos vistiendo el uniforme policial, lo que se considera una afectación a la imagen institucional de la Policía. El tribunal que revisa el caso aborda la cuestión de los "conceptos jurídicos indeterminados," es decir, términos legales que no están definidos de manera precisa en la normativa, lo que puede dar lugar a interpretaciones diversas.</p> <p>El tribunal señala que el uso de conceptos jurídicos indeterminados permite a la administración un "margen de apreciación," es decir, cierta flexibilidad en la aplicación e interpretación de la ley, que puede ser revisada por un tribunal. Para evaluar la validez de sanciones basadas en conceptos jurídicos indeterminados, se deben considerar varios criterios, como el cumplimiento de competencias y procedimientos establecidos, una adecuada evaluación de los hechos, el respeto de principios generales del Derecho, y el respeto de los derechos fundamentales de las personas afectadas.</p> <p>Además, el tribunal subraya que aunque los miembros de la Policía deben mantener una conducta intachable en el desempeño de sus funciones, no se les debe impedir vivir de acuerdo con sus propios valores y principios en su vida personal y social, siempre que esto no vaya en contra de la Constitución y sus derechos.</p> <p>En relación con la imagen institucional, el tribunal establece que para probar su afectación, deben existir mecanismos establecidos que permitan demostrar de manera fehaciente su deterioro, y esto debe hacerse a través de herramientas válidas que evidencien el rechazo de la conducta del policía por parte de la</p> |

no se pudo determinar quién las publicó, lo que no podía ser imputable a las recurrentes.

Sin embargo, la Sala revisora revocó la decisión del juzgado y declaró improcedente la demanda de amparo. Argumentaron que las recurrentes pertenecían al régimen laboral público y que no habían demostrado la urgencia de su pretensión. Además, señalaron que existía una vía igualmente satisfactoria, que era el proceso contencioso administrativo, en virtud del artículo 5, inciso 2) del Código Procesal Constitucional.

opinión pública, lo que resultaría en una disminución de la legitimidad y la confianza en la institución policial.

### CONCLUSIONES

1. Se constata que las demandantes fueron sancionadas en aplicación de la derogada Ley 29356, del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, en relación con el uso inadecuado del uniforme policial, específicamente por "realizar actos indecorosos vistiendo el uniforme policial."
2. El uso de conceptos jurídicos indeterminados en la normativa disciplinaria puede dar lugar a sanciones a nivel disciplinario, y esto ocurre cuando la norma define el supuesto de hecho a través de formulaciones abstractas que solo pueden ser materializadas en su aplicación práctica.
3. Las fotografías realizadas por las demandantes, aunque puedan considerarse poco afortunadas, no representan en principio una falta o delito. Lo que es jurídicamente relevante es que se tomaron usando símbolos institucionales de la Policía Nacional del Perú, lo que la demandada considera como una falta pasible de sanción administrativa.
4. A pesar de la importancia de mantener una conducta intachable en el desempeño de las funciones policiales, los miembros de la Policía pueden estructurar su vida personal y social de acuerdo con sus propios valores. Esto significa que pueden evitar intervenciones estatales que no sean razonables y proporcionales, y que vayan en contra de los valores, principios y derechos consagrados en la Constitución.
5. La tipificación de la infracción en cuestión busca proteger bienes jurídicos relevantes, como la imagen institucional, la disciplina y el servicio policial. Sin embargo, es esencial que los criterios para la aplicación de estas normas estén claramente definidos, incluyendo lo que se entiende por "acto indecoroso" y las circunstancias en las que puede aplicarse la sanción.
6. Los actos de la vida privada de una persona no deben ser sancionables a menos que se demuestre fehacientemente que esas conductas, vinculadas en principio a la intimidad, tienen una incidencia directa en el ejercicio de la función policial y que han sido previamente tipificadas como pasibles de sanción de acuerdo a criterios claros.