Proyecto de Ley N° 4038/2022-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
24 ENE. 2023
RECIBIDO
Firma Hora 12:00

ALFREDO AZURIN LOAYZA
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

# LEY QUE REGULA EL PROCESO DE ASCENSO DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

El Congresista de la República, **ALFREDO AZURIN LOAYZA**, integrante del grupo parlamentario **Somos Perú** y los congresistas que suscriben, en ejercicio del derecho a la iniciativa legislativa previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y concordante con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

## FORMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

## LEY QUE REGULA EL PROCESO DE ASCENSO DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

## TÍTULO I
## DISPOSICIONES GENERALES

## CAPÍTULO ÚNICO
## OBJETO Y FINALIDAD DE LA LEY

**Artículo 1. Objeto de la ley**
La presente ley tiene por objeto regular con igualdad de derechos y oportunidades, los ascensos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 2. Finalidad de la ley**
La presente Ley tiene por finalidad garantizar el libre desarrollo profesional, la línea de carrera y el proceso técnico de ascenso de los oficiales de la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 3. Alcances de la ley**
Las disposiciones de la presente ley alcanzan a los oficiales de la Policía Nacional del Perú.

## TÍTULO II
## PRINCIPIOS

## CAPÍTULO ÚNICO
## PRINCIPIOS RECTORES

**Artículo 4. Principios**

Los ascensos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú se sustentan en los siguientes principios rectores:

a. Meritocracia
Es la valoración institucional de los méritos obtenidos por el oficial durante la carrera policial en función de sus capacidades profesionales y personales.

b. Objetividad
Cualidad para formular juicios de valor atendiendo a los hechos y la lógica de la carrera del oficial de policía.

c. Igualdad
Los oficiales postulantes al ascenso tienen la misma naturaleza de derechos y oportunidades. No existe práctica alguna de discriminación, privilegios o preferencias.

d. Imparcialidad
Es la ausencia de inclinación en favor o en contra de un oficial postulante al grado inmediato superior durante las evaluaciones.

e. Transparencia
El desarrollo del proceso técnico de ascenso debe ser transparente y se garantiza con la publicidad de los resultados parciales y finales.

f. Publicidad
Es la difusión de la información respecto de los resultados parciales y finales del proceso de ascenso.

g. Legalidad
El proceso de ascenso está constituido sobre actos legales sustentados en la Constitución Política del Perú y las demás normas legales vigentes.

h. Justicia
Es el principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y otorgando lo que le corresponde a cada oficial postulante, el grado inmediato superior.

i. Probidad
Está constituido por la moralidad, integridad y honradez en las acciones de la institución policial, de los examinadores y de los postulantes al grado inmediato superior.

**Artículo 5. Aplicación de otros principios**
La observancia de los principios rectores no impide la aplicación de otros principios favorables para el desarrollo del proceso técnico de ascenso.

## TÍTULO III
## EL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSO

### CAPÍTULO I
### REGLAS GENERALES DEL ASCENSO

**Artículo 6. Del Ascenso**
El ascenso es la promoción del oficial de la Policía Nacional de Perú en situación de actividad, al grado inmediato superior, como resultado de un proceso técnico meritocrático, objetivo, imparcial, transparente, público, legal y probo; respecto de la evaluación y calificación de los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, formación académica, méritos, aptitud psicosomática, física y disciplinaria, registrados a lo largo de la carrera del oficial de policía; que tienen por finalidad garantizar su proyecto de vida profesional y laboral.

**Artículo 7. Ascensos por proceso técnico**
Los ascensos serán otorgados luego de concluido el proceso técnico normado en la presente ley. No se otorgan ascensos por acción distinguida a los oficiales de la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 8. Ascenso póstumo**
El Presidente de la República, previo informe presentado por el Ministro de Interior y el Comandante General de la Policía Nacional, podrá disponer el ascenso póstumo del oficial de policía que fallece en cumplimiento del deber.

**Artículo 9. Nulidad de ascensos**
Son nulos los ascensos, grados o méritos otorgados a los oficiales de la Policía Nacional del Perú, por proceso distinto a los considerados en la presente Ley.

## CAPÍTULO II
## FACTORES DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DURANTE EL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSO

**Artículo 10. Evaluaciones**
Los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior se sujetarán durante el proceso técnico de ascenso, a las siguientes evaluaciones:
a. Evaluación del conocimiento
b. Evaluación del rendimiento profesional
c. Evaluación de la trayectoria profesional
d. Evaluación de la destreza en tiro policial
e. Evaluación de la formación académica
f. Evaluación de los méritos obtenidos en la carrera
g. Evaluación de aptitud psicosomática
h. Evaluación de aptitud física
i. Evaluación de la aptitud disciplinaria

**Artículo 11. Calificaciones**
Las evaluaciones a las que se sujetarán los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior son calificadas de la siguiente manera:

| | Factores de Evaluación | Calificación | Coeficiente | Total |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Evaluación del conocimiento | 0 a 100 | 2 | 200 |
| 2 | Evaluación del rendimiento profesional | 0 a 100 | 1 | 100 |
| 3 | Evaluación de la trayectoria profesional | 0 a 100 | 1 | 100 |
| 4 | Evaluación de la destreza en tiro policial | 0 a 100 | 1 | 100 |
| 5 | Evaluación de la formación académica | 0 a 100 | 2 | 200 |
| 6 | Evaluación de los méritos | 0 a 100 | 1 | 100 |
| 7 | Evaluación de la aptitud física | 0 a 100 | 1 | 100 |
| 8 | Evaluación de la aptitud disciplinaria | 0 a 100 | 1 | 100 |
| | TOTAL | | 10 | 1000 |

**Artículo 12. Nota final del postulante**
La nota final de cada oficial de policía postulante al grato inmediato superior se obtendrá de la división del puntaje total obtenido por el postulante entre diez, que es la sumatoria de los coeficientes determinados para la evaluación y calificación.

**Artículo 13. Evaluación y calificación de carácter eliminatorio**
Las evaluaciones de aptitud física, destreza en tiro policial, conocimientos y aptitud disciplinaria, son de carácter eliminatorio. La nota mínima aprobatoria en dichas pruebas es de cincuenta y cinco (55) puntos.

**Artículo 14. Evaluación de la aptitud psicosomática**
La evaluación de la aptitud psicosomática concluye en la calificación de apto o inapto; no es calificada con puntaje. El oficial de policía postulante al grado inmediato superior que resulte apto continuará en el proceso técnico de ascenso, el inapto será eliminado del proceso.

## CAPÍTULO III
## ETAPAS DEL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSO

**Artículo 15. Etapas del proceso técnico de ascenso**
El proceso técnico de ascenso consta de tres etapas:

**Primera etapa**
**a.** Evaluación psicosomática

**Segunda etapa**
**a.** Evaluación y calificación del rendimiento profesional
**b.** Evaluación y calificación de la trayectoria profesional
**c.** Evaluación y calificación de la formación académica
**d.** Evaluación y calificación de los méritos obtenidos en la carrera
**e.** Evaluación y calificación de la aptitud disciplinaria

**Tercera etapa**
**a.** Evaluación y calificación de la destreza en tiro policial
**b.** Evaluación y calificación de la aptitud física
**c.** Evaluación y calificación del conocimiento

**Artículo 16. Primera etapa**
La primera etapa del proceso técnico de ascenso comprende la evaluación del factor aptitud psicosomática del oficial de policía postulante al grado inmediato superior, la que está a cargo del personal médico de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional y se realiza durante los tres primeros meses del año.
Al término de la evaluación, la dirección a cargo remitirá a la Dirección de Recursos Humanos y a la Junta de Aptitud, los listados correspondientes de cada grado que se encuentren aptos e inaptos; así como la relación de los oficiales que no se presentaron a rendir la prueba de aptitud psicosomática.

**Artículo 17. Segunda etapa**
La segunda etapa comprende la evaluación y calificación de los siguientes factores: rendimiento profesional, trayectoria profesional, formación académica, méritos obtenidos en la carrera policial y la aptitud disciplinaria. Está a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional y se realiza durante el segundo trimestre del año del proceso técnico de ascenso. Consiste en otorgar al postulante en cada factor de evaluación, el puntaje que le corresponde de conformidad a la información ingresada y registrada por el postulante a lo largo de la carrera policial, en la Unidad de Sistematización de Información de la Carrera Policial y Administración de Legajos de la Dirección de Recursos Humanos.
Al término de la evaluación y calificación, la Dirección a cargo remitirá a la Junta Supervisora, por cada grado, los listados correspondientes de los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior, con los puntajes respectivos obtenidos en cada uno de los factores de evaluación de esta segunda etapa.

**Artículo 18. Tercera etapa**
La tercera etapa comprende la evaluación y calificación de los siguientes factores: destreza en tiro policial, aptitud física y del conocimiento. Está a cargo de personal profesional maestros armeros, educación física, doctores y magísteres respectivamente de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional y se realiza durante el tercer trimestre del año del proceso técnico de ascenso.
Al término de la evaluación y calificación, la Dirección a cargo remitirá a la Junta Supervisora los listados correspondientes de los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior, con los puntajes respectivos obtenidos en cada uno de los factores de evaluación de esta tercera etapa.

## CAPÍTULO IV
## TRANSPARENCIA DEL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSOS

**Artículo 19. Filmación y registro en audio y video**
Las evaluaciones y calificaciones de la destreza en tiro policial, aptitud física y conocimientos, que rindan los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior son filmadas y registradas en audio y video a fin de ser examinadas posteriormente, en caso de quejas, reclamos o controles de las autoridades competentes.

**Artículo 20. Publicación de resultados de las evaluaciones con sus respectivas calificaciones**
Las Direcciones de Sanidad, Recursos Humanos y Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, al término de las evaluaciones y calificaciones de los factores que les corresponde, publicarán en el portal web institucional, los resultados a los que fueron sometidos los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior. También publicarán los listados de los postulantes que no se presentaron a rendir sus exámenes.

## CAPÍTULO V
## CUADRO DE MÉRITO

**Artículo 21. Del cuadro de mérito de ascensos**
El cuadro de mérito es el documento en el cual se inscribe a los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior en orden decreciente en función del puntaje alcanzado en su respectivo grado, luego de las respectivas evaluaciones y calificaciones. Su formulación está a cargo de la Junta Supervisora.

**Artículo 22. Calificación a escala centesimal**
Los factores de evaluación son calificados de cero a cien puntos, con sus correspondientes décimos, centésimos y milésimos.

**Artículo 23. No inscripción en el cuadro de mérito**
Los postulantes que son eliminados por no alcanzar nota aprobatoria en los factores de evaluación y calificación correspondientes, no serán inscritos en el cuadro de mérito.

**Artículo 24. De la formulación de los cuadros de méritos**
Los cuadros de mérito por cada grado, son formulados por la Junta Supervisora con los puntajes obtenidos por cada oficial de policía postulante al grado inmediato superior de acuerdo a los factores de aptitud, evaluación y calificación, aprobación y no eliminación. Los cuadros de mérito son remitidos a la Dirección de Recursos Humanos para su registro y elevación al Comandante General y proyección de las resoluciones correspondientes.

## TITULO IV
## REQUISITOS PARA POSTULAR AL ASCENSO

### CAPÍTULO I
### SITUACIÓN JURÍDICA DEL POSTULANTE

**Artículo 25. Encontrarse en situación de actividad**
Para postular al grado inmediato superior, el oficial de policía tiene que encontrarse en situación de actividad y en cuadros desde antes del 1 de enero.

**Artículo 26. Retorno de la disponibilidad**
El personal que se encuentra en situación de disponibilidad recobra su aptitud para el proceso técnico de ascensos, si vuelve a la situación de actividad antes del 1 de enero.

**Artículo 27. Retorno de un mandato de detención**
El personal que se encuentra con mandato de detención y es reincorporado al servicio activo, recobra su aptitud para el proceso técnico de ascensos, si se reincorpora antes del 1 de enero.

**Artículo 28. Personal con mandato de detención**
El personal que tiene mandato de detención durante el proceso técnico de ascenso es eliminado del concurso.

**Artículo 29. Personal que en el año del proceso cumple 40 años de servicio**
El oficial de policía que durante el año del proceso de ascenso cumple cuarenta años de servicios reales y efectivos en la institución, no participa del proceso.

**Artículo 30. Personal que incurre en causal de inaptitud**
El oficial de policía postulante al grado inmediato superior que, durante el proceso de ascenso, incurre en cualquier otra causal de inaptitud, es excluido del mismo.

### CAPÍTULO II
### TIEMPO DE SERVICIOS EN EL GRADO

**Artículo 31. Tiempo de servicios en el grado**
Los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior deben de tener el tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en sus respectivos

grados, computados al 31 de diciembre del año de proceso, de conformidad a los siguientes cuadros:

| Oficiales de armas | |
|---|---|
| Para postular al grado de teniente | 4 años en el grado de alférez |
| Para postular al grado de capitán | 4 años en el grado de teniente |
| Para postular al grado de mayor | 4 años en el grado de capitán |
| Para postular al grado de comandante | 6 años en el grado de mayor |
| Para postular al grado de coronel | 6 años en el grado de comandante |
| Para postular al grado de general | 6 años en el grado de coronel |
| Para postular al grado de teniente general | 5 años en el grado de general |

| Oficiales de servicio que se asimilaron con el grado de capitán | |
|---|---|
| Para postular a mayor | 8 años en el grado de capitán |
| Para postular a comandante | 7 años en el grado de mayor |
| Para postular a coronel | 7 años en el grado de comandante |
| Para postular a general | 6 años en el grado de coronel |

| Oficiales de servicio que se asimilaron con el grado de teniente | |
|---|---|
| Para postular al grado de capitán | 6 años en el grado de teniente |
| Para postular al grado de mayor | 4 años en el grado de capitán |
| Para postular al grado de comandante | 6 años en el grado de mayor |
| Para postular al grado de coronel | 6 años en el grado de comandante |
| Para postular al grado de general | 6 años en el grado de coronel |

## CAPÍTULO III
## TIEMPO DE SERVICIOS

**Artículo 32. Tiempo de servicio mínimo en la carrera policial**
Los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior deben de tener el tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en la carrera policial, computados al 31 de diciembre del año de proceso, de conformidad con los siguientes cuadros:

| Oficiales de armas | |
|---|---|
| Para postular al grado de teniente | 4 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de capitán | 8 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de mayor | 12 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de comandante | 18 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de coronel | 24 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de general | 30 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de teniente general | 35 años en la carrera policial |

| Oficiales de servicio que se asimilaron con el grado de capitán | |
|---|---|
| Para postular al grado de mayor | 8 años en la carrera policial |
| Para postular a grado de comandante | 15 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de coronel | 22 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de general | 28 años en la carrera policial |

| Oficiales de servicio que se asimilaron con el grado de teniente | |
|---|---|
| Para postular al grado de capitán | 6 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de mayor | 10 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de comandante | 16 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de coronel | 22 años en la carrera policial |
| Para postular al grado de general | 28 años en la carrera policial |

**Artículo 33. Tiempo de servicio de general y teniente general**
Los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior de general y teniente general deben de tener los años de servicio correspondientes, de manera ininterrumpida. A excepción únicamente de quienes pasaron a la situación de disponibilidad a su solicitud.

**Artículo 34. Oficiales de servicios que se asimilaron con el grado de mayor**
Los oficiales de servicios que se asimilaron con el grado de mayor, por razón de especialidad, deberán tener un tiempo mínimo de veintidós (22) años de servicios reales y efectivos para postular a un ascenso al grado de coronel, y un tiempo mínimo de veintiocho (28) años de servicios para postular a un ascenso al grado de general.

**Artículo 35. Tiempo de servicios reales**
El tiempo de servicios reales es el tiempo trabajado en las diferentes unidades de la institución como oficial de la Policía Nacional del Perú.

## TITULO V
## EL PROCESO DE ASCENSO

### CAPÍTULO ÚNICO
### DURACIÓN DEL PROCESO DE ASCENSO

**Artículo 36. Inicio del proceso de ascensos**
El proceso de ascensos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú se inicia el primero de enero y concluye el treinta y uno de diciembre de cada año.

## TÍTULO VI
## DESARROLLO DEL PROCESO DE ASCENSO

### CAPÍTULO I
### EVALUACIÓN DE LA APTITUD PSICOSOMÁTICA

**Artículo 37. Evaluación de la aptitud psicosomática**
La evaluación psicosomática determina la aptitud de la salud corporal, médica, física y psicológica del oficial que postula al grado jerárquico inmediato superior, de conformidad al Reglamento General que determina la aptitud psicosomática para la permanencia en situación de actividad; con la finalidad que el oficial ascendido pueda prestar servicio en cualquier lugar del territorio nacional.

**Artículo 38. Eliminación del proceso técnico de ascenso**
El oficial de policía postulante al grado inmediato superior que no se presente a rendir su evaluación psicosomática en la fecha indicada, será eliminado del proceso técnico de ascenso.

**Artículo 39. Requisito para la siguiente evaluación**
Es requisito para pasar al siguiente factor de evaluación del proceso técnico de ascenso, ser declarado psicosomáticamente apto por la Dirección de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú.

## CAPÍTULO II
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL RENDIMIENTO PROFESIONAL

**Artículo 40. De la evaluación del rendimiento profesional**
La evaluación del rendimiento profesional se realiza en base al desempeño y experiencia laboral que ha tenido el oficial postulante al grado inmediato superior durante la carrera policial, el cual es calificado y registrado anualmente en las hojas anuales de apreciación y calificación del oficial de policía, desde el inicio de la carrera policial.

**Artículo 41. De la calificación del rendimiento profesional**
La calificación del rendimiento profesional es de cero a cien puntos, con sus decimos, centésimos y milésimos resultantes. Se obtiene de la sumatoria y promedio de las notas contenidas en las hojas anuales de apreciación y calificación de cada oficial de policía postulante al grado inmediato superior desde el inicio de su carrera policial hasta el año anterior al proceso de ascensos.

## CAPÍTULO III
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

**Artículo 42. Evaluación de la trayectoria profesional**
La trayectoria profesional es la realización de la carrera policial dentro del tiempo mínimo de servicios requerido para el ascenso al grado inmediato superior. El oficial de policía que elabora su proyecto de vida a través de una excelente trayectoria profesional, tiene asegurado sus ascensos hasta el grado de Teniente General y la posibilidad comandar la institución.
La trayectoria profesional podrá ser excelente, buena, regular o con poca proyección, otorgándose un puntaje a estas cuatro categorías.
La trayectoria profesional permite que la promoción avance en conjunto hasta llegar a comandar la institución policial.

**Artículo 43. Calificación por trayectoria profesional**
El oficial de policía postulante al grado inmediato superior que se presenta al ascenso con el tiempo mínimo de servicios señalados en la presente Ley, tendrá la calificación de cien puntos por tener una excelente trayectoria profesional. El oficial que llega un año más tarde del tiempo mínimo requerido tendrá una calificación de 70 puntos por tener una buena trayectoria profesional. El oficial que llega dos años más tarde de dicho tiempo mínimo requerido tendrá una calificación de 40 puntos por tener una regular trayectoria profesional; y, el oficial que llegue tres años más tarde del tiempo mínimo requerido tendrá una calificación de 10 puntos por tener poca perspectiva en su trayectoria

profesional. El oficial que llegue después de tres años o más calificará con cero en trayectoria profesional.

| Calificación<br><br>Grados | 100 puntos | 70 puntos | 40 puntos | 10 puntos | 0 puntos |
|---|---|---|---|---|---|
| Alférez | 4 años | 5 años | 6 años | 7 años | 8 años |
| Teniente | 8 años | 9 años | 10 años | 11 años | 12 años |
| Capitán | 12 años | 13 años | 14 años | 15 años | 16 años |
| Mayor | 18 años | 19 años | 20 años | 21 años | 22 años |
| Comandante | 24 años | 25 años | 26 años | 27 años | 28 años |
| Coronel | 30 años | 31 años | 32 años | 33 años | 34 años |
| General | 35 años | 36 años | 37 años | 38 años | 39 años |

## CAPÍTULO IV
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

**Artículo 44. Evaluación de los cursos de capacitación y especialización**
Se evalúan y califican para el ascenso al grado inmediato superior los cursos institucionales de capacitación y de especialización realizados por el oficial de policía durante su carrera policial, por demostrar una constante preparación para la función que le corresponde desempeñar en su rol policial frente a la sociedad. Para la calificación con puntaje se tomará en cuenta el haber realizado un curso de capacitación y uno de especialización en cada grado jerárquico, desde el grado de alférez hasta el grado de mayor inclusive, de conformidad con el cuadro de evaluación y calificación.

**Artículo 45. Evaluación de los diplomados en los grados jerárquicos**
Son evaluados y calificados con puntaje para el ascenso a grado inmediato superior, los diplomados institucionales realizados por el oficial de policía en cada grado jerárquico, hecho que demuestra su constante superación en la carrera policial. Se calificará con puntaje para ascender al grado inmediato superior, el haber realizado el Curso Básico de Tenientes, el diplomado de Administrador Ejecutivo Policial realizado en el grado de capitán y el diplomado de Oficial de Estado Mayor realizado en el grado de mayor, de conformidad con el cuadro de evaluación y calificación.

**Artículo 46. Evaluación de la licenciatura o título de la carrera policial**
El oficial de policía al egresar de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional obtiene automáticamente su grado académico de bachiller;

sin embargo, es deber del oficial de policía gestionar su licenciatura o título profesional, el cual le otorgará un puntaje para postular al grado inmediato superior de conformidad con el cuadro de evaluación y calificación.

**Artículo 47. Evaluación de las maestrías y doctorados policiales.**
La realización de una maestría y doctorado institucionales, es sinónimo de superación personal del oficial de policía en búsqueda de alcanzar grados académicos en su proyecto de vida profesional, lo que le permite hacer gestión institucional y estudios de la realidad policial. Se califica con puntaje la maestría realizada en la institución policial con el grado de comandante y el doctorado realizado con el grado de coronel de conformidad con el cuadro de evaluación y calificación.

**Artículo 48. Resultado de la evaluación de los estudios policiales realizados.**
La calificación de la evaluación de los estudios policiales realizados es de cero a cien puntos. No existe nota desaprobatoria. Cada postulante tendrá un determinado puntaje de conformidad a los estudios institucionales que haya realizado de manera voluntaria durante su carrera policial. La nota de la evaluación de los estudios policiales realizados, se obtiene de la sumatoria de los puntajes obtenidos sobre dichos estudios de conformidad con el cuadro de evaluación y calificación de la formación académica que a continuación se presenta:

**Cuadro de evaluación y calificación de la formación académica**

| | Alfz. | Tnte. | Cap. | May. | Cdte. | Crnl. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Licenciatura o Título PNP | 44 | 28 | 16 | 13 | 13 | 11 |
| Un curso de capacitación en el grado de alférez | 9 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Un curso de capacitación en el grado de teniente | - | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Un curso de capacitación en el grado de capitán | - | - | 6 | 1 | 1 | 1 |
| Un curso de capacitación en el grado de mayor | - | - | - | 3 | 1 | 1 |
| Un curso de especialización en el grado de alférez | 17 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Un curso de especialización en el grado de teniente | - | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Un curso de especialización en el grado de capitán | - | - | 6 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Un curso de especialización en el grado de mayor | - | - | - | 5 | 3 | 3 |
| Un diplomado en el grado de alférez | 30 | 20 | 10 | 6 | 5 | 4 |
| Un diplomado en el grado de teniente | - | 30 | 20 | 10 | 6 | 5 |
| Un diplomado en el grado de capitán | - | - | 30 | 20 | 10 | 6 |
| Un diplomado en el grado de mayor | - | - | - | 30 | 20 | 10 |
| Una maestría en el grado de comandante | - | - | - | - | 30 | 20 |
| Un doctorado en el grado de coronel | - | - | - | - | - | 30 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

## CAPÍTULO V
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LOS MÉRITOS

**Artículo 49. Evaluación de los méritos durante la carrera policial**
Se evalúan los méritos intelectuales obtenidos por el oficial de policía durante la carrera policial. Tienen puntaje los postulantes al grado inmediato superior que ocuparon el primer quinto en el cuadro de mérito de egreso de la escuela de formación como oficial, primer quinto en el curso básico de tenientes, primer quinto en los diplomados realizados en los grados de capitán y mayor; así como el primer quinto de la maestría y doctorado institucionales o dictados por encargo de la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 50. Resultado de la evaluación de los méritos institucionales.**
La calificación de los méritos institucionales es de cero a cien puntos. No existe nota desaprobatoria. Cada postulante tendrá un determinado puntaje de conformidad con los méritos intelectuales que haya logrado obtener durante su carrera policial.

**Cuadro de puntajes por primeros quintos de egreso**

| | Alfz. | Tnte. | Cap. | May. | Cdte. | Crnl. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer quinto escuela de formación | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| Primer quinto en Diplomado como alférez | 40 | 20 | 15 | 10 | 5 | 5 |
| Primer quinto en diplomado como teniente | | 30 | 20 | 15 | 10 | 10 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer quinto en diplomado como capitán | | | 25 | 20 | 15 | 15 |
| Primer quinto en Diplomado como mayor | | | | 25 | 20 | 20 |
| Primer quinto en maestría como comandante | | | | | 30 | 20 |
| Primer quinto en doctorado como coronel | | | | | | 20 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

## CAPÍTULO VI
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA APTITUD DISCIPLINARIA

**Artículo 51. Evaluación de la aptitud disciplinaria**
La evaluación de la aptitud disciplinaria comprende los antecedentes de conducta del oficial postulante al grado inmediato superior, desde su egreso como oficial hasta el año anterior al proceso.

**Artículo 52. Calificación de la aptitud disciplinaria**
La calificación de la aptitud disciplinaria se obtiene a través del promedio de la sumatoria de las notas anuales de disciplina que le fueron impuestas al oficial de policía postulante al grado inmediato superior durante los años de servicio policial.
La calificación de la evaluación de la aptitud disciplinaria es de cero a cien puntos. Aprueban la evaluación de la aptitud disciplinaria los oficiales que obtienen calificación mayor o igual a los 55 puntos.

**Artículo 53. Eliminación del proceso técnico de ascensos**
Los oficiales que no tengan nota aprobatoria en la evaluación de la aptitud disciplinaria serán eliminados del proceso.

**Artículo 54. Pérdida de la aptitud disciplinaria**
El personal que habiendo sido declarado con aptitud disciplinaria y calificado con nota aprobatoria, pierde esta condición al incurrir en infracción grave o muy grave, falta o delito o aquellas que deriven de escándalo público difundido por medios de comunicación social debidamente acreditado, quedando eliminado del proceso de ascenso.

## CAPÍTULO VII
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA DESTREZA EN TIRO POLICIAL

**Artículo 55. Evaluación de la destreza en tiro policial**
La evaluación de tiro policial permite conocer la habilidad y destreza del oficial de policía para hacer uso de su arma de fuego. Comprende un total de 10 disparos con pistola hacia una silueta humana ubicada a 15 metros de distancia del tirador. Se llevarán a cabo en las sedes que determine la institución policial.

**Artículo 56. Calificación de la destreza en tiro policial.**
La calificación de la evaluación de la destreza en tiro policial es de cero a cien puntos. Aprueba la evaluación de tiro policial el oficial de policía que obtiene calificación mayor o igual a los 55 puntos. El oficial que obtiene puntaje menor o que no se presente a rendir su evaluación de tiro será eliminado del proceso.

## CAPÍTULO VIII
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA

**Artículo 57. Evaluación de la aptitud física**
La evaluación de la aptitud física determina la condición física motora del oficial de policía para prestar servicios en cualquier parte del territorio nacional, comprende carrera sobre 1200 metros planos y natación en 50 metros. Ambas pruebas son de carácter eliminatorio. Se lleva a cabo en las sedes que determine la institución policial.

**Artículo 58. Evaluación de la aptitud física del personal en estado de gestación**
El oficial de policía femenino, que postula al grado inmediato superior encontrándose en estado de gestación, es exonerado de la evaluación de la aptitud física, siempre y cuando exista riesgo para su salud o la del concebido, previa remisión del informe correspondiente expedido por la Dirección de la sanidad policial.

**Artículo 59. Calificación de la aptitud física**
La calificación para la evaluación de la aptitud física es de cero a cien puntos. Aprueba la evaluación de la aptitud física el oficial de policía que obtiene calificación mayor o igual a los 55 puntos. La nota de la evaluación de la aptitud física del oficial de policía se obtiene del promedio de las notas aprobatorias de carrera y natación.

**Artículo 60. Eliminación del proceso técnico de ascenso**
El oficial que no rinda su evaluación física será eliminado del proceso.

## CAPÍTULO IX
## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Artículo 61. Evaluación del conocimiento**
La evaluación del conocimiento determina las capacidades adquiridos por el oficial de policía postulante al grado inmediato superior, comprende un examen escrito sobre diversos temas relacionados con la función policial, tales como Constitución Política del Perú, Derechos Humanos, Código Penal, Leyes penales especiales, entre otros.

**Artículo 62. Calificación de la evaluación del conocimiento**
La calificación de la evaluación del conocimiento es de cero a cien puntos. Aprueban la evaluación de conocimiento los oficiales que obtienen calificación mayor o igual a los 55 puntos. La obtención de una nota menor es causal de eliminación del proceso de ascenso. La evaluación del conocimiento tiene coeficiente dos.

**Artículo 63. Eliminación del proceso técnico de ascensos**
Los oficiales que no rindan la evaluación de conocimiento serán eliminados del proceso.

# TITULO VII
# JUNTAS DEL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSO

## CAPÍTULO I
## FUNCIONES REQUISITOS Y COMPOSICIÓN DE LAS JUNTAS

**Artículo 64. Funciones de las juntas**
Las juntas conducen y supervisan el proceso técnico de ascenso. Ejercen sus funciones desde el día siguiente de su designación por la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional a través de la Resolución Directoral correspondiente.

**Artículo 65. Requisitos para integrar las juntas**
Los requisitos que deben de cumplir los oficiales para integrar las diferentes juntas son:

**a.** Encontrarse en situación de actividad
**b.** Encontrarse desempeñando cargo y empleo en el país.
**c.** No ser candidato para el ascenso

**Artículo 66. Composición de las juntas**
La Dirección de Recursos Humanos se encargará de formalizar su designación.

## CAPÍTULO II
## TIPOS DE JUNTA

**Artículo 67. Tipos de juntas**
**a.** La junta de declaratoria de aptitud
**b.** La junta supervisora del proceso técnico de ascenso

## CAPÍTULO III
## JUNTA DE DECLARATORIA DE APTITUD

**Artículo 68. Funciones de la junta de declaratoria de aptitud**
La junta declaratoria de aptitud recibe de la división de sistematización de información de la carrera policial y administración de legajos de la dirección de recursos humanos de la Policía Nacional, las relaciones nominales de los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior que se encuentran aptos y procede a su verificación y publicación.

**Artículo 69. Oficiales de policía declarados inaptos**
Los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior que fueron declarados inaptos por diferentes causales podrán presentar recurso de reconsideración ante la junta declaratoria de aptitud, adjuntando la documentación que acredite su aptitud de conformidad con el trámite establecido en el artículo 78 de la presente ley.

**Artículo 70. Competencia de la junta declaratoria de aptitud.**
La junta declaratoria de aptitud tiene competencia para declarar la inaptitud del postulante hasta el mismo día de la formulación de los cuadros de mérito, procediendo a su exclusión del proceso.

## CAPTÍTULO IV
## JUNTA SUPERVISORA DEL PROCESO TÉCNICO DE ASCENSO

**Artículo 71. Funciones de la junta supervisora del proceso técnico de ascenso**
La junta supervisora tiene por funciones supervisar el proceso técnico de ascenso. Resuelve en segunda instancia y en definitiva los recursos interpuestos contra lo resuelto por la junta de declaratoria de aptitud, mediante acta y remisión de la respectiva resolución.

La junta supervisora del proceso técnico de ascenso recibe de las direcciones de sanidad policial, recursos humanos y de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, los listados de los postulantes al grado inmediato superior y formula los cuadros de mérito de cada grado.

## TÍTULO IX
## INFORMACIÓN DE LA CARRERA POLICIAL

### CAPÍTULO ÚNICO
### SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA CARRERA POLICIAL

**Artículo 72. Sistematización de la información por la Dirección de recursos humanos**
La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional, se encarga de sistematizar la información de la carrera del oficial desde su ingreso a la institución, etapa de formación, efectividad, hasta la fecha de su pase a retiro. Dicha data es extraída y sistematizada de la documentación que obra en el legajo personal físico del oficial de policía postulante al grado inmediato superior y contiene la información de sus antecedentes académicos, laborales, profesionales, disciplinarios, calificación anual, fecha de ingreso a la institución, tiempo de servicios, entre otros. Es deber de cada oficial, verificar la información sistematizada con la información ingresada. En caso que no exista conformidad solicitará su actualización presentando la documentación correspondiente.

**Artículo 73. Entrega de información a las juntas**
La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú entregará la información registrada en sus sistemas informáticos con los puntajes correspondientes, a las juntas declaratoria de aptitud y a la junta supervisora que le sean requeridas.

## TÍTULO X
## RECURSOS IMPUGNATORIOS

### CAPÍTULO I
### RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

**Artículo 74. Recurso de reconsideración**
El oficial de policía, postulante al proceso técnico de ascensos, que haya sido declarado inapto por la junta de aptitud, podrá interponer recurso de reconsideración en el plazo máximo de 15 días hábiles, mediante recurso dirigido a la junta de aptitud, quien en un plazo de cinco días

hábiles emitirá su resolución, formulando las actas correspondientes. No hay suspensión del proceso técnico de ascensos.

## CAPÍTULO II
## RECURSO DE APELACIÓN

**Artículo 75. Recurso de apelación**
El oficial de policía, postulante el proceso técnico de ascensos, cuyo recurso de reconsideración haya sido denegado, podrá interponer recurso de apelación contra la decisión adoptada en el plazo de 15 días hábiles, mediante solicitud dirigida a la junta supervisora, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles emitirá su resolución, con lo que queda agotada la vía administrativa.

# TÍTULO XI
# VACANTES

## CAPÍTULO I
## DETERMINACION APROBACIÓN COBERTURA DE VACANTES

**Artículo 76. Determinación de las vacantes**
Las vacantes son determinadas de conformidad al cuadro orgánico de oficiales aprobado para el cumplimiento de las funciones institucionales del año siguiente al del proceso técnico de ascenso.

**Artículo 77. Aprobación del número de vacantes**
En número de vacantes es aprobado a través de la resolución correspondiente, luego del asentimiento del Ministro de Interior ante quien se sustenta el cuadro orgánico de oficiales para el año siguiente al del proceso técnico de ascenso.

**Artículo 78. Cobertura de las vacantes**
Las vacantes declaradas en cada grado, son cubiertas en estricto cumplimiento del orden establecido en el cuadro de mérito respectivo.

## CAPÍTULO II
## OFICIALES PROMOVIDOS AL GRADO INMEDIATO SUPERIOR

**Artículo 79. Oficiales promovidos**
Son promovidos al grado inmediato superior, los oficiales que cubran las vacantes declaradas para cada grado de conformidad con el cuadro de méritos.

## CAPÍTULO III
## RESOLUCIONES DE ASCENSO

**Artículo 80. Resoluciones de ascenso para oficiales**
Concluido el proceso técnico de ascensos se gestionan ante el Ministerio de Interior y/o Presidencia de la República, según corresponda, a fin que se expidan las resoluciones correspondientes:

**a.** Resolución Suprema para los ascendidos a los grados de teniente general y general de la Policía Nacional del Perú.
**b.** Resolución Ministerial para los ascendidos a los grados de coronel, comandante y mayor de la Policía Nacional del Perú.
**c.** Resolución Directoral para los ascendidos a los grados de capitán y teniente de la Policía Nacional de Perú.

**Artículo 81. Efectividad del grado**
La efectividad del grado inmediato superior rige a partir del 1 de enero del año siguiente al proceso.

**Artículo 82. De la antigüedad de los oficiales promovidos**
Una vez emitidas las resoluciones de ascenso correspondientes, y su entrada en vigencia, la antigüedad de los oficiales promovidos al grado inmediato superior, queda establecida de conformidad al puesto alcanzado en el cuadro de mérito final, debiendo ser anotados en dicho orden en el escalafón correspondiente de la Policía Nacional del Perú.

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

**ÚNICA. Modificación del artículo 44 de la Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú**
Modifíquese el artículo 44 de la Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú en los siguientes términos:

"Artículo 44. Tiempo mínimo de servicios y requisitos para el ascenso
Los oficiales y suboficiales deben de tener el tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en sus respectivos grados y contar con un tiempo mínimo de años de servicios efectivos y reales como oficial, considerados al 31 de diciembre del año del proceso, conforme a las escalas siguientes:

1) Los oficiales de armas deberán cumplir en el grado con los siguientes años de servicios:
   - Alférez 4 años
   - Teniente 4 años

- Capitán 4 años
- Mayor 6 años
- Comandante 6 años
- Coronel 6 años
- General 5 años

2) Los Oficiales de armas deberán contar, como mínimo, con los siguientes años de servicios como oficial para postular al grado inmediato superior
   - Para teniente 4 años
   - Para capitán 8 años
   - Para mayor 12 años
   - Para comandante 18 años
   - Para coronel 24 años
   - Para general 30 años
   - Para teniente general 35 años" ...

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

**ÚNICA. Derogación**
Deróguense y/o déjense sin efecto las disposiciones legales o administrativas que se opongan a la presente Ley.

Lima, enero de 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA MINAYA Esdras Ricardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2023 11:20:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AZURIN LOAYZA Alfredo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/01/2023 15:07:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VALER PINTO Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2023 10:25:07-0500

**ALFREDO AZURIN LOAYZA**
**Congresista de la República**

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SAAVEDRA CASTERNOQUE Hitler FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/01/2023 17:28:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SAAVEDRA CASTERNOQUE Hitler FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/01/2023 17:29:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JERI ORE Jose Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/01/2023 18:01:32-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **25** de **enero** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4038/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DEFENSA NACIONAL, ORDEN INTERNO, DESARROLLO ALTERNATIVO Y LUCHA CONTRA LAS DROGAS.**

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

**Antecedentes legislativos**

La presente propuesta legislativa tiene como antecedentes las siguientes propuestas legislativas:

| PROYECTO DE LEY | SUMILLA | PROPONENTE |
|---|---|---|
| **1530/2021-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3047/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3201/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3259/2022-CR** | Propone nueva Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3336/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3519/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3544/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional | Congreso |

| | | |
|---|---|---|
| | del Perú | |
| **3590/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3649/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3699/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |
| **3818/2022-CR** | Modifica D. Leg. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú | Congreso |

Como se puede apreciar existen diversas propuestas legislativas orientadas en modificar el Decreto Legislativo 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú entre las cuales está la propuesta de una nueva Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

Al respecto, se debe precisar que la Policía Nacional del Perú (PNP), es una institución del Estado que depende orgánicamente del Ministerio del Interior y está compuesta por más de 144,000 efectivos policiales en diferentes categorías, jerarquías y grados.

Desde una óptica constitucional el artículo 166 de la Constitución Política del Perú establece que:

> *"La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras."*

En ese sentido, según lo expresado por Gonzalo Couselo citado por Percy Castillo Torres, las instituciones policiales constituyen un mecanismo que coopera en la tarea de consolidar la democracia, es decir, que son agentes promotores y facilitadores del fortalecimiento de la misma.[1]

La creación de la Policía Nacional surge con la dación de la ley de Reforma Constitucional N° 24949, a partir de la cual se unifican las tres ex fuerzas policiales: La Guardia Civil; encargada del orden y seguridad pública, la Policía de Investigaciones: quien se encargaba de todo lo relativo a la investigación, y la Guardia Republicana; a la que se le encomendó la seguridad del Estado. Esta fusión dio origen a las fuerzas policiales del Perú, indicándose que esta única institución se haría cargo de las tres fuerzas policiales existentes hasta ese momento.

Con la publicación de la Ley N° 27238 "Ley de la Policía Nacional del Perú", y su reglamento se consolidó su unión; además de definirse su finalidad, naturaleza, funciones y la organización de la Policía Nacional.[2]

En ese sentido según lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 002-2004-AI/TC:

> *"Estas finalidades asignadas a la Policía Nacional del Perú directamente por la Constitución, definen nuestro modelo de Policía en el marco de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho. Dichas finalidades resumen las dos funciones básicas de la Policía; por un lado, la preventiva y, por otro, la de investigación del delito bajo la dirección de los órganos jurisdiccionales competentes. Por la primera, conforme a la Constitución, la Policía debe: a) garantizar, mantener y restablecer el orden interno, b) garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado, c) vigilar y controlar las fronteras, y d) prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Por la segunda, la Policía investiga y combate la delincuencia"* (...)
>
> *El cumplimiento de las finalidades descritas en el artículo 166.° de la Constitución debe efectuarse con estricta sujeción, garantía y respeto a los derechos humanos, obligación que se deriva del artículo 44.° de Ja Constitución, toda vez que la Policía Nacional,*

[1] Percy Castillo Torres, La Constitución Comentada, Tomo IV, Cuarta Edición, Octubre, 2022, Gaceta Jurídica S.A., p. 157.
[2] Op cit. 157

*como entidad del Estado, también debe garantizar la plena vigencia de los derechos humanos."* [3]

En ese sentido es necesario destacar lo señalado por el Supremo Tribunal Constitucional en el Exp. N° 1821-2004-AA/TC:

> *"El artículo 166° de la Constitución Política vigente establece que la Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno, así como prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Para cumplir dicha finalidad, requiere contar con personal de conducta intachable y honorable en los actos propios de la función que desempeña, y más aún cuando se encuentran en servicio, y que permita garantizar, entre otros, el cumplimiento de las leyes y la prevención, investigación y combate de la delincuencia."* [4]

Como podemos apreciar, para que la Policía Nacional logre la consecución de sus fines es necesario contar con personal de conducta intachable y honorable en los actos propios de la función que desempeña; no obstante, durante los últimos procesos de ascenso para Generales, hemos sido testigos de actos de corrupción que fueron informados por diversos medios de comunicación, entre los cuales destacan El Comercio y RPP Noticias, de la siguiente forma:

**El Comercio 01-10-2022**

[3] https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00022-2004-AI.pdf
[4] https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01821-2004-AA.html

**La policía inicia proceso de ascensos en medio de sombras de corrupción**

La PNP tiene previsto entregar el 29 de octubre la lista de los oficiales que deben ser ascendidos para que Pedro Castillo firme las resoluciones.
Una de las principales denuncias de corrupción que pesan sobre el presidente Pedro Castillo y su entorno son los presuntos sobornos que recibieron en el proceso de ascensos a generales de la Policía Nacional del Perú (PNP) en noviembre del año pasado.
Según contó a la fiscalía Bruno Pacheco, ex secretario general de Palacio de Gobierno, al menos diez coroneles pagaron US$20.000 para asegurar su ascenso con la venia del mandatario. El caso representa una de las cinco investigaciones que tiene Castillo en la Fiscalía de la Nación.
En ese contexto, se llevarán a cabo los ascensos en la PNP de este año que deben culminar a fin de mes.
Hace dos semanas, la Comandancia General de la PNP publicó en su web institucional una resolución que en la práctica da inicio al proceso de ascensos de cada año. Se trata de los lineamientos que se seguirán para designar a los nuevos generales de la policía. Si bien aún falta saber cuántas serán las vacantes de este año, en el 2021 fueron 23 generales de armas y dos de servicio), el escrito, por ejemplo, establece el cronograma y la tabla de evaluación (este año se hicieron unos cambios a los puntajes respecto al 2021) para los oficiales aptos.
Esta directiva, firmada por el comandante general de la PNP, Raúl Alfaro Alvarado, indica que desde el 24 de setiembre hasta el 9 de octubre la Junta de Aptitud se encargará de hacer el primer filtro de los participantes. Luego, del 15 al 20 de octubre, entra en funciones la Junta Examinadora que, a manera de segunda instancia, revisará los reclamos o recursos que sean presentados y recién el 22 de octubre se informará el número de las plazas de generales por completar.
Según el oficio, el proceso de evaluación culminará el 29 de octubre, luego de las entrevistas personales. Ese día se tiene prevista la entrega al ministro del Interior (en este caso, Willy Huerta) de la propuesta institucional con los nombres de cada uno de los que deben ser ascendidos. La finalidad es que el ministro la remita al jefe del Estado para su aprobación final y, en consecuencia, se firmen las resoluciones supremas.
Sobre el papel, ese es el camino trazado que se deberá seguir en los siguientes días. Sin embargo, fuentes en el sector advierten que nuevamente el Ejecutivo buscaría interferir aprovechando la opacidad con la que se suele desarrollar este proceso.
De acuerdo al testimonio de Pacheco, los sobornos se canalizaron a través de los suboficiales PNP Jorge Tarrillo Gálvez y Nilo Irogin Chávez. Por entonces, ambos trabajaban como escoltas del presidente. La lista de

ascendidos, dijo el exsecretario, fue trabajada en coordinación con el mandatario, sus sobrinos Fray Vásquez y Gian Marco Castillo y sus dos escoltas. Después, la relación era enviada al entonces comandante general de la PNP Javier Gallardo para que garantizara su ejecución.

El primero que denunció las irregularidades en el proceso de ascensos del año pasado fue el ex subcomandante general de la PNP Javier Bueno, quien dijo, entre otras cosas, que se estaban sumando de manera indebida los puntajes. Luego, ante la Comisión de Defensa del Congreso, advirtió que se establecieron unos lineamientos que le daban a Gallardo el control total sobre quienes iban a ser los ascendidos.

Por ejemplo, el año pasado, a la entrevista personal (que dura un máximo de cinco minutos y era ante una junta que presidía Gallardo) se le dio un valor de 50% de la evaluación. Posteriormente, este Diario informó que cinco coroneles que postularon visitaron Palacio y luego lograron su ascenso.

Este año, si bien la entrevista personal vale ahora 30 puntos, Bueno, en comunicación con este Diario, advirtió que no se han hecho modificaciones de fondo que eviten que el escándalo del año pasado vuelva a suceder.

Sobre la directiva emitida por la comandancia general, Bueno afirmó que esta se da ante la falta de una ley de ascensos y que en este caso en específico terminó siendo en la práctica "un copia y pega" de la hecha el año pasado.

El ex número 2 de la PNP señaló que en la actual directiva se remarca que esta tiene como finalidad "garantizar la calidad, transparencia, equidad, igualdad y efectividad en el proceso". Sin embargo, sostuvo que en ninguna parte del oficio se señala que se va a publicar el puntaje que cada uno de los postulantes va sumando por separado en cada uno de los factores de la evaluación.

El general PNP (r) dijo que esta falta de transparencia puede significar que se repita la historia del año
pasado. "No existe ninguna iniciativa legislativa de parte de los poderes Ejecutivo y Legislativo, todo sigue igual. La PNP necesita generales de la nación, generales del Estado, y no generales del Gobierno", afirmó Bueno. [5]

[5] https://elcomercio.pe/politica/actualidad/la-policia-inicia-proceso-de-ascensos-en-medio-de-sombras-de-corrupcion-noticia/

**RPP Noticias 27-12-22**
**Caso ascensos irregulares en la Policía: detienen al excomandante general de la PNP, Javier Gallardo**

Tras permanecer como no habido, el excomandante general de la PNP durante la gestión de Pedro Castillo fue detenido en el marco de la investigación por el caso de ascensos irregulares en la Policía. Fue trasladado a la sede de la Diviac donde permanecerá detenido de manera preliminar.

El excomandante general de la Policía Nacional del Perú, Javier Gallardo, fue detenido la noche de este martes, en el marco de las investigaciones por el caso de los ascensos irregulares en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú (PNP). Fue trasladado a la sede de la Diviac donde permanecerá detenido de manera preliminar.

Gallardo fue detenido a su salida de un medio local, donde ofreció una entrevista. Se encontraba no habido casi 24 horas después de realizarse el operativo de la Diviac y la Fiscalía.

Como se sabe, de acuerdo con la tesis fiscal, Javier Gallardo, hombre de confianza del vacado y detenido expresidente Pedro Castillo, es sindicado como uno de los operadores de la presunta organización criminal en el caso de ascensos irregulares. Resguardado por la Policía Nacional, señaló a la prensa que siempre estará a disposición de la justicia.

En ese marco, de acuerdo con el abogado Fernando Silva, el caso de ascensos irregulares implica organización criminal, corrupción de funcionarios y tráfico de influencias.

El caso

Según la hipótesis fiscal, los policías investigados habrían pagado entre 20 mil y 30 mil dólares por su ascenso a general durante el primer año del gobierno de Pedro Castillo, en 2021.

En agosto de este año, el ex secretario general del Despacho Presidencial, Bruno Pacheco, reveló a la Fiscalía que al menos diez oficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP) ascendieron en sus puestos a cambio de dinero, según el diario El Comercio.

De acuerdo con dicho medio, ellos habrían pagado 20 000 dólares a fin de conseguir este beneficio y que el dinero fue pasado supuestamente a través de las escoltas del mandatario, los suboficiales PNP Jorge Tarrillo Gálvez y Nilo Irigoin Chávez, apodados como "Las sombras".

Detención

Recordemos que el Sexto Juzgado de Investigación Preparatorio ordenó la detención preliminar en contra del excomandante general de la Policía, Javier Gallardo Mendoza, y otros siete involucrados en los presuntos ascensos irregulares en la PNP, que se habrían producido en el gobierno de Pedro Castillo.

Además de la orden de detención preliminar por un plazo de diez días, el juez Jhon Pillaca Valdez – a pedido del Equipo Especial de Fiscales contra la Corrupción del Poder – dispuso el allanamiento, descerraje y levantamiento del secreto de las comunicaciones.

En medio del megaoperativo, ejecutado por la Diviac y la Fiscalía Anticorrupción, también se allanó la vivienda y las oficinas del exministro de Defensa, Walter Ayala, en el distrito limeño de Santiago de Surco. A pesar de las diligencias en su contra, el extitular del Mindef no tenía una orden de detención preliminar.

En total, se han realizado 26 allanamientos en distintos puntos del país, como Lima, Cusco, Tacna, Piura, Lambayeque, Ucayali y Áncash. [6]

Como se ha podido apreciar, cada determinado periodo de tiempo los miembros de la Policía Nacional del Perú, postulan para ascender al grado inmediato superior para lo cual deben reunir una serie de requisitos. Durante el proceso de ascensos al grado jerárquico de general de la Policía Nacional del Perú desarrollado en el año 2021 se conoció la existencia de diversas irregularidades inicialmente administrativas y luego penales, para favorecer a un número aún no determinado de coroneles de la Policía Nacional que postularon al grado jerárquico de general;

[6] https://rpp.pe/politica/actualidad/caso-ascensos-irregulares-en-la-policia-detienen-al-excomandante-general-de-la-pnp-javier-gallardo-noticia-1456403

irregularidades que fueron materia de investigación, inicialmente por la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha Contra las Drogas del Congreso de la República, y posteriormente por la Fiscalía de la Nación por los delitos de organización criminal, tráfico de influencias, cohecho activo y cohecho pasivo; que ha llevado a la detención, por mandato judicial, al teniente general de la Policía Nacional que comandó la Institución policial en aquella fecha, así como a varios Generales que fueron ascendidos irregularmente en dicho proceso.

Durante los 34 años de existencia de la Policía Nacional, los ascensos al grado jerárquico de general fueron regulados a través de una Directiva, la cual era modificada año a año, por voluntad del comandante general de turno, con el propósito de direccionar el proceso, no existiendo a la fecha una Ley que regule los procesos de ascenso de los oficiales de la Policía Nacional del Perú. Una de las modificaciones más resaltantes fue el aumento del puntaje que se otorgaba por entrevista personal, en el año 2018 se calificaba con 10 puntos como máximo por este concepto, el 2019 fue elevado a 20 puntos, el 2020 se elevó a 30 puntos, y en el año 2021 fue elevado a 50 puntos, con lo cual se habría manejado totalmente dicho proceso.

Al respecto, el Informe Defensoria N° 142 [7], Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente de abril del 2009 estableció en sus conclusiones sobre la política de ascensos lo siguiente:

**Política de ascensos** De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el ascenso o la promoción en el empleo en igualdad de condiciones es un derecho fundamental que reconocen tanto el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, como la Constitución Política del Perú. Asimismo, este derecho se vincula con una actividad previa –la capacitación o formación profesional– y una garantía de igualdad y de no discriminación para el resto de los trabajadores.

Para un adecuado proceso de ascensos en el ámbito policial es necesario adoptar las siguientes medidas:

**Proceso de ascenso para oficiales**

Mejorar las condiciones de evaluación para el ascenso, en tanto que, en la encuesta realizada a 521 miembros de la Policía Nacional, el 73.5% ha

[7] https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf

señalado que la evaluación anual del desempeño o rendimiento profesional del personal, válida para los procesos de ascenso, nombramiento en el cargo e incluso para la permanencia en la institución, no es adecuada. Asimismo, el 77.9% del personal encuestado señala que "el favoritismo" es el principal factor que influye en los ascensos al interior de la Policía Nacional.

Uniformizar los factores que se consideran en la evaluación para el ascenso, en la medida en que existen diferencias en las fases y factores que se contemplan en el Reglamento de Ascensos para los Oficiales y la Directiva N° 01-18-2008-DIRGEN/ DIRREHUM-PNP, norma que establece el procedimiento administrativo que garantice la correcta ejecución del proceso de selección para el ascenso de los Oficiales de la Policía Nacional.

Privilegiar la capacidad y el mérito del personal policial, además de su antigüedad en el grado, debido a que se estaría asignando una excesiva importancia al criterio de antigüedad. Así, por ejemplo, a pesar de existir dos cuadros de méritos (uno de antigüedad y otro de alta nota), la experiencia y/o el tiempo de servicios aparecen en ambos cuadros como un importante criterio de evaluación. Además, en el nuevo Reglamento de Ascensos se contempla un puntaje de hasta treinta (30) puntos por tiempo de servicios (antigüedad) y sólo un puntaje de tres (03) puntos para los servicios prestados en zonas de emergencia.

Generar mayores mecanismos de transparencia en los procesos de ascenso de oficiales, pues no existen criterios ni reglas precisas para la elección de los miembros de las Juntas de Selección que evaluarán al personal policial.

En ese orden de ideas se puede colegir que la presente iniciativa legislativa, busca normar, con igualdad de derechos y oportunidades, los ascensos en la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar el libre desarrollo profesional y la línea de carrera de los oficiales de policía, mediante un minucioso proceso técnico de ascensos, cerrando con ello una brecha existente desde la creación de la institución.

Dicho proceso técnico de ascensos se fundamenta en los principios rectores de meritocracia, objetividad, igualdad, imparcialidad, transparencia, publicidad, legalidad, justicia y probidad.

Así mismo, propone un correcto, meritorio y objetivo proceso para ascender al grado inmediato superior, en reemplazo de las Directivas

sobre ascensos al grado de general que año a año son materia de modificación en beneficio de unos y en perjuicio de otros, por lo que su trámite y evaluación son de suma necesidad, para que la Policía Nacional pueda contar entre sus filas en los próximos años, con oficiales profesionales que obtuvieron sus ascensos en base a sus méritos y objetividad. Más aún cuando, de conformidad con el Informe Defensoria N° 142 [8], se ha establecido que, la lucha contra la corrupción es un compromiso de índole moral y, a la vez, constituye una obligación internacional asumida por el Estado peruano mediante la suscripción de diferentes convenios internacionales que prevén el fortalecimiento de su liderazgo en políticas de su prevención y represión, lo que incluye su cooperación con otros Estados, a fin de que los esfuerzos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas sean eficientes y efectivos.

El enfoque en la lucha contra la corrupción no debe restringirse a modernizar y/o simplificar los procedimientos al interior de las instituciones públicas, sino que debe analizar sus medios y/o causas, así como sus efectos, principalmente, la afectación de los derechos de las personas.

Consecuentemente su grado de aprobación es alto.

**EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente propuesta normativa es viable política y técnicamente. Políticamente porque nace como una iniciativa legislativa de despacho congresal, y técnicamente porque ha sido elaborado en base a especialistas del tema policial.

Por ello debe ser tramitado y aprobado a través de Congreso de la República para su posterior ejecución por parte de la Policía Nacional del Perú. Igualmente, es oportuna la presentación el presente Proyecto de Ley a fin de poner coto a los delitos de tráfico de influencias y cohecho en los próximos procesos de ascensos.

El ascenso al grado inmediato superior del oficial en situación de actividad de la Policía Nacional del Perú, debe ser el resultado de un proceso técnico basado en los principios rectores señalados en el párrafo anterior, donde se evalúen y califiquen los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, formación académica, méritos, aptitud física y disciplina; registrados a lo largo de la carrera del oficial de policía y que

[8] https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf

tienen por finalidad garantizar el proyecto de vida de dicho ser humano. A fin de facilitar la gestión del proceso técnico de ascensos, este se llevará a cabo en tres etapas, la primera etapa a cargo de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú con la evaluación psicosomática, determinando la aptitud o inaptitud psicológica y de salud del postulante, la segunda etapa a cargo de la Dirección de Recursos Humanos con recopilación, evaluación y calificación de los factores a cargo de ella, para su entrega a las junta correspondiente, de los listados con los puntajes registrados en el sistema informático durante la carrera del oficial de policía, respecto del rendimiento profesional, trayectoria, formación académica, méritos y aptitud disciplinaria, y la tercera etapa a cargo de la Dirección Nacional de Formación Profesional Policial a través de la evaluación y calificación de destreza en tiro policial, aptitud física y conocimiento. La sumatoria del puntaje obtenido por los postulantes y luego dividido entre el número de coeficientes nos brindará el promedio de notas para construir el cuadro de mérito en cada grado, los cuales serán publicados en la página web institucional; a fin de que cada postulante pueda verificar sus calificaciones de manera objetiva y transparente. En esta perspectiva, los procesos de ascenso empiezan el primero de enero y culminan el día treinta y uno de diciembre de cada año calendario.

Con relación al tiempo de servicios tanto en el grado como en la carrera, para postular al grado inmediato superior, se han considerado los mismos tiempos señalados en la Ley 29108 de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas con sus respectiva modificatoria (Ley 30701), a fin de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 174° de la Constitución Política del Perú sobre la equivalencia de grados, honores, remuneraciones, pensiones inherentes a la jerarquía de oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

La transparencia del proceso de ascensos de oficiales de la Policía Nacional del Perú, se materializa con la publicación en el portal web de la institución, de los resultados de cada una de las evaluaciones a las que son sometidos los oficiales de policía postulantes al grado inmediato superior. El cuadro de mérito final es el documento en el cual se inscribe a los postulantes al grado inmediato superior en orden decreciente en función de sus puntajes alcanzados en sus respectivos grados, luego de las respectivas evaluaciones y calificaciones, el cual igualmente será publicado en el portal institucional.

Durante el desarrollo del proceso se evalúa la aptitud psicosomática del postulante, con el propósito de determinar la salud corporal y psicológica, a fin que pueda ser enviado a prestar servicios en cualquier parte del territorio nacional; el rendimiento profesional que ha observado el oficial durante su carrera policial; la trayectoria profesional que determina si el oficial se encuentra en línea de carrera o ha perdido profesionalismo; la formación académica que determina la constante preparación para la función que corresponde desempeñar en el rol policial frente a la sociedad; se evalúan también los méritos intelectuales obtenidos durante la carrera, desde la formación como oficial de policía hasta el grado que ostente a la fecha de su postulación; también la aptitud disciplinaria que determina su comportamiento durante la carrera; la destreza en realizar disparos con arma de fuego; la aptitud física en carrera y natación; y finalmente sus conocimientos sobre la función policial.

El proceso de ascensos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú, que se lleva a cabo por las Direcciones de Sanidad, La Dirección de Personal y la Escuela Nacional de Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú, se encuentra controlado y supervisado por la Junta de Aptitud y la Junta Supervisora, formulándose los cuadros de mérito respectivo, con los que se cubren las vacantes declaradas para cada año, en estricto orden de mérito.

De aprobarse la presente norma, entrará en vigencia el 31 de diciembre del año 2023 a fin que rija para el proceso de ascenso año 2024

## II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta normativa no genera gastos adicionales en el Presupuesto del Sector Público y, toda vez que los procesos de ascensos se encuentran presupuestados en el Pliego Presupuestario del Ministerio del Interior. Solamente cambiará la forma de llevarse a cabo dichos procesos, más no el fondo, que es la promoción del oficial de policía al grado inmediato superior.

## III. LA RELACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley guarda relación con las siguientes políticas de Estado:

Política de Estado N° 01 Fortalecimiento de la Democracia y Estado de Derecho: Nos comprometemos a normar y fomentar las acciones destinadas a fortalecer el orden público y el respeto al libre ejercicio de los derechos y al cumplimiento de los deberes individuales.
Política de Estado N° 02: Afirmamos que el desarrollo humano integral, la superación de la pobreza y la igualdad de acceso a las oportunidades para todos los peruanos y peruanas, sin ningún tipo de discriminación, constituyen el eje principal de la acción del Estado.

Política de Estado N° 04: Afirmamos nuestra decisión de consolidar un Estado eficiente, transparente y descentralizado al servicio de las personas, como sujetos de derechos y obligaciones.