



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACION

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y PASE AL
RETIRO DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL
PERU, POR LA CAUSAL DE RENOVACION”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTOR

ROGER MARINO CALONGOS AGUILAR

ASESOR

DRA. ROSMERY MARIELENA ORELLANA VICUÑA

JURADO:

MG. YURELA KOSETT YUNCOR ROMERO

DR. DAVID SAÚL PAULETT HAUYÓN

DRA. EMILIA FAUSTINA VICUÑA CANO

**LIMA – PERU
2018**

ÍNDICE

	P.p.
TITULO	4
AUTOR	4
LUGAR	4
RESUMEN	5
PALABRAS CLAVES	5
SUMARY KEY WORDS	6
INTRODUCCION	7
CAPITULO I	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1. ANTECEDENTES	8
1.2. PROBLEMA	11
1.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	18
1.3. OBJETIVOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	19
1.5. ALCANCES Y LIMITACIONES	20
CAPITULO II	21
MARCO TEORICO	21
2.1. ANTECEDENTES	21
2.2. TEORIAS GENERALES	22
2.3. BASES TEORICAS ESPECIALIZADAS	33
2.4 MARCO CONCEPTUAL	37
2.5 HIPOTESIS	43
CAPITULO III	45
METODO	45
3.1 TIPO DE METODO	45
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION	45
3.3 POBLACION	45
3.4 MUESTREO	46
3.5 TECNICAS DE LA INVESTIGACION	46
3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	46
3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	46
CAPITULO IV	49
PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	49
CAPITULO V	56
DISCUSIÓN	56
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

ANEXOS	66
MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS A UTILIZAR	68

**“EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y PASE AL RETIRO DEL
PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, POR LA CAUSAL DE
RENOVACION”**

AUTOR

ROGER MARINO CALONGOS AGUILAR

LUGAR

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA

RESUMEN

La Policía Nacional del Perú, es una institución que cumple una finalidad constitucional para la vigencia del régimen democrático y el ejercicio de los derechos ciudadanos en nuestro país. En virtud a esta trascendente tarea, busca mejorar y renovar permanentemente sus cuadros de personal, particularmente en lo que respecta a los grados de Oficiales PNP (Mayores, Comandantes, Coroneles y Generales) mediante la aplicación anual de procedimientos administrativos de pase al retiro, por la causal de renovación.

De allí que, teniéndose en cuenta que el personal policial afectado con dicha medida, en un gran porcentaje viene interponiendo acciones judiciales para lograr su reincorporación a la institución policial, mediante la presente investigación se busca determinar en qué medida se respetan sus derechos fundamentales, particularmente el derecho al trabajo; esto es, si las decisiones obedecen a causas justas y motivadas; toda vez que, se trata de un derecho fundamental cuya protección está plenamente garantizada en nuestra Carga Magna; así como, también por los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de los cuales el Perú es parte.

Es así, que se parte de una hipótesis central, señalando que en el pase al retiro del personal policial, por la causal de renovación, en un gran porcentaje de casos se viene vulnerando el derecho fundamental al trabajo y otros derechos constitucionales conexos; planteamiento, que ha sido comprobado mediante esta investigación, mediante el trabajo de campo y el análisis de las sentencias judiciales y la doctrina sobre la materia; por lo que, luego de ésta y otras conclusiones, se ha formulado algunas recomendaciones, como es la conveniencia de generar una iniciativa legislativa, para modificar el Dcto. Leg. 1149 Ley de Carrera y Situación de Personal PNP, para mejorar los procedimientos administrativos de pase al retiro de personal policial por la causal de renovación, en los aspectos de legalidad, transparencia, meritocracia, debido proceso, igualdad, imparcialidad, entre otros que son necesarios; a fin de revertir la situación problemática observada en la realidad social (ámbito de la Policía Nacional del Perú).

Palabras Claves: Derecho fundamental, derecho laboral, causa, retiro de personal, renovación.

ABSTRACT

The present investigation of the thesis has as an aim an analysis during the study of the fundamental rights to the work and happens to the retreat of the personnel of the National Police of Peru, for the causal one of renovation, in the doctrinal and jurisprudential sphere, focusing in its rights earned as police officers in the service of the community, and this study was captured in the study to know how the state commits abuse, when making the decision to go to retirement due to the causes of the state's policies, and also due to renewal, Focusing mainly on the respect of the right to work and the repercussions that may occur to the withdrawal pass due to renewal.

In this regard, the most important points are taken to analyze how the police have been going to retirement without considering the right to work without thinking about the current persecutions of a policeman who has rendered his service to the state, endangering his life in order to guarantee that it will allow us to identify and explain what are the real persecutions of the countries to the withdrawal for cause of renewal in the National Police of Peru and their relationship.

Likewise, it will allow us to pursue the protection of police work from the constitutional point of view, just as workers must enjoy all the labor guarantees in the current Political Constitution of the State and the related norms.

Keyword: Fundamental right, labor law, cause, withdrawal of personnel, renewal.

INTRODUCCIÓN

La investigación obedece a la iniciativa profesional del graduando de analizar y estudiar el derecho fundamental al trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú, para determinar su respeto o no en los procedimientos administrativos de invitaciones de pase al retiro, por la causal de renovación, los mismos que se vienen aplicando anualmente; teniendo, como premisa principal de estudio y análisis al derecho fundamental del trabajo, el cual está garantizado en nuestra actual Constitución Política (1993) tanto en régimen privado como público.

Y en lo que respecta a los miembros de la Policía Nacional, éstos por la naturaleza de sus funciones, atribuciones, prerrogativas y otros aspectos son funcionarios o servidores públicos; por tanto, su derecho al trabajo también está amparado por la Carta Magna, es decir, a no ser separados de la institución, salvo causas justas y legalmente establecidas. Caso contrario, se afecta este derecho fundamental; así como, otros derechos constitucionales conexos, como es la igualdad ante la ley y no discriminación, el debido proceso y también el derecho al honor y buena reputación; éste último, debido a que, en la realidad social, la percepción general de la ciudadanía es que los malos efectivos policiales son invitados al retiro.

La investigación, se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I.- Planteamiento del Problema, cuyo objetivo principal es determinar si en los procedimientos administrativos de pase al retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por causal de renovación, se respeta el derecho fundamental del trabajo.

Capítulo II.- Constituido por el marco teórico.

Capítulo III.- Constituido por el método

Capítulo IV.- Constituido por el resultado

Capítulo V.- Constituido por la discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas; así mismo los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

I. Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Miranda, C. (2009) en su Tesis para optar el grado de Magister en Derechos Humanos y Democracia Titulado: **“Los retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del Estado de derecho y la democracia en México¹”**; entre otras, conclusiones señala las siguientes:

-Existe una relación entre Estado de Derecho, Democracia y Policía. El Estado de Derecho circunscribe el respeto, la promoción y defensa de los derechos fundamentales; mientras que, los valores de la democracia solo pueden ser garantizados en un Estado de Derecho; y a su vez, la Policía tiene la hegemonía de la fuerza para la vigencia del Estado de Derecho y la democracia en un país.

-La reforma policial debe estar orientada a un modelo de policía democrática, de tal manera que su filosofía de trabajo sea de vocación y servicio ciudadano para el respeto de los DD.HH.

-La reforma policial debe considerar entre otros principios, los siguientes:

- **Los mecanismos de evaluación deben tener un enfoque cualitativo, de transparencia y resultados.**

¹ http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/miranda_c.pdf,

- **Mejorar las condiciones laborales y de reconociendo a la Policía por su sacrificada labor en pro del orden democrático.**
- **La implementación de un modelo policial ajenos a las políticas partidarias y de periodos de gobierno.**

Por otra parte, Olivares, E. (2010), en “Las Condiciones Laborales de los Cuerpos Policiales y de Seguridad Pública”, señala que:

Los estudios sobre las instituciones policiales en México parten de la premisa de que el sistema policial está “signado por la ineficacia en el cumplimiento de sus funciones” (Suárez, 2009:43). Esta situación ni siquiera es objeto de controversia: se asume. Los trabajos más bien se orientan a puntualizar las principales debilidades y a generar propuestas que logren elevar la eficacia y eficiencia de los cuerpos policiales, y con ello, su capacidad para combatir la inseguridad.

En tal sentido, no queda la menor duda de que las condiciones socio laborales de las y los policías mexicanos, lejos de potenciar sus capacidades para cumplir las funciones de seguridad, implican un fuerte obstáculo. Por una parte, en México hoy en día ser policía no es un “proyecto de vida”. Las reformas legales orientadas a profesionalizar los cuerpos policiales parecen ignorar la precariedad de las condiciones laborales.

Como bien lo señala el Icesi (2010), ofrecer un proyecto de vida atractivo a las y los elementos de las corporaciones policiales es indispensable para elevar la calidad, la eficiencia y la eficacia en el combate a la inseguridad. De esta suerte, es preciso que

todas las personas que laboran en las policías tengan las condiciones de trabajo mínimas: estabilidad, salarios dignos, prestaciones que les permitan acceder a un patrimonio, seguridad social. Además, es necesario que se reconozca el peligro al que están sometidos y sometidas, y que se valore su desempeño tanto como se valora la seguridad pública en sentido genérico.

A su vez, Chipoco, C. (1981) en su tesis “La constitucionalización del Derecho al Trabajo en el Perú”, afirma entre otras conclusiones, las siguientes:

Las constituciones de Querétaro, México aprobada en 1917, y la Constitución de Weimar, aprobada en 1919 son fundadoras del constitucionalismo social, y como tales las primeras en incorporar dentro de ellas los derechos de los trabajadores. En ambas encontramos también el poder social adquirido por los trabajadores en base a su lucha y organización, como importantes referencias explicativas de tal proceso.

En México se aprueba la primera Constitución que incorporará derechos laborales. La Constitución de Querétaro, será hija de la Revolución Mexicana, en donde la presencia de los obreros a través del pacto suscrito entre la "Casa del Obrero Mundial" y Carranza sellará el rumbo de la revolución, haciendo notar claramente la importancia de los trabajadores en el nuevo México.

Las exigencias que hacen los diputados obreros en Querétaro serán oídas y aceptadas gracias a tal rol protagónico en el proceso revolucionario mexicano. En el caso alemán, la Carta de Weimar se aprueba, luego de la revolución alemana al fin

de la Primera Guerra Mundial, como corolario institucionalizador de ese proceso social y la importancia creciente de los trabajadores alemanes en él. Los derechos de participación, así como los derechos laborales habían sido reclamados por el proletariado alemán organizado.

Las Cartas Políticas Peruanas del siglo XIX contienen normas reguladoras del trabajo conformantes del derecho ciudadano, fundamentalmente la libertad de trabajo. Todas las Constituciones de ese siglo encierran los principios liberales respecto a la libertad de trabajo, suprimiéndose así los empleos y privilegios hereditarios, así como las vinculaciones que monopolizaban o restringían el trabajo de los ciudadanos.

Las limitaciones al trabajo son sólo los límites que las buenas costumbres, la moral y la salubridad, imponían. Se incorpora igualmente en forma expresa el derecho de todos los ciudadanos de ser admitidos a los empleos públicos, reuniendo los requisitos necesarios. La libertad de trabajo es entendida, así como un "principio fundamental de la igualdad política.

La Carta aprobada en 1979 incorpora por primera vez en la historia constitucional un capítulo entero dedicado a los derechos laborales, incluyendo además de la libertad de trabajo y los derechos que las anteriores constituciones habían aprobado, una enumeración de algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores. Aprueba igualmente la retroactividad favorable de la legislación laboral, reiterando así mismo la unidad de la función jurisdiccional, haciendo desaparecer los fueros privativos y administrativo de trabajo.

Marcenaro, R. (2009) en su Tesis para obtener el grado de Magister en Derecho Constitucional, titulada “Los Derechos Labores de Rango Constitucional” sostiene que:

El derecho al trabajo como derecho a conservar el puesto de trabajo impone al legislador el deber de intervenir en los contratos de trabajo, ordenando que no se resuelvan, salvo causa justa. De no existir éste, se desplegará una sanción y una consecuencia que puede consistir en la reposición o en una compensación económica.

Esto implica que la reposición no es parte del compromiso principal del derecho a la estabilidad laboral. El legislador será el encargado de establecer si es que procede una reposición o una indemnización ante el despido incausado y cualquiera de las opciones es perfectamente constitucional. También será constitucional si es que la decisión de dicha opción se le otorga al trabajador o al empleador. (p. 30) recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1133>.

Para Pérez, M. (s/f) el Policía debe de:

Gozar de todas las garantías laborales que otorga la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, y ser considerados empleados públicos, con todas las prerrogativas y derechos, entre ellas seguridad en su empleo, derecho a la jubilación y pensión.

El Estado debe de cuidar la imagen del policía porque es su propia imagen, otorgándoles mejores condiciones laborales, que tienda a dar confianza a la sociedad, en la que se respete su actividad. Se debe de crear fundamentos jurídicos para la actividad policial, ser considerada como un trabajo, en donde el Estado sea patrón y que

los tribunales laborales conozcan de controversias de Policía, para proteger sus derechos laborales.

El Estado, debe crear políticas públicas de seguridad que sean iniciadas por la propia policía y en las que participe la ciudadanía, formando un sistema preventivo, que impida e inhiba actos delictivos que afecten a terceros, a través de las instituciones, creando un sistema que se conceptualice como un servicio público las acciones policiales y al policía, como un empleado público, con una estructura operativa². (p. 145).

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Baltodano, Y. (2017), en la tesis de pregrado, titulada “Debido procedimiento administrativo en la renovación de cuadros del personal policial del Ministerio del Interior 2016” llega a las conclusiones siguientes:

Que, los procedimientos administrativos de renovación de cuadros del personal policial, son arbitrarios; por la falta de una debida motivación y fundamentación de las resoluciones administrativas, en las que se precise la situación concreta y razonada de cada efectivo policial que pasa al retiro por renovación.

Que, al emitirse resoluciones en conjunto para los efectivos policiales, sin observar que tipo de sanciones se encuentran para su incorporación dentro del cuadro de invitados por

² <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/jurjal/jurjal01/123.pdf>

renovación, estos son despedidos de manera injustificada por el mismo Ministerio del Interior³. (p. 77).

1.2. Problema

1.2.1. Descripción del Problema

La Policía Nacional del Perú, de acuerdo con el artículo 166 de la Constitución Política del Estado, tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado, prevenir, investigar y combatir la delincuencia; y, vigilar y controlar las fronteras. Para tal propósito está organizada y desplegada a nivel nacional, cumpliendo así, un rol trascendental para la vigencia y respeto al régimen democrático en nuestro país.

Es así, que para poder responder con mayor eficiencia a las demandas y expectativas de la sociedad en el marco su finalidad constitucional, desde hace muchos años, viene aplicando procedimientos administrativos de invitaciones al retiro del personal de Oficiales PNP, por la causal de renovación de cuadros; de tal manera, que la institución pueda contar con los efectivos policiales más idóneos y calificados ética y profesionalmente.

En esa línea, el Tribunal Constitucional en el Exp.090-2004-AA/TC., emitió una sentencia de carácter vinculante señalando en su fundamento 18, que "...las resoluciones mediante las cuales se dispone el pase al retiro por renovación de cuadros a los Oficiales de las Fuerzas

³ <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15108>

Armadas y Policía Nacional del Perú, deben fundamentarse debidamente, con argumentos de hecho y derecho y sustentarse en procedimientos e indicadores objetivos... además, deben estar vinculadas a la consecución de un interés público..”.

Entiéndase, que en lo concierne a la Policía Nacional, las decisiones de pase al retiro por renovación, deben estar relacionadas a su finalidad constitucional y al cumplimiento óptimo de sus funciones y atribuciones, para mejorar los niveles de seguridad, orden y tranquilidad pública; medidas que ineludiblemente deben ser objetivas, técnicas y razonadas, excluyendo toda posibilidad de arbitrariedad; esto es, respetándose los derechos fundamentales del personal policial, particularmente el derecho al trabajo.

En sintonía con lo acotado, en el año 2012 se promulgó el Dcto. Leg. 1149, Ley de Carrera y Situación de Personal de la PNP, estableciendo en el artículo 86, que para el pase al retiro del personal policial por la causal de renovación de cuadros, se tendrá en cuenta criterios técnicos siguientes: **a)** Los requerimientos de personal PNP, **b)** El número de vacantes otorgadas para el ascenso, **c)** El número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo que aseguren la estructura piramidal de la organización policial y **d)** La evaluación de la carrera y la prospectiva de desarrollo del personal en la institución policial.

Pese a los criterios técnicos establecidos taxativamente en el precitado Decreto Legislativo y el pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, máximo intérprete de nuestra Constitución Política, en la Policía Nacional se advierte que anualmente en forma deliberada se viene aplicando procedimientos administrativos de invitaciones al retiro de personal policial, sin respetar sus derechos fundamentales, so pretexto de la renovación constante de cuadros, medidas que son

discrecionales y que responden a injerencias políticas; esto es, sin observar criterios técnicos y objetivos que permita el fortalecimiento permanente del potencial humano, la moral y la cohesión institucional.

Por otra parte, cabe precisar que el derecho al trabajo está plenamente garantizado en el Art. 22 de la Constitución Política, cuando señala que el trabajo es “un derecho...es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; así mismo, el artículo 26 indica que, en toda relación laboral, entiéndase pública o privada, se debe respetar entre otros principios, el de “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

De allí que, desde el punto de vista constitucional, las invitaciones al retiro de personal policial sin una debida motivación del acto administrativo (Resolución Suprema o Resolución Ministerial), no permiten advertir una justificación objetiva y razonable de las decisiones; por lo tanto, vulneran el derecho al trabajo de los efectivos policiales. Por otra parte, el artículo 44 señala que el Estado tiene la obligación de “garantizar la plena vigencia de los derechos humanos”; es decir, cautelar los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, sin excluir a los miembros de la Policía Nacional del Perú.

De lo vertido, queda claro que los derechos fundamentales de miembros de la Policía Nacional, entre ellos, el derecho al trabajo, gozan de protección en nuestra Constitución Política y también por los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos en observancia a la cuarta disposición final transitoria de nuestra Carta Magna; de lo que resulta discordante, que en un Estado de Derecho Constitucional, como se precia ser el Perú, particularmente cuando se trata de decisiones sobre invitaciones al retiro de efectivos policiales por la causal de renovación, no se respeten los derechos fundamentales, pese a que éstos constituyen la base del ordenamiento jurídico - político constitucional.

Es así, que el pase al retiro de efectivos policiales por la causal de renovación, ha motivado que un considerable porcentaje de los afectados con dicha medida, acudan a la vía judicial (proceso constitucional de amparo o el proceso contencioso administrativo laboral) para lograr su incorporación a la institución policial, frente a decisiones arbitrarias; siendo la vulneración de los derechos fundamentales, una de las principales observaciones que se vienen haciendo en el ámbito judicial.

Por su parte, el Titular del Sector Interior ha argumentado que dicha situación se debe al proceso de modernización y fortalecimiento institucional emprendida por el gobierno de turno, orientada al progreso organizacional para una gestión estratégica, operativa, administrativa y en base a criterios técnicos y de calidad; sin embargo, como se ha señalado anteriormente, estos criterios no se vienen aplicando en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro por la causal de renovación; más bien, lo que se viene haciendo anualmente es vulnerar los derechos fundamentales del personal policial.

En ese contexto, se puede advertir que en el periodo 2013 al 2018, se pasó a la situación de retiro por la causal de renovación, un total de 2, 590 efectivos policiales; de los cuales, se estima que por lo menos un 60% del personal policial afectado viene acudiendo al Poder Judicial en busca de su reincorporación a la institución policial, incrementando aún más la carga laboral de los órganos jurisdiccionales.

1.2.2. Formulación del Problema

1.2.2.1. Problema General

¿En qué medida se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación?

1.2.2.1. Problema Específico

1. ¿Establecer si en los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, se emplean criterios técnicos y objetivos?
2. ¿Determinar si las invitaciones al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario? .

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida los pases al retiro del personal de la Policía Nacional, por la causal de renovación vulnera el derecho fundamental al trabajo.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar qué criterios se vienen empleando en la Policía Nacional para pasar al retiro al personal policial, por la causal de renovación.
2. Establecer si las invitaciones al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario.

1.4. Justificación e Importancia

La Policía Nacional del Perú, es una institucional que cumple un rol esencial para vigencia del régimen democrático en nuestro país, su finalidad fundamental está prescrita en el artículo 166 de la Constitución Política del Estado; por tanto, es un asunto de interés público que los procedimientos de renovación de cuadros de personal, que anualmente aplica para contar con los efectivos policiales más calificados e idóneos para el cumplimiento su misión constitucional, se haga respetando los derechos fundamentales de sus integrantes, para mantener y fortalecer sus recursos humanos; de tal manera, que pueda responder con oportunidad y eficiencia las demandas de seguridad y orden de la ciudadanía.

En ese sentido, la investigación tiene relevancia práctica y social; toda vez que, se trata de un tema que tiene repercusión en nuestra sociedad, que exige cada vez más, contar con una Policía, cuyos miembros sean los más calificados desde el punto de vista psicológico, físico, profesional y éticamente, dada la naturaleza de su función para enfrentar los altos índices de delincuencia en nuestro país. Para dicho propósito, es conveniente que las invitaciones de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, se hagan respetando sus derechos fundamentales.

El resultado de la investigación nos permitirá determinar en qué medida se viene respetando el derecho fundamental al trabajo en una institución tan importante como es la Policía Nacional y en función a los resultados, plantear algunas recomendaciones para revertir o mejorar la situación problemática. Caso contrario como señala el Tribunal Constitucional de nuestro país, se puede generar distorsiones en la adecuación de la Policía Nacional a los valores que sustentan la democracia. En esta línea argumentativa el tema de investigación cumple con los presupuestos de justificación e importancia.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

Los alcances de la presente investigación están referidos a determinar, describir y explicar la vulneración o no del derecho fundamental al trabajo de los integrantes la Policía Nacional del Perú, cuando son pasados a la situación de retiro por la causal de renovación de cuadros. Las conclusiones nos permitirán plantear recomendaciones para revertir o mejorar la problemática apreciada en la realidad social (Policía Nacional del Perú).

1.5.2. Limitaciones

1. La reserva de las informaciones en la Policía Nacional del Perú, para la obtención de datos para la presente investigación.
2. La escasa bibliografía específica relacionada al tema de investigación.
3. Disponibilidad de tiempo para la investigación.

CAPITULO II

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

En palabras de Rivera, P. (2011) quien señala:

Que uno de los mayores problemas a los que se ha enfrentado el investigador todo el tiempo, ha consistido en poder saber con precisión cuales son las contribuciones preliminares que se han hecho sobre la disciplina en la que trabaja, no sólo con el fin de examinar y poder desarrollar su conocimiento, sino también con la intención de no duplicar una tarea conseguida.

La reconstrucción del marco teórico es la etapa más dificultosa y ardua de elaborar y que puede persistir, por estas razones, más tiempo en su progreso, como trata de poner en acción para obtener indagación bibliográfica, hemerográfica, video esquema, etcétera.

Sin un marco teórico difícilmente podemos abordar y explicar los fenómenos sociales y propuestos relacionados entre sí, con el objeto de explicar y anunciar los fenómenos.

El marco teórico define el campo conceptual e ideológico de donde partimos, las hipótesis concretan las explicaciones de los fenómenos estableciéndose relaciones entre distintos factores.

Ruiz, J. (2017) señala que:

“(...) que muy a menudo utilizamos la noción del Estado de Derecho para hacer referencia fundamentalmente al principio de legalidad, es

decir, el sometimiento del poder a estatutos y reglas previamente establecidas. En tal sentido, en tal o cual país hay Estado de Derecho, cuando en aquel, sus autoridades ejercen el poder de acuerdo a las leyes.

Por tanto, no basta con que el Estado concuerde su hecho a la ley en general, sino que su ejercicio se enmarque al poder de la Constitución. El problema con el concepto de Estado de Derecho, es que no queda claro, si dentro de esta expresión, también estamos entendiendo a la Constitución.

El trabajo es el uso de la fuerza humana para la transformación de la naturaleza y la producción de algo útil. En tal sentido se señala que el trabajo constituye un bien para el hombre y humanidad, ya que tiene como finalidad satisfacer las necesidades personales y de su familia, debiendo el trabajo ser debidamente remunerado.

2.2. Teorías Generales

2.2.1. Teorías de Derechos Fundamentales

Peces y Barba, G. (1999) establece que existen dos teorías de protección de los derechos fundamentales:

Teoría relativa. La teoría relativa parte de la idea de que el amparo a los derechos fundamentales no es absoluto, por tanto, es posible circunscribir un derecho fundamental cuando tal restricción se halla debidamente permitida; para esa teoría, el contenido esencial no es una medida preestablecida y fija.

Teoría absoluta. La teoría absoluta parte de la idea de que todo derecho fundamental viviría completado por una parte nuclear o

médula que sería su parte fundamental y una parte contigua que sería su abstinente adjunto; la parte esencial viene a ser la parte que no puede ser limitada por el legislador (la moralidad, la aspiración y los valores.

La parte accesorio podría ser afectada por la regulación, pero con la condición de estar debidamente justificada; en ese sentido, la teoría absoluta considera por más que el derecho fundamental se anule o se pretenda vaciar, su contenido y esencia permanece en el tiempo y el espacio; es ontológico.

Noción y Caracteres de los Derechos Fundamentales

Sánchez, L. (2014), sostiene que los derechos fundamentales son aquellos de los que es titular el hombre no por graciosa concesión de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas, y por el mero hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana. Consecuencia inmediata de lo anterior es que tales derechos son poseídos por toda persona, cualquiera que sea su edad, raza, sexo o religión, estando, por tanto, más allá y por encima de todo tipo de circunstancia discriminatoria.

Algunos autores, al definir estos derechos, añaden el dato de que el ejercicio de los mismos no puede ser cohibido por el poder, que, al contrario, está obligado a reconocerlos y garantizarlos; así, por ejemplo, Truyol y Serra (1968), dicen que son "aquellos derechos que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados...".

La denominación utilizada para designar estos derechos es muy variada. Con frecuencia, se les llama derechos del hombre, derechos humanos, derechos de la persona humana, designaciones que incurrir en redundancia, puesto que sólo el hombre puede ser titular de derechos, sean cuales fueren, si bien tienen a su favor la práctica de su uso.

Se habla también de derechos naturales, término con el que se alude a su fundamento en la naturaleza humana; y de derechos fundamentales, queriendo señalar que afectan a las dimensiones más entrañables del ser humano. Esta última terminología goza de una especie de denominación oficial, en cuanto que es la fórmula utilizada frecuentemente por la Carta de las Naciones Unidas de 1945, la Constitución Española de 1978, y otras normas nacionales e internacionales. Los derechos fundamentales son, en sí mismos, derechos subjetivos y, por tanto, les son de aplicación las notas que la doctrina científica suele asignar a éstos.

Pero es obvio que, por su condición de fundamentales, gozan de una especial relevancia que les destaca por encima de los demás y que se manifiesta en una porción de caracteres, ya no compartidos por los otros derechos, sino exclusivos de ellos. Mencionaremos a continuación dichas condiciones:

1. **Los derechos fundamentales son imprescriptibles**, es decir, no les afecta el instituto de la prescripción, sin que, por tanto, se adquieran ni pierdan por el simple transcurso del tiempo.
2. **Son también inalienables**, esto es, no transferibles a otro titular, a diferencia de lo que sucede con los demás derechos, en los que la regla general es la alienabilidad, aunque se den ciertas excepciones a la misma.
3. **Son asimismo irrenunciables**, o lo que es lo mismo, el sujeto no puede renunciar a la titularidad de los derechos fundamentales,

a diferencia, como en los casos anteriores, de lo que ocurre con los derechos en general, que son renunciables en las condiciones que las leyes establecen.

4. Los derechos fundamentales son, por último, universales, entendiendo el término en el sentido de que todos ellos son poseídos por todos los hombres, lo cual quiere decir, que entre las personas se da una estricta igualdad jurídica básica, referida a los derechos fundamentales.

No podía ser de otro modo, dado que todos los hombres participan de igual modo de la misma naturaleza: un ser es lo que es de manera total; no caben gradaciones a la hora de poseer una naturaleza. Estas son las expresiones y reflexiones del autor antes citado, cuyo texto nos parece adecuado para tener una noción clara y didáctica de lo que significa los derechos fundamentales, en vista que el tema de investigación versa sobre el derecho fundamental al trabajo.

3.2.2. El Derecho al Trabajo y los Derechos Laborales

Marcenaro, R (2009), señala:

El trabajo como derecho. ¿El derecho al trabajo es un derecho programático o es un principio de política social? Podríamos indicar que el derecho al trabajo no está sujeto a la dación del desarrollo legislativo. El derecho al trabajo no depende de simples normas, por lo que no es un derecho programático. El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible.

El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. El Estado no es un creador de empleo y los empresarios no están en la obligación de contratar. Existe libertad

del mercado por lo que no se puede constreñir a los particulares a otorgar trabajo. No obstante, el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo.

La sociedad tenderá a conseguir ese equilibrio, pero no se trata de un derecho exigible frente a otro. Al hablar del derecho al trabajo debemos distinguir dos aspectos: por un lado, el derecho al acceso al trabajo y, por otro, el derecho a conservar el trabajo. En cuanto al primero, o sea el derecho a acceder al trabajo, estamos ante una norma de principio de política social.

Sin embargo, tratándose del derecho a la conservación del trabajo (principio de continuidad) el trabajador tiene un derecho que se deriva de su contrato de trabajo que no puede ser afectado por el empleador, salvo medie causa justa basada en su capacidad, o conducta, o necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Convenio 158 OIT). Es un derecho derivado del contrato de trabajo y, en consecuencia, del principio de continuidad, correspondiendo al legislador establecer las causas justas que permitan rescindir el vínculo laboral.

El trabajo como deber. Aunque no existe una obligación jurídica de trabajar, la gran mayoría de personas tiene la necesidad de hacerlo para poder subsistir por lo que las circunstancias de la vida misma les señala una cierta coerción. Además, el sistema jurídico otorga algunas ventajas a los que trabajan, es decir, a quienes aportan su esfuerzo para crear riqueza en la sociedad.

Así, quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social. En los sistemas de seguridad

social denominados contributivos se tiene derecho a los beneficios como consecuencia de los aportes efectuados, ya sea como trabajador dependiente o independiente. Existe una estrecha vinculación entre los aportes efectuados por los trabajadores y los beneficios que pueden percibirse.

Aun en los sistemas de seguridad social asistenciales sólo se tiene derecho a sus beneficios con ciertas condiciones como, por ejemplo, en países con seguros de desempleo en los que se pierde el seguro si se rechazan ofertas de trabajo adecuadas. En otros países con sistema de seguro de desempleo las prestaciones asistenciales sólo le permiten al individuo aquellas indispensables para que no se muera.

En conclusión, el trabajo no es un deber jurídico que permita su coercibilidad, sino que se trata de un deber moral u obligación social por cuanto, en caso contrario, se estaría afectando otros derechos fundamentales, tales como la libertad. Sin embargo, si bien no existe una obligación jurídica de trabajar, el sistema jurídico y la vida misma presentan ciertas tendencias que favorecen al ciudadano que trabaja.

Existe, por lo tanto, una coerción real que representa la necesidad de trabajar para obtener los recursos económicos que nos permitan subsistir, además de la coerción del sistema jurídico tal como en los servicios de seguridad social. Si consideramos al deber de trabajar como una obligación coercible afectamos otros derechos, tales como el de libre residencia o libre tránsito. Es decir, al obligársele a trabajar en determinado lugar estamos imposibilitando que la persona transite libremente. Además, le estamos impidiendo elegir su profesión o actividad.

González, L. (2017), afirma que la garantía del trabajo es una forma de servicio que el policía da a cambio una actividad obligatoria de trabajo retenido y supervisado bajo una supervisión de los superiores que:

El trabajo forma una garantía de recibir un servicio a cambio, o bien realizar una actividad obligado por las circunstancias, como es el caso de la esclavitud y de los trabajos retenidos, e incluso la supervivencia; no obstante, la idea es analizar el derecho al trabajo digno, y todos los derechos que surgen de una relación laboral.

Por lo que, en la definición antes dada, cuando se habla de remuneración se refiere a 21 un salario, en ella existe una subordinación respecto de otra persona y el servicio debe ser personal a través de la realización de una conducta, principalmente física o mental. Al respecto la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), refiere que: El trabajo es condición humana. (p. 21)

González, L. (2017) de otro lado señala también que:

Por este medio se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida del esfuerzo humano trabajador a la elaboración de la riqueza de su trabajo. Es decir, como en la CNDH se señala la subordinación de los elementos que se refiere al trabajo del policía en la operación retribuida requiriéndose del pago por su actividad de su trabajo de su salario derivase por el derecho de una actividad humana, está última traducida como un servicio personal. (p.22)

2.2.3. La relación de los Miembros de las Instituciones Policiales y el Estado

De acuerdo a los datos que se han dado a conocer por la SNSP, el salario promedio ponderado del personal de seguridad pública de las 32 entidades federativas, incluyendo los municipios se estimaba en aun cuando las diferencias salariales entre entidades son abismales. Así, tenemos que mientras en Veracruz el salario ponderado promedio de una o un miembro de las corporaciones de seguridad pública, parece haber una correlación negativa entre número de efectivos y salario ponderado promedio, de suerte que entre mayor es el número de efectivos, el salario ponderado parece ir a la baja. (p.5)

Olivero, L. (2016) señala que:

Gracias a las entrevistas se ha podido determinar que estas demoras se vienen presentando desde varios años atrás. El problema, incluso, se agudizó en el año 2014 por el masivo pase al retiro de 1 423 efectivos, entre oficiales y suboficiales, debido a un proceso de renovación de cuadros. Se puede decir que la DIRPEN entró en una etapa crítica, situación que motivó a que se adopten medidas de urgencia para acelerar los procesos.

Así, se tomó la decisión de emplear a todo el personal de la unidad previsional policial para la formulación de las resoluciones directorales. Como segunda medida, se inauguraron oficinas de pensión rápida. Se obtuvo resultados algo alentadores, pero lo cierto a continúan las limitaciones, por una serie de razones que se explicarán a continuación.

Olivares, E. (2010) señala que:

El salario promedio de una persona integrante de las corporaciones federales, es de 13 mil pesos mensuales, más 10 mil pesos adicionales en caso de que participe en operativos fuera de su lugar habitual de servicio, según señaló en entrevista Humberto Cóporo, líder sindical.

2.2.4. Derechos Laborales de los Miembros de las Instituciones Policiales

Cáceres, E. (s/f) precisa que:

El constructivismo jurídico es la teoría metodológica del derecho que propone la construcción de la norma a partir de la realidad social pero que también tiene la finalidad de generar consecuencias psicosociales que permitan una mejoría en las relaciones humanas. Esta teoría actualizada por el doctrinario Enrique Cáceres Nieto, quien sostiene que “ninguna investigación comienza por los resultados.

Arellano. E. (2008) precisa sobre las:

Condiciones de trabajo El bajo salario que perciben los policías ya se abordó anteriormente, al describir el diagnóstico del SNSP. Sirvan los siguientes testimonios para corroborar esos datos y para profundizar sobre las condiciones de precariedad en que se desempeñan los policías por la falta de equipo, la deficiente seguridad social y la discrecionalidad con que son manejados los ascensos. Sobre los salarios. (p.12)

Baltodano, Y. (2017) señala que:

Cabe señalar que, al emitir dichas resoluciones administrativas, se rigen a lo estipulado en la ley de la Policía

Nacional del Perú, Decreto Legislativo N° 1150 y la Ley del Régimen Disciplinario, y para la Ley del Procedimiento administrativo la debida motivación es concebida como la matriz de la actuación administrativa.

Precisando al respecto Morón Urbina que estos principios tienen carácter supletorio en aquellas áreas que tienen leyes especiales como es en el presente caso, pero se advierte que esto no habilita para su desnaturalización o negación de principios ya existentes, en la medida que son de aplicación concreta que poseen base constitucional (Morón, 2011, p 692).

En esta parte se exponen los principales aspectos temáticos y teóricos de nuestra investigación, las cuales están identificados a partir de categorías, estas son: Debido procedimiento administrativo, y las Sub Categorías: renovación de cuadros y Policía Nacional - Ministerio del Interior.

De acuerdo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos el debido procedimiento administrativo viene hacer aquel valor jurídico que debe de respetarse, ya que es considerado como una garantía, y debe de estar siempre presente en cualquier situación que tenga que ver con el hecho de hacer un acto administrativo y que finalmente descansa haciendo cumplir que todo se lleve de la mejor manera posible, ajustado a la legalidad. (2013, p. 15).

Desde de la Ley N° 27444 – establece que el debido procedimiento es considerado como un único y verdadero valor jurídico que permite que la administración pueda respetar y hacer respetar los derechos de aquello que se encuentran inmersos en algún acto que dañe o perjudique sus derechos, al momento de ser parte de algún acto, y que además permite adquirir elementos de pruebas si así lo requiere.

Desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, han realizado una interpretación axiológica de los derechos. Como lo establecen las instancias jurisdiccionales, el debido procedimiento administrativo, viene hacer las distintas formas de llevar a cabo los distintos actos de la manera correcta, es decir que permita al administrado poder defenderse, y ser parte del procedimiento en tiempos adecuados, como se detallan a continuación.

1) Derecho a la notificación: a través de este derecho el administrado puede tener conocimiento y al mismo tiempo poder contestar, defenderse, de acuerdo a lo plasmado en dicha cedula, y que tiene que estar de acuerdo a Ley.

2) Derecho de acceso al expediente: a través de este derecho el administrado tiene la posibilidad de leer, fotocopiar, el documento que necesite de los actos al cual se encuentra inmerso, y le tienen que brindar todas las facilidades del caso.

3) Derecho a la defensa: toda persona cuenta a su disposición el poder actuar con aras de defensa, frente a cualquier situación que se vea inmerso, sea cualquiera la razón, y está siempre respaldado de manera legal por la Ley de Procedimientos Administrativos Generales.

Miranda, C. (2009), en su tesis titulada, Los retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del Estado de derecho y la democracia en México, (Tesis de magister en Derechos Humanos y Democracia) señalan como a:

Las reformas policiales que se han llevado a cabo en varios países de América Latina son experiencias valiosas y son tomadas como referencia comparativa para la reforma actual.

A continuación, se mencionan aspectos significativos de estos procesos.

A través del estudio comparado de Lucía Dammert (2007a), citado por Miranda, C. (2009), se muestran los cambios que en materia de capacitación policial se realizaron en los procesos de reforma de países como Argentina, Brasil, Chile y Colombia; adicionalmente, se mencionan los casos de Venezuela y Perú, países en los que al menos una corporación ha tenido un proceso de reforma en tiempos recientes.

De ello, además, se especifican elementos sobre capacitación policial. En Argentina, se trata el caso de la Policía de la Provincia de Buenos Aires (la bonaerense). Los motivos de la reforma, en lo general, pueden resumirse como problemas de corrupción, abuso de poder y violación de los Derechos Humanos.

2.3. Bases Teóricas Especializadas

2.3.1. Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial

De otro lado Soto, D. (2013) señala que:

En tal sentido los derechos humanos son, por tanto, un concepto técnico que pertenece al derecho público y que se refiere a las obligaciones del Estado y sus agentes. No es correcto referirse a esta disciplina en plural, pues la expresión “los derechos de los humanos” no tiene un significado unívoco, ni técnico y tiende a confundirse con

la obligación que tienen todas las personas de acatar las normas jurídicas. (p.15)

2.3.2. El Derecho al Trabajo

Según González y Arenas (2017) afirman que:

El trabajo constituye uno de los derechos humanos y fundamentales más importantes que existe, y está reconocido tanto a nivel nacional como internacional, por lo que es importante antes de mencionar ¿a qué se refieren el derecho al trabajo?, establecer ¿qué podemos entender por trabajo?

Trabajar es realizar una actividad intelectual, material o bien, aquella en la que esté involucrada la fuerza o destreza física. Por este medio se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana, y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. (p. 7).

Según el Tribunal Constitucional del Perú (Exp.N°0090-2004-AA/TC-Sentencia Vinculante).

El derecho al trabajo en primer lugar es un derecho que está reconocido y garantizado en el art. 22 de la Constitución Política del Estado. *El contenido esencial de este derecho implica dos aspectos:* El primero el derecho que tiene una persona de acceder a un puesto de trabajo; y el segundo, a no ser despedido sino por causa justa: respecto al primero el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo,

mientras que, el *segundo trata de la proscripción de ser despedido, salvo causa justa.*

El principio de razonabilidad implícitamente derivado del principio de igualdad y expresamente formulado en el Art. 200 de la Carta Magna, no tolera ni protege que se realicen o expidan actos o normas arbitrarias. Razonabilidad en su sentido mínimo es lo opuesto a la arbitrariedad a un elemental sentido de justicia.

Este precepto no se toma en cuenta en el caso de pases al retiro por renovación de cuadros de Oficiales de las FF.AA. y PNP, puesto que, la *ausencia de motivación en el acto administrativo no permite advertir una justificación objetiva y razonable para decidirlos, atentando contra el derecho al trabajo de los Oficiales afectados.* (Resaltado y cursiva es nuestro).

2.3.3. Marco normativo e institucional sobre la Policía Nacional del Perú

Escobedo, O. (2015) precisa que:

La PNP es una institución tutelar del Estado, que tiene por finalidad primordial, garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y ayuda a las personas, como a la comunidad. Asimismo, garantiza que las leyes se cumplan y da seguridad al patrimonio, sea público o privado. Realiza acciones de prevención, investigación y combate a la delincuencia común y organizada.

Presta vigilancia y ejerce el control en las fronteras. Esta misión de servicio público le ha sido asignada mediante norma constitucional en el artículo N°166 de la Constitución Política

del Estado de 1993. Para el cumplimiento de su misión y funciones, la Policía cuenta con el Decreto Legislativo N°1267, denominada Ley de la PNP en la que se establece su competencia, funciones y atribuciones; así como, su organización y regímenes de personal, disciplina, económico, bienestar, entre otros aspectos.

2.3.4. Los Derechos Laborales de los Miembros de las Instituciones Policiales desde la Perspectiva del Constructivismo Jurídico.

González y Arenas (2017) al respecto refiere que:

El constructivismo jurídico es la teoría metodológica del derecho que propone la construcción de la norma a partir de la realidad social, pero que también tiene la finalidad de generar consecuencias psicosociales que permitan una mejoría en las relaciones humanas.

Esta teoría actualizada por el doctrinario Enrique Cáceres Nieto, quien sostiene que “ninguna investigación comienza por los resultados, estos tienen su génesis en algunas conjeturas, cuya refutación o confirmación constituyen su objeto principal”.

En el tema que nos invade, hay diversos hechos sociales que han dado origen a la propuesta del reconocimiento de los derechos laborales a favor de los miembros de las instituciones policiales, como lo son, diversas recomendaciones de las comisiones locales de derechos humanos, movimientos sociales conformados por policías, y el descontento evidente de este sector de la sociedad y del servicio público excluido.

Las principales demandas han sido condiciones generales mínimas y dignas de trabajo como condiciones de seguridad e higiene dignas, descanso proporcional a la jornada de trabajo, limitación de la jornada laboral a ocho horas diarias así como de las actividades propias del cargo, salario remunerador y en igualdad de condiciones, otorgamiento de prestaciones: estímulos, vacaciones, aguinaldo y licencias, capacitación, adiestramiento y profesionalización de acuerdo a las actividades que desempeñan, igualdad y no discriminación con perspectiva de género y el derecho a vivir libre de violencia laboral.

A nivel nacional, los representantes de los partidos políticos más importantes de nuestro país han hecho diversas propuestas. Es necesario que la propuesta se genere a un nivel constitucional, ya que actualmente es la propia constitución la que excluye a los policías de los derechos laborales, o bien se elimine el apartado de exclusión. (p. 18)

2.4. Marco Conceptual

Criterios Técnicos y Objetivos

Son las reglas establecidas en el artículo 86 de la Ley de Carrera y Situación de Personal PNP (Dcto. Leg. 1149) a tomarse en cuenta para los procedimientos administrativos de pases al retiro del personal policial, por la causal de renovación y están referidos: **a)** A los requerimientos de efectivos PNP, **b)** El número de vacantes asignadas para el proceso de ascenso, **c)** El número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo que aseguren la estructura piramidal de la organización y **d)** La evaluación de la

carrera y su prospectiva de desarrollo de cada uno de los efectivos PNP que va ser propuesto para el pase al retiro por renovación de cuadros.

Derechos Fundamentales

Son atributos del ser humano que se encuentran garantizados y tutelados expresa o implícitamente por el ordenamiento constitucional de un Estado en particular. Su denominación responde al carácter básico o esencial que estos tienen dentro del sistema jurídico instituido por el cuerpo político. (Diccionario de Derecho Constitucional, 2009).

Derechos Fundamentales de los Policías

Según Peces y Barba, G. (1999), los derechos fundamentales son:

Aquellos derechos ganados en su institución como al trabajo respeto a sus ejercicios de sus labores como policías que tienen la autonomía y la independencia personal, así como también aportan los conceptos de una seguridad jurídica como personas que tienen libertad e igualdad de una historia modernas, “con las aportaciones sucesivas e integradas de la filosofía moral y política liberal, demócrata y socialista.

Para hablar de petición moral justificada es necesario que desde el punto de vista de sus alcances sea generalizable, apto de ser elevada a la Ley general, es decir, que sujete un contenido idéntico, atribuible a todos los destinatarios posibles, ya sean los genéricos o los situados”. (p. 109).

Despido Laboral Arbitrario

Es la desvinculación laboral del trabajador por decisión unilateral del empleador, sin que existe una causa justa establecida en la ley. En el régimen privado, una causa justa según el reglamento del Decreto Legislativo 728 el despido de un trabajador debe estar relacionada a dos factores: la capacidad y la conducta del colaborador.

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: El detrimento de la facultad física o mental o ineptitud en el desempeño de sus tareas, el rendimiento deficiente, la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador son: Cometer una falta grave en la empresa: Incumplimiento de las obligaciones, reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, apropiación de bienes o servicios del empleador, uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, entre otros. Tener una condena penal por delito doloso y haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa.

En el régimen público (ámbito de las FF.AA. y PNP), de acuerdo al precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional (Exp. N° 0090-2004-AA/TC) “caso Gallegari Herazo”, la falta de motivación y expresión de las razones técnicas y objetivas que justifican las decisiones de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituyen actos arbitrarios que vulneran el derecho fundamental al trabajo, siendo en nuestra apreciación una desvinculación laboral arbitraria, equiparable a un despido

arbitrario que regula el TUO del Dcto Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el régimen laboral privado.

Derechos y Principios Constitucionales Conexos

Son los derechos vinculados al derecho fundamental al trabajo del personal policial y que están garantizados también en la Constitución Política del Estado. El Tribunal Constitucional en su sentencia vinculante (Exp. 0090-2004-AA/TC) señala que estos están referidos al debido proceso, derecho de defensa, derecho al honor y buena reputación, derecho a la igualdad ante la ley; así como, los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Derechos Sociales

Castro, C. (s/f), precisa que:

Los derechos sociales: “...son aquel sector de los derechos humanos que intenta satisfacer en la organización social las exigencias derivadas del principio de la igualdad, especialmente dentro del ámbito de las relaciones económicas y sociales. Puede y debe entenderse, por tanto, que la aparición y posterior consolidación de esos derechos constituye una prueba evidente de la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.” (p.128)

Derecho Fundamental al trabajo

Es un derecho fundamental previsto en el Art. 22 de la Constitución Política del Estado. Según el Tribunal Constitucional, su contenido esencial implica dos aspectos: El primero, el derecho a acceder a

un puesto de trabajo y el segundo el **derecho a no ser despedido sino por causa justa**.

Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. **Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa** (EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12).

Discrecionalidad

Es la actuación o decisión de un funcionario (s) que no obedece a una normativa legal concreta, sino que se basa en el criterio y apreciación individual y es esencialmente subjetiva.

Trabajo

Son todas las acciones emprendidas y realizadas por el hombre con la finalidad de lograr una meta por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; solucionar alguna problemática y generar algún tipo de bien o servicio.

Trabajador

Tayama, J. (2015) señala que en nuestro país no existe una norma general que nos brinde un alcance de la definición del trabajador

tal como lo hace, por ejemplo, la legislación laboral española en el artículo 1 inciso 1) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, a lo largo de los primeros artículos de la Ley de Productividad y competitividad laboral, podemos encontrar ciertos elementos que coinciden con los que la Ley española atribuye para definir al trabajador.

En tal sentido se puede conceptualizar es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario a cambio de una remuneración en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último. (p.36).

Empleador

Toyama, J. (2015), desarrollando ciertos puntos referidos al trabajador como una de las partes de la relación jurídica laboral, ha llegado el momento de definir ciertos criterios que giran en torno al concepto del empleador los lineamientos que nos ayuden a definir lo que se entiende por empleador.

En tal sentido se considera como empresario a la contraparte subjetiva del trabajador y lo define como aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores le brinden. (p.48).

Injerencia Política

Intervención de autoridades políticas del gobierno de turno en las decisiones de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación.

Jurisdicción Contencioso Administrativo Laboral

Son los órganos jurisdiccionales encargados de tramitar y resolver las controversias de contenido laboral derivadas de decisiones de los órganos de la administración pública.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, en su mayor parte han vulnerado la protección del derecho fundamental al trabajo.

2.5.2. Hipótesis Específicos

- 1.** En los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, no se emplean criterios técnicos y objetivos.
- 2.** Las invitaciones al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario.

2.5.3. Variables

V.I. Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de por renovación.

V.D. Vulneración de la protección del derecho fundamental al trabajo.

Indicadores

Recorte de derechos laborales

Interpretación errónea de las normas

Resoluciones Supremas arbitrarias

Política de inestabilidad laboral

2.5.4. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

Tabla

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
<p>Hipótesis general. Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, en su mayor parte han vulnerado la protección del derecho fundamental al trabajo.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>En los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, no se emplean criterios técnicos y objetivos</p> <p>Las invitaciones al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario.</p>	<p>V.I. Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación</p> <p>V.D. Vulneración de la protección del derecho fundamental al trabajo.</p>	<p>Personal Policial, pase al Retiro por Renovación</p> <p>La protección al derecho fundamental al trabajo</p>	<p>Recorte de derechos laborales</p> <p>Interpretación errónea de las normas</p> <p>Resoluciones Supremas arbitrarias</p> <p>Política de inestabilidad laboral</p>	<p>Entrevista</p> <p>Encuestas</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuestas</p>	<p>Guía de entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Cuestionario</p>

CAPITULO III

3. Método

La tesis materia de investigación, se realizó en los sucesivos períodos o etapas.

3.1. Tipo de Método

Toda vez que, se va analizar, estudiar y contrastar las distintas posiciones de los autores y escuelas. Establecidas en el capítulo II, a su vez, se interpretará las normas jurídicas y las jurisprudencias nacionales y extranjeras, constituyendo el método de investigación explicativo y descriptivo.

3.2. Diseño de la Investigación

Dimensión Espacial: Poder Judicial de lima.

Dimensión Social: Conformado por generales, coroneles, comandantes y mayores

Dimensión Temporal: 2013-2018, personal PNP que pasan a retiro por causal de renovación de cuadros y reincorporados del 2016 al 2018.

3.3. Población

La población o el universo del estudio se ha obtenido de las estadísticas oficiales que posee la PNP, con respecto a los Oficiales que pasaron al retiro por causal de renovación, entre los años de 2013 y 2018, fueron un total de 3.500 efectivos policiales, de los cuales, 445 oficiales PNP fueron reincorporados por mandato judicial.

3.4. Muestra

Para trabajar con las estadísticas de la PNP, se consideró a todos los oficiales PNP que pasaron al retiro. Para la encuesta se consideró el 10% de la población; que queda conformado por 350 oficiales que fueron retirados y 45 oficiales que fueron reincorporados, haciendo un total de 395 elementos (efectivos PNP).

3.5. Técnicas de la investigación

Para la demostración de las hipótesis de la indagación, se utilizó la siguiente técnica:

- Encuesta
- Entrevista e información.

La cual nos permitirá la comprobación de la hipótesis de la Investigación.

3.6. Instrumentos de la Recolección de Datos

La herramienta elaborada para la presente investigación es:

- Cuestionario
- Guía de entrevista

3.7. Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez que los datos fueron codificados se procedió a trasladarlos a una matriz, la cual a su vez fue guardada en un registro. Este archivo a su vez fue desarrollado por el investigador, en primer lugar, en forma manual y luego, y para confirmar, por computadora, mediante el programa (EXCEL). La interpretación de datos ha sido hecha en concordancia con el marco teórico.

Las averiguaciones de datos no se hicieron apartadamente basándose únicamente en la información lograda, sino también fueron relacionados con los hallazgos de otras investigaciones científicas sobre la materia. La

interpretación de los datos fue ejecutada teniendo como meta la verificación o el rechazo total o parcial de las hipótesis planteadas al inicio del trabajo de investigación.

En la interpretación de las informaciones que se trató de establecer la recopilación existente entre la hipótesis y las respuestas sugeridas por la información analizada. Así mismo, el camino continuo fue el de retomar la hipótesis planteada, contrastar con los datos recogidos y darle un resultado exacto y objetivo relacionado al problema, sabiendo que si los resultados de la investigación coinciden con la hipótesis trazada aquellos forman un aporte específico al conocimiento científico.

3.7.1. Análisis e Interpretación de los Datos

El análisis está en separar los elementos básicos de la indagación y examinarlos con la intención de responder a los distintos temas planteadas en la investigación. La interpretación en el proceso se trata de encontrar y señalar lo desarrollado de la encuesta práctica recabada. Las pruebas utilizadas: descriptiva de la estadística y la inferencial estadística.

En la estadística descriptiva se constituyeron y agruparon los datos mediante cálculos estadísticos de porcentajes, las correlaciones de la media de matemáticas o cálculos entre otros, a fin de demostrar la calidad en que se producen el hecho o fenómenos jurídicos que se estudian mediante la estadística, así como las operaciones de las variables o factores, que inciden en la producción de los hechos que son objeto de estudio.

3.7.2. Presentación de Datos

La presentación de los datos se ha efectuado a través de los siguientes datos de apoyo:

- a) **Cuadros estadísticos**, elaborados con el propósito de exhibir las identificaciones de los resultados o metódicas y facilitar su lectura que se logrado en el estudio.

- b) **Gráficas de superficie con barras rectangulares y circulares**, se utilizaron cuando se elaboraron las frecuencias relativas, así como los lineales o polígonos de frecuencia.

CAPÍTULO IV

4. Presentación de Resultados

4.1 Resultados de la Investigación

Para la obtención de los resultados, se analizó la información del análisis recogida, en las estadísticas para comprobar las hipótesis. Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, en su mayor parte han vulnerado la protección del derecho fundamental al trabajo; que se efectuó mediante el proceso de la información empírica, procediéndose a mostrar de la siguiente forma:

A continuación, se presentan los gráficos y tablas de las estadísticas derivadas.

Tabla 1. Estadística sobre el personal de la PNP que pasaron al retiro por la causal de renovación de cuadros del año 2013 al 2018.

AÑO	OFICIALES	PORCENTAJE
2013	273	8%
2014	749	21%
2015	154	4%
2016	409	12%
2017	1176	34%
2018	739	21%
Total	3500	100 %



Grafico 1. Estadística sobre el personal de la PNP que pasaron al retiro por la causal de renovación de cuadros del año 2013 al 2018.

Análisis:

En la tabla y gráfico 1, se observa que el año, donde se pasó al retiro la mayor cantidad de efectivos policiales, por la causal de renovación de cuadros entre el año 2013 al 2018, fue el año 2017, con 1176 oficiales, seguido del 2014, con 749 oficiales.

Tabla 2. Estadística sobre el personal de Oficiales de la PNP que fueron reincorporados a la institución de la Policía Nacional del Perú del año 2016 al 2018.

OFICIALES	CANTIDAD	PORCENTAJE
TNTE.GRAL	0	0%
GRAL	6	3%
GRAL.S	0	0%
CRNL	46	23%
CRNL.S	3	1%
CMTE	72	36%
CMTE.S	2	1%
MAY	64	32%
MAY.S	0	0%
CAP	5	2.5%
CAP.S	0	0%
TNTE	2	1%
ALFZ	0	0%
TOTAL	200	100%

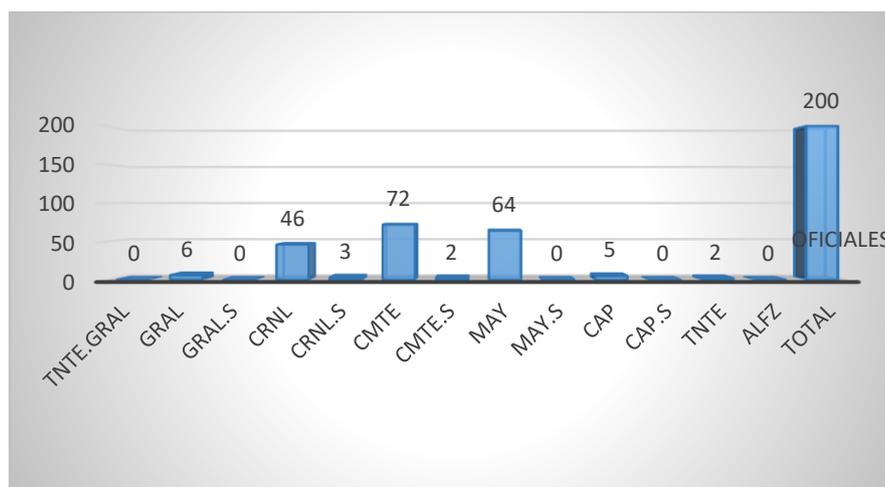


Grafico 2. Estadística sobre el personal de Oficiales de la PNP que fueron reincorporados a la institución de la Policía Nacional del Perú del año 2016 al 2018.

Análisis:

En la tabla y grafico 2, se observa que los oficiales que fueron reincorporados entre los años de 2016 al 2018, corresponde en mayor cantidad a los grados de comandantes (72) y Mayores (64), esto es, que representan el 36% y 32% respectivamente.

Así mismo, como resultado de la encuesta realizada a la muestra en estudio, se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 3

Pregunta 1. ¿Considera usted que se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación? Si _____ No _____

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	11%
NO	353	89%
TOTAL	395	100%

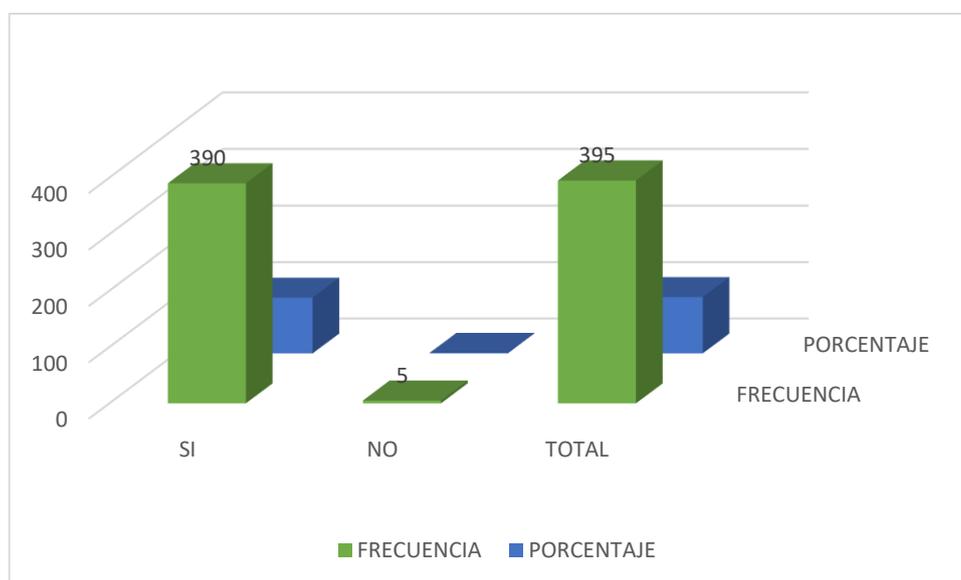


Gráfico 3. Respuesta a la pregunta: ¿Considera usted que se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación?

Análisis:

En los datos contenidos en la tabla y gráfico 3, se indaga sobre el respeto al derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación; teniéndose como resultado, que 353 efectivos policiales respondieron en forma negativa, la cual representa el 89% de los encuestados; mientras que solo el 11% contestó en forma afirmativa.

Tabla 4

Pregunta 2. ¿En los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial, por la causal de renovación se emplean criterios técnicos y objetivos? Sí___ No __

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	6%
NO	370	94%
TOTAL	395	100%

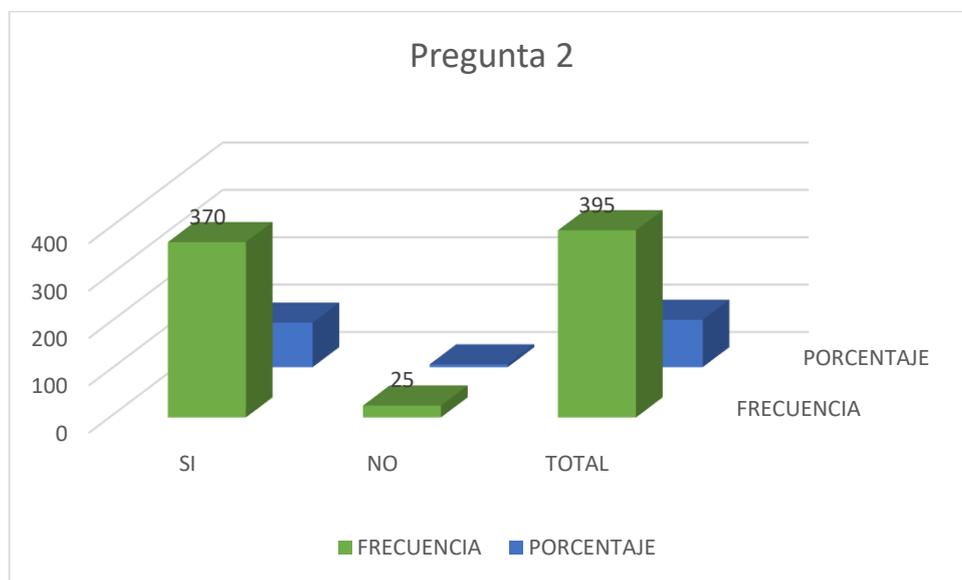


Gráfico 4. Respuesta a la pregunta: ¿En los procedimientos administrativos de pases al retiro del personal policial, por la causal de renovación se emplean criterios técnicos y objetivos?

Análisis:

Se ha obtenido como resultado que solo el 6% de los encuestados respondieron de manera afirmativa, mientras el otro 94%, considera que no se emplean criterios técnicos y objetivos.

Tabla 5

Pregunta 3. ¿Cree usted que los pase a la situación de retiro del personal policial por la causal de renovación, son decisiones discrecionales y de injerencia política? Sí__ No __

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	370	90%
NO	25	10%
TOTAL	395	100%

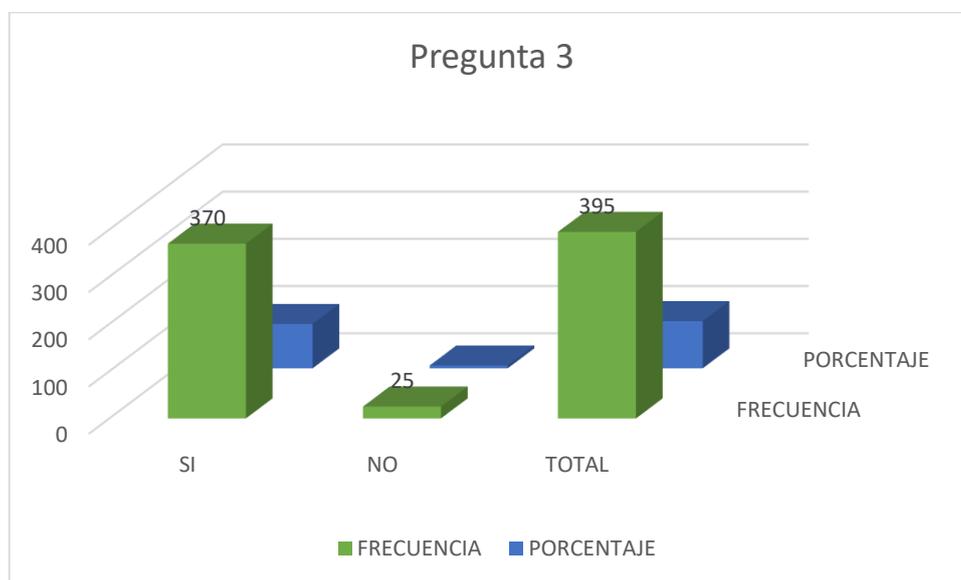


Gráfico 5 ¿Cree usted que el pase a la situación de retiro del personal policial por la causal de renovación, son decisiones discrecionales y de injerencia política?

Análisis:

Se refleja de manera categórica que las decisiones de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, obedecen a criterios de discrecionalidad y de injerencia política; el 90% de los encuestados ha respondido en forma afirmativa y únicamente el 10% indicó en forma negativa a la pregunta.

Tabla 6

Pregunta 4. ¿Considera Ud., que las invitaciones al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario? Sí_____ No_____

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	390	99%
NO	5	1%
TOTAL	395	100%

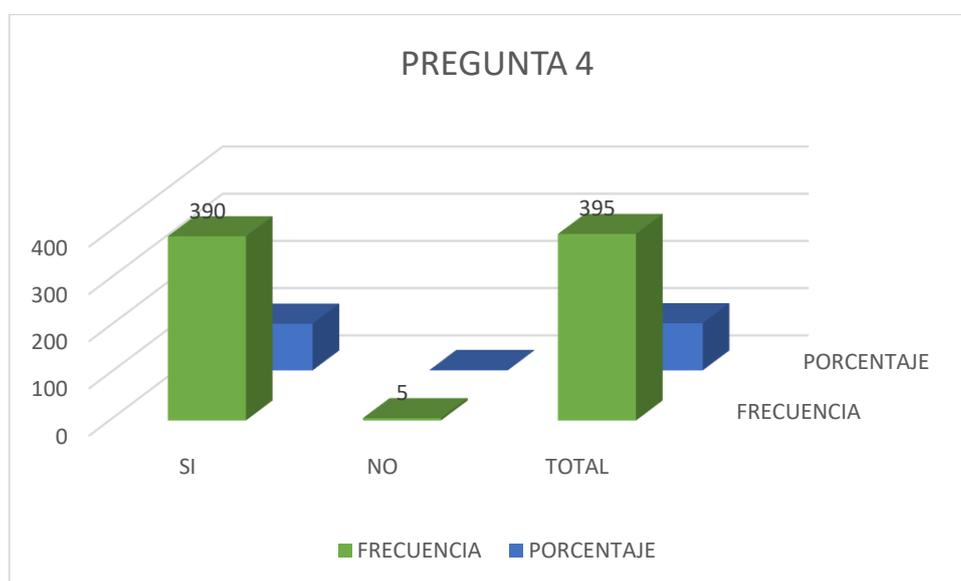


Gráfico 6. Respuesta a la pregunta: ¿Considera Ud., las invitaciones al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido arbitrario laboral?

Análisis:

El resultado que se ha obtenido muestra que el 99% de los encuestados señala que el pase al retiro del personal policial constituye un despido laboral arbitrario; es así, que el 99% de los encuestados respondieron afirmativamente y el únicamente el 1%, de manera negativa.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

En esta etapa se efectuó el análisis de la información recabada, con los instrumentos utilizados para fundamentar la tesis titulada: El derecho fundamental al trabajo y pase al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación con el objetivo de determinar en qué medida los pases al retiro del personal de la Policía Nacional, por la causal de renovación vulnera el derecho fundamental al trabajo. Dicha discusión se presenta a continuación.

Tabla 1. Estadística sobre el personal de la PNP que pasaron al retiro por la causal de renovación de cuadros del año 2013 al 2018: El año, donde pasaron a retiro por la causal de renovación de cuadros del año 2013 al 2018, fue el año 2017, con 1176 Oficiales, seguido del año 2018, con 749 Oficiales. Lo que evidencia que, en la Policía Nacional del Perú, es una constante que anualmente se pase al retiro por la causal de renovación a los Oficiales PNP de los grados de Mayor, Comandante, Coronel y General y en función a un interés público, esto es, el mejor cumplimiento de su finalidad constitucional prevista en el artículo 166 de la Carta Magna; siendo así, que en algunos años lo hace en mayor cantidad y en otros en menores porcentajes.

Tabla 2. Se observa que los Oficiales PNP que fueron reincorporados entre los años de 2016 al 2018, corresponde al grado de comandantes (72) y Mayores (64). Este resultado muestra que los Oficiales PNP de menor graduación son los que acuden a la vía judicial para lograr su reincorporación a la institución policía; toda vez que, abruptamente ven frustradas sus expectativas de desarrollo su línea de carrera profesional, al haber sido pasados al retiro en forma arbitraria; es decir sin motivación y expresión de las razones técnicas y objetivas que justifiquen la medida, no tienen otra alternativa que seguir procesos judiciales; y de esta forma, conseguir la restitución de su derecho fundamental al trabajo.

Tabla 3. El resultado contenido en esta tabla muestra que el 89% de los encuestados respondieron que no se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación; siendo esta, una de las razones por las que el Poder Judicial ordena la reincorporación a la PNP del personal policial afectado; de cuyos mandatos judiciales, fluye que en las decisiones administrativas no se respeta el derecho fundamental al trabajo que está garantizado en nuestra Constitución Política del Estado y los Tratados Internacionales al no motivarse en cada caso en concreto las razones técnicas y objetivas que justifiquen la decisión. Así lo han corroborado también los Magistrados de Juzgados Labores del Distrito Judicial de Lima que fueron entrevistados. Además, extensivamente se afectan otros derechos constitucionales conexos (derecho al debido proceso, a la igualdad y no discriminación, al honor y la buena reputación, etc.)

Tabla 4. Contiene los resultados relacionados al empleo de criterios técnicos y objetivos en los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación; al respecto el 94% de los encuestados, contestó en forma negativa y solo un 6% en forma afirmativa; de lo que se colige, que las decisiones de pase al retiro al personal policial por la causal de renovación no se basan en los criterios o presupuestos que señala expresamente el Dcto. Leg. 1149 Ley de Carrera y Situación de Personal de la PNP; es decir, al requerimiento y necesidad de efectivos PNP para el servicio, a las vacantes que se genera por situaciones de ascenso, otras causales de pase al retiro (límite de edad en el grado, tiempo de servicios, medidas disciplinarias, solicitud del administrado, etc.), el número de efectivos policiales que aprueba anualmente el Poder Ejecutivo de acuerdo al presupuesto, y sobre todo la prospectiva que tiene el Oficial PNP en su carrera profesional (lograr ascender a los máximos grados policiales) en base sus méritos profesionales, académicos, de gestión operativa y administrativa, liderazgo, ejercicio de cargos estratégicos para la lucha contra la delincuencia común y organizada y otros aspectos que son inherentes a la función policial.

Tabla 5. Esta muestra el resultado obtenido, que en las decisiones de pase al retiro de personal policial por renovación, se hacen en base a criterios de discrecionalidad y de injerencia política; el 90% indicó que se hace en base a los precitados criterios y únicamente el 10% no. Este resultado contrastado con las resoluciones judiciales que ordenan la reincorporación de Oficiales PNP al servicio activo, por no haberse motivado

debidamente las resoluciones administrativas, sean estas resoluciones supremas para el caso de Generales y resoluciones administrativas para los Coroneles, Comandantes y Mayores PNP, esto es, los criterios técnicos que señala la ley y que justifiquen la medida adoptada; fluye que el pase al retiro por renovación de cuadros, son decisiones discrecionales del Comando Policial y también de injerencia de las autoridades políticas del gobierno de turno.

Tabla 6. Contiene el resultado que el pase al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario; donde se encontró que el 99% de los encuestados respondieron afirmativamente y el 1%, de manera negativa. Al respecto los Magistrados de Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Lima consideran también que las resoluciones administrativas al no ser debidamente motivadas, constituyen una especie de despidos injustificados. Se evidencia así, que el pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, lejos de ser una medida que logre el propósito de modernización y desarrollo de la PNP para que pueda responder a las exigencias y demandas de la ciudadanía particularmente en materia de seguridad y lucha contra la delincuencia, lo que viene haciendo es vulnerar los derechos fundamentales de sus integrantes, contraviniendo los preceptos constitucionales y legales; toda vez que, que un trabajador en el régimen privado y un funcionario o servidor público solo puede objeto de despido laboral por causas justas, previamente establecidos en la ley; y en el caso particular de la PNP, al no expresarse las razones por las que se pasa al retiro a un efectivo policial, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional (Exp.Nº0090-2004-AA/TC) en una sentencia de carácter vinculante, dicha medida constituye una decisión arbitraria; y en esa lógica jurídica, se puede decir que es equiparable a un despido arbitrario, al no contar con la expresión de causa de la desvinculación laboral.

CONCLUSIONES:

1. Se ha determinado que en los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación, se vulnera el derecho fundamental al trabajo. Los instrumentos de medición arrojaron como resultado que un elevado porcentaje (89%) de los encuestados consideran que no se respeta el precitado derecho constitucional y extensivamente también otros derechos constitucionales conexos (derecho al debido proceso, igualdad y no discriminación, al honor y buena reputación, etc.); además, de análisis y evaluación de las resoluciones judiciales que ordenan la reincorporación del personal afectado y el resultado de las entrevistas efectuadas a Magistrados de Juzgados Labres de la Corte Superior de Lima, nos permite colegir que la vulneración del derecho al trabajo (en su contenido esencial) en el extremo a no ser desvinculado laboralmente del Estado (empleador); salvo causa justas y motivadas, son las razones en que se fundamentan los fallos judiciales.
2. En los procedimientos administrativos de pases al retiro del personal policial por la causal de renovación, no se emplean los criterios técnicos y objetivos que están establecidos en la Ley de Carrera y de Situación de Personal de la PNP (Dcto. Leg.1149); en tal sentido, las decisiones que se vienen adoptando para pasar al retiro al personal policial por la causal de renovación, vulneran derechos fundamentales del personal policial. De allí que, los instrumentos de medición tuvieron como resultado que el 94% de los encuestados señaló que no se emplean criterios técnicos y objetivos.
3. Las decisiones de pases al retiro del personal policial por la causal de renovación, obedecen a criterios discrecionales del Comando Policial y de injerencia de las autoridades políticas del gobierno de turno; toda vez que, al no motivarse y expresarse las razones por las que se pasa al retiro al personal policial; se colige, que la decisión es producto de la discrecionalidad y de la injerencia política. En los

instrumentos de medición, el 90% indicó que las decisiones se adoptan en forma discrecional y por injerencia política.

4. Se ha determinado que el pase al retiro del personal policial, por la causal de renovación constituye una especie de despido laboral arbitrario; toda vez que, en las resoluciones (actos administrativos) que se emiten no se expresan en forma concreta, clara y objetiva las razones por las que adopta la decisión; en ese sentido, son decisiones arbitrarias al desvincular laboralmente al personal policial del Estado (como empleador), sin expresión de causa justa; y en esa lógica jurídica, se equipara a un despido laboral arbitrario. Es de tenerse en cuenta también que los Magistrados de Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Lima que fueron entrevistados, consideran que se trata de una especie de despidos injustificados o arbitrarios.

RECOMENDACIONES:

1. Que, la Defensoría del Pueblo y organizaciones defensoras de los DD.HH. recomienden al Ministerio del Interior y Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, a fin de que, en el pase al retiro del personal policial por la causal de renovación, se apliquen los criterios técnicos que están previstos en la Ley de Carrera y Situación de Personal PNP (Dcto. Leg. 459); y de esta manera, se garantice sus derechos fundamentales, particularmente el derecho al trabajo.
2. Que, el Consejo de Calificación que es el órgano encargado de evaluar y proponer en primera instancia al personal policial a ser invitado al retiro (Art. 2 del Dcto. Leg. 1149), por la causal de renovación, esté integrado por profesionales de la Policía y civiles calificados profesional y éticamente, para garantizar que las decisiones se adopten en base a criterios técnicos orientados al óptimo cumplimiento de la finalidad constitucional de la Policía Nacional del Perú; y, que coadyuven a su desarrollo y modernización.
3. Que, es necesario generar una iniciativa legislativa para modificar la Ley de Carrera y situación de Personal PNP (Dcto. Leg. 1149), a fin de regular y mejorar los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial, por la causal renovación y garantizar los *principios rectores de la carrera policial* previstos en el artículo 4 del acotado Dcto. Leg. (*legalidad, igualdad, objetividad, meritocracia, transparencia e imparcialidad*); teniendo en cuenta, que, en la actualidad, los procedimientos tienen el carácter de secretos y el personal policial se entera que ha sido pasado al retiro cuando se publican las resoluciones; y, lo que es peor, en muchos casos a través de los medios de prensa; no teniendo la más mínima información del inicio, desarrollo y decisión del mismo. Todo lo cual, genera una total indefensión al personal policial afectado con la medida de renovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arellano. E. (2008), *Instituciones policiales: situación y perspectivas de reforma*. Recuperado de: http://insyde.org.mx/wp-content/uploads/2013/08/arellano_instituciones-policiales.pdf
- Arellano. E. (2008), *Instituciones policiales: situación y perspectivas de reforma*, recuperado de: http://insyde.org.mx/wp-content/uploads/2013/08/arellano_instituciones-policiales.pdf
- Baltodano, Y. (2017) “*Debido procedimiento administrativo en la renovación de cuadros del personal policial del Ministerio del Interior 2016*” (tesis de pregrado, titulada) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15108>
- Baltodano, Y. (2017) “*Debido procedimiento administrativo en la renovación de cuadros del personal policial del Ministerio del Interior 2016*” (tesis de abogado) Universidad Cesar Vallejo.
- Cabrera, M. A., & Quintana, R. (2013). *Teoría General del Procedimiento Administrativo*. Lima: Legales.
- Cáceres, E. (s/f) *Psicología y constructivismo jurídico, apuntes para una transición paradigmática interdisciplinaria*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/359/3>.
- Castro, C. (s/f), *Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos*, Universidad de León, León, p. 128
- Chipoco, C. (1981), *La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú*, (Tesis para optar el grado de bachiller en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú), Lima, p. 215.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969). Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.html [16 de julio de 2017]
- Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, modificado por el Decreto Legislativo 1230.
- Días, P. (2016) “*El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación*” (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Lima.
- Días, P. (2016), *El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación* (Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Andina), Cusco, p. 215.

- Escobedo, O. (2015) “Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial” (tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- EXP. N.º 02532 2013-PA/TC LA LIBERTAD ALCIDES HONORATO LOPEZ PARDAVE Y OTROS recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/02532-2013-AA.pdf>
- EXP. N.º 2180-2012-PA/TC, del tribunal constitucional de Lambayeque Marco Edson Otero recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02180-2012-AA.html>
- Flores, R. (2004). *El procedimiento disciplinario sumario e investigaciones administrativas*. Montevideo.
- González y Arenas (2017), *Los derechos laborales de los miembros de las Instituciones Policiales en México desde la Perspectiva de la teoría del Constructivismo Jurídico*. Volumen (2), pp. 7-8.
- González, L. (2017), *Los Derechos Laborales de los Miembros de las Instituciones Policiales en México desde la Perspectiva de la Teoría del Constructivismo Jurídico, (Tesis para optar el grado de maestro en Derecho, Universidad Autónoma de México)*, México, p.21-22). Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68511/Trabajo%20terminal%20de%20grado%2020-11-17.pdf?sequence=1>
- Hernández, A. (2013), *La protección de los derechos humanos laborales*. Recuperado de: http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
- Leges.pe, (2018) *TC reprime actos homogéneos y ordena reincorporar a policía pasado al retiro por renovación*, recuperado de: <https://legis.pe/tc-reprime-actos-lesivos-homogeneos-ordena-reincorporar-policia-pasado-retiro-renovacion/>
- Ley N.º 30686, publicada en *El Peruano*, el 28 de noviembre del 2017 se deroga parcialmente el artículo 1 del Decreto Legislativo 1242, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, y restituye la vigencia del artículo 87 del Decreto Legislativo 1149.
- Marcenaro, R. (2009), *Los derechos laborales de rango constitucional*, (Tesis para optar el grado de magister en Derecho constitucional, Pontificia Universidad Católica del Perú), Lima, p. 30. Recuperado de. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTUR_O_DERECHOS_LABORALES.pdf;sequence=1
- Miranda, C. (2009), *Los retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del Estado de derecho y la democracia en México*, (Tesis para optar el grado de magister en Derechos Humanos y Democracia), FLACSO, México, p. 115.

Recuperado de: http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/miranda_c.pdf

Nota de Prensa Mininter N° 414 – (2016) recuperado de: <https://www.mininter.gob.pe/content/mininter-anuncia-pase-al-retiro-de-790-oficiales-por-reestructuraci%C3%B3n-y-modernizaci%C3%B3n-de-la>

Olivares, E. (2010), *Condiciones socio laborales de los cuerpos policiales y seguridad pública*. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08125.pdf>

Olivero, L. (2016) “*El sistema previsional de los suboficiales de la Policía Nacional: problemas y soluciones para mejorar su implementación*” (Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública) recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7874/OLIVERO_CHUMPITAZ_LUIS_ALBERTO_SISTEMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Peces-Barba, G. (1999), *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*, Universidad Carlos III, Madrid, 1999, p. 109.

Pérez, M. (2011), *La protección socio jurídica laboral de los policías en México*, Revista jurídica Jalisciense Número 43, p. 126. Recuperado de: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/jurjal/jurjal01/123.pdf>

Pérez, M. (s/f), “La protección socio jurídica laboral de los policías en México”, en *Revista Jurídica Jalisciense*, núm. 43, p. 145.

Proyecto de Ley (2014) Ley que establece medidas extraordinarias y temporales para el pase a la situación de retiro del personal policial por falta de idoneidad para el cumplimiento del servicio policial

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

Regional Piura, (2016) Mininter anuncia pase al retiro de 790 oficiales, (diario el regional Piura) recuperado de: <https://plagiarismcheckerx.com/download-thank-you>

Richter, J. (2013), *El trabajo en el derecho del trabajo*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>

Rivera, P. (2011) *Marco Teórico, Elemento Fundamental en el Proceso de Investigación Científica*, Alfara, Madrid, 2011, p. 16.

Rubio, M. Varas, J. (2004) *El análisis de la realidad y la intervención social, Métodos y técnicas de investigación*, Editores: Editorial CCS Edición: 3ª País: España

- Rubio, M. y J. Varas, J. (1999), *El análisis de la realidad y la intervención social, Métodos y técnicas de investigación*, Editorial CCS, Madrid, p. 229.
- Ruiz, J. (2017) *Estado constitucional de derecho, democracia y descentralización* recuperado de: <http://www2.congreso.gob.pe>
- Sánchez, L. (2014). *Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales*. Recuperado de: <http://www.revistadefilosofia.org/55-13.pdf>
- Soto, D. (2013), *Derechos humanos aplicables a la función policial*. Recuperado de: http://www.movilh.cl/documentacion/Manual_de_DDHH_de_Carabineros.pdf
- Toyama, J. (2015). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, 120-154.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ, Exp. Núm 2180-2012-PA/TC, Lambayeque, Marco Edson Otero Alvarado, Fundamento Jurídico 6.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ, Exp. Núm. 00090-2004-PA/TC (Caso Juan Carlos Gallegari Herazo, fundamento jurídico 5.
- Truyol y Serra, A, (1968). *Los Derechos Humanos*, Madrid: Tecnos. Recuperado de: <http://www.revistadefilosofia.org/55-13.pdf>
- Von Liszt, F. (2009). *Tratado de Derecho Penal*, En M. Kierszenbaum, *El bien jurídico en el Derecho Penal, algunas nociones básicas desde la óptica de la discusión actual* (pág. 188). Buenos Aires.

PWB

http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13185/PLAN_13185_Reglamento_de_la_Ley_Org%C3%A1nica_de_la_Polic%C3%ADa_Nacional_del_2011.pdf

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Baltodano_FYP.pdf

http://alumnipuuce.edu.ec/web/wp-content/uploads/2014/10/Garc%C3%ADa-et-al-_El-an%C3%A1lisis-de-la-realidad-social-m%C3%A9todos-y-t%C3%A9cnicas-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf

<https://noticia.educacionenred.pe/2016/12/d-1-1267-ley-policia-nacional-peru-pnp-pnp-gob-pe-111092.html>

A N E X O S

Anexos. 1

Matriz de Consistencia:

Título: "El Derecho Fundamental al Trabajo y pase al retiro del Personal de la Policía Nacional del Perú, por la Causal de Renovación"

Autor: Roger Marino Calongos Aguilar

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación?</p> <p>Problemas específicos. - 1. ¿Establecer si en los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial por la causal de renovación se emplean criterios técnicos y objetivos?"</p> <p>2. ¿Determinar si las invitaciones al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario ?,</p>	<p>Objetivo General Determinar en qué medida los pases al retiro del personal de la Policía Nacional, por la causal de renovación vulnera el derecho fundamental al trabajo</p> <p>Objetivos Específicos 1. Identificar qué criterios se vienen empleando en la Policía Nacional para pasar al retiro al personal policial, por la causal de renovación. 2. Establecer si las invitaciones al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario.</p>	<p>Hipótesis General Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, en su mayor parte han vulnerado la protección del derecho fundamental al trabajo.</p> <p>Hipótesis Específicos 1. En los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú por la causal de renovación, no se emplean criterios técnicos y objetivos. 2. Las invitaciones al retiro del personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario.</p>	<p>V.I. Los pases al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de por renovación.</p> <p>V.D. Vulneración de la protección del derecho fundamental al trabajo.</p>	<p>Casos donde se aplicó el test de proporcionalidad</p> <p>Casos de aplicación de la razonabilidad</p> <p>Derechos procesales en la constitución</p> <p>Derechos procesales en el código procesal penal</p> <p>Casos de libertad en los juzgados penales</p>	<p>El tipo de investigación: Descriptivo, de enfoque cuantitativo y correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional o transversal.</p> <p>Técnica: La encuesta y la entrevista.</p> <p>Instrumento: El cuestionario y la guía de entrevista</p>

Anexo 2

INSTRUMENTOS

ENCUESTA DE INSTRUCCIONES GENERALES

Escala de la interpretación de: "El Derecho Fundamental al Trabajo y pase al Retiro del Personal de la Policía Nacional del Perú, por la Causal de Renovación"

Marque y complete sus datos a continuación:

Nombre y apellido: _____ Edad: _____

Profesión: _____

Estimado(a) Señor(a), este cuestionario contiene preguntas que pretende medir opiniones sobre: "El Derecho Fundamental al Trabajo y pase al retiro del Personal de la Policía Nacional del Perú, por la Causal de Renovación"

Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

Agradeceré colocar un aspa en el recuadro correspondiente y hacer un brevísimo desarrollo cuando se le solicite aclarando alguna respuesta específica.

1. ¿Considera usted que se respeta el derecho fundamental al trabajo en los procedimientos administrativos de pase a la situación de retiro de personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación?
Sí _____ No _____
2. ¿En los procedimientos administrativos de pase al retiro del personal policial, por la causal de renovación se emplean criterios técnicos y objetivos?
Sí ___ No ___
3. ¿Cree usted que los pase a la situación de retiro del personal policial por la causal de renovación, son decisiones discrecionales y de injerencia política?
Sí ___ No _____
4. ¿Considera Ud., que las invitaciones al retiro de personal policial por la causal de renovación, constituye un despido laboral arbitrario?
Sí _____ No _____

Muchas gracias

GUIA DE ENTREVISTA

TEMA: EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y PASE AL RETIRO DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, POR CAUSAL DE RENOVACION.

DIRIGIDO A: MAGISTRADOS DE JUZGADOS LABORALES

=====

I. DATOS GENERALES

- A. NOMBRES Y APELLIDOS:
- B. CARGO ACTUAL EN EL PODER JUDICIAL:
- C. ESPECIALIDAD:
- D. DISTRITO JUDICIAL:

II. SOBRE EL PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR RENOVACION

- A. ¿CONSIDERA UD. QUE LAS RESOLUCIONES DE PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR RENOVACION SON DEBIDAMENTE MOTIVADAS? (macar con X)
 - 1. SI
 - 2. NO
 - 3. INSUFICIENTEMENTE
- B. ¿CONSIDERA UD. QUE PARA EL PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR RENOVACION, SE EMPLEAN CRITERIOS TECNICOS DE EVALUACION?
 - 1. SI
 - 2. NO
 - 3. EN ALGUNOS CASOS

III. SOBRE EL RESPETO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR RENOVACION

- A. ¿SEGÚN SU EXPERIENCIA EN EL EJERCICIO DE LA FUNCION JURISDICCIONAL QUE DERECHO CONSIDERA UD. QUE SE VULNERA EN EL PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR RENOVACION?
 - 1. DERECHO AL TRABAJO
 - 2. DERECHO A LA DEFENSA
 - 3. NINGUN DERECHO
- B. ¿SEGÚN SU EXPERIENCIA Y ESPECIALIDAD PROFESIONAL, EL PASE AL RETIRO DEL PERSONAL POLICIAL POR LA CAUSAL DE RENOVACION SIN MOTIVACION SUFICIENTE CONSTITUYE UN DESPIDO LABORAL ARBITRARIO?
 - 1. SI
 - 2. NO
 - 3. EN ALGUNOS CASOS

=====