



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La naturaleza remunerativa del Bono Policial y el Derecho Fundamental a una remuneración adecuada y suficiente”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Ramos Mariños, Damaris Nathaly (ORCID: 0000-0001-5288-5320)

ASESOR:

Dr. Jondec Briones, Homero Prácedes (ORCID: 0000-0001-9691-2722)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO- PERÚ

2017

Dedicatoria

A mis padres F.P.R.G y A.M.C, por ser mi guía durante todo este largo camino de vida, inculcarme valores para a ser mejor cada día y aprender a luchar por mis sueños.

A mi hermano C.D.R.M, por ser mi apoyo moral e incidir en mi superación cada día.

A mi esposo Y.W.T.C, por ser mi compañero de vida y estar presente en los momentos más difíciles de mi vida, por su apoyo incondicional e irremplazable.

Al tesoro más grande que Dios me ha dado en la vida, mi hijo D.Y.T.R, por ser el motor que me impulsa a ser mejor cada día.

Agradecimiento

A DIOS, porque gracias a él tenemos vida y podemos luchar por lo que queremos, gracias a él somos las personas que somos y porque sin su bendición nada sería posible.

A mis docentes que a lo largo de mi vida universitaria han influido de manera positiva en mi formación académica y porque cada uno de ellos siempre ha dado lo mejor de sí, para que nosotros, - sus estudiantes - seamos mejores profesionales.

A mi Asesor de Tesis **Dr. Homero Pracedes Jondec Briones**, quien a través de sus sabios consejos e invaluable enseñanzas ha sabido influir en mi formación pre profesional como un verdadero maestro y mejor aún como un gran asesor.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	5
Abstract.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. MÉTODO.....	29
3.1. Diseño De Investigación.....	29
3.2. Variables, Operacionalización.....	29
3.2.1. Variables.....	29
3.2.2. Operacionalización De Variables.....	30
3.3. Población y Muestra.....	31
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
3.5. Métodos de Análisis de Datos.....	31
3.6. Aspectos Éticos.....	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	53
ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL.....	53
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	55

Resumen

La función policial es quizás la que implica mayor peligro en su realización, en tanto que su principal finalidad es velar por el orden público, es en ese sentido que el Estado peruano en el afán de desterrar la delincuencia, ha decretado una serie de medidas que favorecerían la prestación del servicio. Dentro de algunas medidas ha considerado implementar nuevos horarios en la Policía Nacional, eliminar el Régimen 24x24 y de esta manera ya no permitir que el policía preste labor en su día franco a otras instituciones. Para suplir el salario que el policía obtenía de otras instituciones en sus días de franco, ha implementado el otorgamiento de un bono denominado “bono por riesgo de vida”, a partir del cual aparentemente se ha incrementado el sueldo mensual del policía, lo cual si bien es cierto mensualmente se obtiene dicho bono, lo cierto es que este no tiene naturaleza remunerativa y por ende, no cuenta al momento de la jubilación o el cálculo de algunos beneficios laborales. Siendo así, lo que se busca a través de la presente investigación, es determinar si es que el bono en mención puede ser considerado como concepto remunerativo para proteger el derecho fundamental a una remuneración adecuada y suficiente del personal policial; para ello se ha formulado la siguiente hipótesis: La naturaleza remunerativa del bono policial garantizará el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del personal de la Policía Nacional del Perú, porque formará parte de su salario básico y de esa manera se tendrá en cuenta para el cálculo de su pensión por jubilación y otros beneficios sociales. Teniendo como objetivos de estudio, los siguientes: a) Estudiar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración adecuada y suficiente. b) Determinar si la eliminación del sistema laboral 24x24 afecta la remuneración de la Policía Nacional del Perú. c) Determinar si el bono que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 debería tener carácter remunerativo. d) Entrevista a especialistas en Derecho Laboral para obtener su posición respecto del tema tratado.

Palabras Clave: La naturaleza remunerativa del Bono Policial y Derecho Fundamental a una remuneración adecuada y suficiente.

Abstract

The police function is perhaps the one that entails greater danger in its realization, while its main purpose is to ensure public order, it is in this sense that the Peruvian State in its desire to banish crime, has decreed a series of measures that would favor the provision of the service. Within some measures, it has considered implementing new schedules in the National Police, eliminating the 24x24 Regime and in this way no longer allowing the police to provide work in its frank day to other institutions. To supplement the salary that the police obtained from other institutions in their franc days, has implemented the granting of a bond called "bonus for risk of life", from which apparently it has increased the monthly salary of the police, which if It is true that this bond is obtained monthly, the truth is that it is not remunerative and, therefore, does not count at the time of retirement or the calculation of some labor benefits. Thus, what is sought through the present investigation, is to determine if the bond in question can be considered as a remunerative concept to protect the fundamental right to an adequate and sufficient remuneration of the police personnel; for this the following hypothesis has been formulated: The remunerative nature of the police bonus will guarantee the right to adequate and sufficient remuneration of the personnel of the National Police of Peru, because it will form part of their basic salary and in that way it will be taken into account for the calculation of your pension for retirement and other social benefits. Having as objectives of study, the following: a) Study the constitutionally protected content of the right to adequate and sufficient remuneration. b) Determine if the elimination of the 24x24 labor system affects the remuneration of the National Police of Peru. c) Determine if the bonus granted after the elimination of the 24x24 labor system should be remunerative. d) Interview with specialists in Labor Law to obtain their position on the subject.

Keywords: The remunerative nature of the Police Bonus and the Fundamental Right to adequate and sufficient remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo implica un derecho fundamental prescrito en la Constitución Política de la República en su Art. 22, ya que, mediante el trabajo, una persona se gana el sustento diario y también la de su familia, necesarios para la existencia de la vida, la salud y derechos conexos como es la vivienda, la educación, etc., es decir, el trabajo es el presupuesto esencial para una existencia digna en una sociedad moderna.

Desde enero de 2016, se eliminó el régimen laboral que permitía a los efectivos policiales trabajar un día en la institución policial y otro día en alguna otra institución particular, muchos policías trabajaban de esta forma con la finalidad de cubrir las deficiencias económicas que no podían percibir del Estado a través de sus remuneraciones mensuales a nombre de la institución policial.

Desde aquel entonces, los efectivos policiales se dedicarían exclusivamente al trabajo en la Policía Nacional del Perú, con una finalidad muy clara: buscar la efectividad y proximidad de los efectivos con la ciudadanía, asimismo, se buscaba preparar física y mentalmente al personal policial para un mejor desempeño de sus funciones, pero la pregunta es, a la fecha ¿se han logrado tales objetivos?

Si bien es cierto que, como compensación, tras la eliminación del polémico 24x24 se les ha incrementado su sueldo, pero éste es un aumento en forma de bonos, sin naturaleza remunerativa que no suman a su sueldo básico, es decir, no forma parte de su pensión y cuando éstos se jubilen su pensión será calculada en base a su remuneración ordinaria mensual.

Con respecto al tema, hay opiniones tanto a favor y en contra de la eliminación del sistema laboral de 24X24.

Entre ellas la opinión de Sandra Belaunde, quien en un Artículo publicado en el Diario El Comercio el 23 de abril del 2016, señala: “Me atrevo a generalizar: todos queremos (probablemente, los delincuentes no tanto) que nuestra policía esté bien remunerada porque ello impacta directamente en la eficiencia de su trabajo, que es cuidarnos (...) El problema del régimen es que ‘solucionó’ el aspecto económico, pero descuidó el estratégico. La lucha contra la delincuencia funciona si es diaria,

no interdiaria. Para librarla, la policía necesita ser constante, estar al tope de sus capacidades físicas y mentales y poder concentrarse en su labor”.

¿Creen que prohibiendo el trabajo en entidades particulares se soluciona el problema policial y por ende la inseguridad ciudadana?, cuando sabemos que el problema policial es histórico, como lo es de muchas instituciones estatales del país, mientras el Policía reciba sueldos irrisorios arriesgando su vida por la seguridad de todos nunca cambiará la cruda realidad; entre otros factores, la preparación tanto física como mental y, estar en óptimas condiciones, lo que está directamente relacionado con el sueldo que reciban y la preparación por parte del Estado. Mientras el policía tenga un sueldo mísero tendrá la necesidad de buscar otras fuentes de trabajo, (no hablamos de las ilegales las cuales rechazamos venga de donde venga), sino de las que permiten paliar las necesidades económicas del Policía y de su familia, opciones que han sido negadas de manera literal con la promulgación del Decreto Legislativo 1148.

Al respecto, en el Informe Anual 2015, emitido por el Instituto de Defensa Legal, en donde se analiza la gestión del ex presidente Ollanta Humala se sostiene lo siguiente: Al principio del gobierno, a través de un Decreto de Urgencia se aprobó un presupuesto para financiar el Plan Piloto Reten-Servicio Franco, el cual consistía en comprar el día franco a los policías en cinco departamentos del País. Terminado dicho proyecto el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) realiza la evaluación de impacto, siendo que: “no se encontró evidencia que sustente la hipótesis de que el plan contribuya a la reducción de la victimización”, a pesar de ello se procedió a la eliminación de este régimen laboral policial. (Instituto de Defensa Legal, diciembre - 2015)

Por otro lado en este mismo informe se cita a Cesar Bazán Seminario, el cual sostiene que: “La eliminación del 24x24 restará ingresos a la canasta familiar policial, principalmente de los Suboficiales. Sin embargo, se sostiene en este informe, que los aumentos servirán para solucionar el problema, sosteniendo además, que dicho problema no debe ser visto desde la perspectiva económica,

sino desde la posición histórica de que el Policía retome su trabajo y tenga más contacto con la población. Afirmando en el citado informe que, para que se cumplan con los objetivos, deberán mejorar las condiciones laborales del Policía y solo así se retomaría la doctrina de la “Policía de Proximidad”, que tenga a la comisaria como eje central de la relación con los vecinos. Todo esto, sin descuidar la labor de investigación criminal e inteligencia”.

El problema que existe, es que hasta el momento no se han observado mayores cambios en cuanto a criminalidad se refiere, pues, por el contrario, la inseguridad ciudadana avanza a un ritmo galopante que ni siquiera la supuesta idoneidad de la PNP que se buscaba con la eliminación del régimen laboral 24x24 ha sabido contrarrestar sus efectos.

En conclusión, eliminar el régimen laboral 24x24 de la PNP afecta la economía del efectivo policial, puesto que el estado no sule el equivalente o la proporción de la ganancia obtenida en los días de franco y, es que, una posible solución a ello, sería el incremento de sus salarios, pero no a través de bonos o incentivos perversos que no les generen mayores beneficios, sino con el incremento salarial efectivo a través de remuneraciones complementarias con naturaleza remunerativa y pensionable, ya que solo de esta manera se estaría compensando realmente el sueldo que percibían los efectivos policiales al trabajar en instituciones privadas en su día de franco.

La lucha contra la inseguridad ciudadana depende mayormente de las políticas de gobierno y más exactamente de la cultura desde el hogar; con justa razón los filósofos argumentan: “educad a los niños y no habrá necesidad de castigar a los hombres”, “es más fácil enderezar un árbol cuando es pequeño que trasplantarlo cuando es grande”.

Por consiguiente, es nuestro propósito con esta investigación adentrarnos en el estudio de esta problemática, en la búsqueda científica de la identificación, comprensión y solución del problema.

La formulación del problema; ¿De qué manera la naturaleza remunerativa del bono policial garantizara el derecho a una remuneración adecuada y suficiente de la policía nacional del Perú?

La justificación se del presente es La eliminación del régimen laboral policial 24X24 genera impactos negativos en la economía del efectivo policial y en mayor o menor grado en la sociedad, afectando derechos fundamentales como a la libertad de trabajo y el derecho al trabajo, porque ocasiona menoscabo económico directo en el patrimonio del policía y en su bienestar, en primer lugar; y, en segundo lugar, en la sociedad por cuanto reduce su capacidad de consumo y de realización como ser humano, lo que atenta contra su Derecho Fundamental a vivir con dignidad.

La presente justificación responde a tres aspectos fundamentales: a) **Relevancia puede ser i)** social: Si bien es cierto que combatir la delincuencia y la inseguridad ciudadana es prioridad de los gobiernos y, muchas veces, caballito de batalla de los candidatos a la presidencia; sea como fuera y prometa quien prometa, lo cierto es que la realidad es la misma y aún peor, no tiene visos de un horizonte de solución del problema. El Estado cree que dedicando la actividad policial exclusivamente a la institución, ésta sería una gran estrategia de lucha contra la inseguridad ciudadana; pero estas acciones tomadas desde el Estado no dan los resultados prometidos, más aun cuando el policía sigue recibiendo sueldos muy bajos en relación a la actividad riesgosa que realiza, ii) Jurídico: La eliminación de un régimen laboral que paliaba en algo la acuciante economía de los policías, afecta preceptos constitucionales como el de la libertad de trabajo y el de percibir una remuneración equitativa y suficiente, que les garanticen una vida digna; asimismo, el impacto es de inseguridad laboral y de afectación a la precaria economía de los efectivos policiales, en tanto se trata de experimentar y verificar la eficacia de las políticas públicas, iii) Económico: El impacto económico que se genera con cualquier decisión de gobierno, por más pequeña y bien intencionada que sea, repercute en la sociedad y en el Estado mismo. En el caso concreto de la eliminación del régimen laboral policial 24x24, se pretende mejorar, supuestamente, la capacidad policial sacrificando el sustento extra que recibían los policías como salario. Creemos, por

lo tanto, que el gobierno debe diseñar políticas contra el crimen, basadas en la educación, los valores familiares y la reactivación económica nacional; b) **Utilidad**, beneficiarios directos: Los efectivos policiales y los familiares más cercanos de éstos e indirectos. Sería los familiares en conjunto, los amigos, la comunidad de su entorno social y, finalmente, toda la sociedad; ya que al elevar la economía de un policía tenemos la certeza de que éste cumplirá más a cabalidad sus funciones, porque la función de la policía, como fuerza pública es coadyuvar a la paz social, c) **Viabilidad**: Debe considerarse que el Artículo 2, inc. 15, de la Constitución establece que una persona tiene la libertad de trabajar mientras no se trate de una actividad ilegal; sin embargo, creemos que con la eliminación del mencionado régimen se afecta dicho mandato constitucional, porque no se hace un adecuado tratamiento del problema, ya que la realidad del problema económico de la policía es estructural, de fondo y no de forma; por consiguiente, el tratamiento adoptado con dicha disposición solo afectará más la imagen de la policía: a) Restricciones Respecto al tema de investigación, somos conscientes de que existe poca información; sin embargo, trabajaremos con algunos artículos publicados a nivel nacional y, además, buscaremos información a través de internet sobre todo en el Derecho y legislación comparados, y b) Debido a las restricciones señaladas, se infiere que el horizonte temporal será a mediano plazo.

Los Objetivos del presente trabajo, se desvirtúa el Objetivo General: Determinar de qué manera la naturaleza remunerativa del bono policial que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente de la Policía Nacional del Perú, Los objetivos específicos a) Estudiar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración adecuada y suficiente, b) Determinar si la eliminación del sistema laboral 24x24 afecta la remuneración de la Policía Nacional del Perú, c) Determinar si el bono que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 debería tener carácter remunerativo, d) Entrevista a especialistas en Derecho Laboral para obtener su posición respecto del tema tratado.

La hipótesis de la presente investigación La naturaleza remunerativa del bono policial garantizará el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del personal de la Policía Nacional del Perú, porque formará parte de su salario básico y de esa manera se tendrá en cuenta para el cálculo de su pensión por jubilación y otros beneficios sociales.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó investigación en Trabajos Previos a nivel nacional, se cita en autor SARZO TAMAYO, Víctor Renato, (2012), en la tesis denominada “La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, elaborada en la Pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de Bachiller en Derecho, el tesista en una de sus conclusiones sostiene, refiriéndose al contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración, lo siguiente: Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales. Este trabajo se relaciona con la variable dependiente de nuestro trabajo de investigación y, desarrolla importantes conceptos que nos permitirán adoptar ideas más claras y precisas sobre el derecho a la remuneración en nuestro país, pues como objetivo específico se tiene que determinar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración, para que a partir de allí se pueda determinar si la eliminación del régimen laboral 24x24 de la Policía Nacional, vulnera el derecho a una remuneración adecuada y suficiente.

UBER López y Camila MASINI (2016), elaborado por el Consejo Editorial de Enfoque Derecho, editado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y publicado en enero del 2016, en el que concluyen: Mediante la reforma del régimen laboral de la Policía Nacional del Perú, con el paso del sistema 24x24 al de 8 horas diarias y uno de descanso, efectivamente se contará con más efectivos policiales en las calles, 33 mil aproximadamente, dedicándose a resguardar la seguridad ciudadana. De esta manera se podrán implementar planes más efectivos en la lucha contra la ola delincencial que azota nuestro país. Esto asegurará el bienestar de la ciudadanía y la recuperación de la credibilidad de la labor policial.

El Informe Anual sobre Seguridad Ciudadana (2015), publicado por el Instituto de Defensa Legal, en el cual se cita a Cesar Bazán Seminario, el que sostiene: “La eliminación del 24x24 restará ingresos a la canasta familiar policial, principalmente de los Suboficiales. Sin embargo, se sostiene en este informe, que los aumentos servirán para solucionar el problema, sosteniendo además, que dicho problema no debe ser visto desde la perspectiva económica, sino desde la posición histórica de que el Policía retome su trabajo y tenga más contacto con la población. Afirmando en el citado informe que, para que se cumplan con los objetivos, deberán mejorar las condiciones laborales del Policía y solo así se retomaría la doctrina de la “Policía de Proximidad”, que tenga a la comisaria como eje central de la relación con los vecinos. Todo esto, sin descuidar la labor de investigación criminal e inteligencia”.

Consideramos que esta afirmación, constituye una conclusión a adoptar como punto de partida, por cuanto, es indudable que la eliminación del régimen laboral 24x24, resta ingresos a la canasta familiar policial, ya que, al no permitírseles ejercer otra labor en su día de descanso, se limita su derecho fundamental a la libertad de trabajo y, al bienestar de él y de su familia.

Con las teorías, que a continuación proponemos, se piensa contrastar nuestra hipótesis del trabajo.

Como se tiene desarrollado hasta el momento, a partir de la eliminación del Régimen policial 24x24, el Estado para minimizar el impacto de su eliminación creó un bono de S/. 1,100 soles mensuales para el personal policial que se encontraba bajo los alcances de este régimen. De esta manera, el sueldo mensual del policía disminuía considerablemente, pues según fuentes de los propios policías, estos percibían de la actividad privada un aproximado mensual de S/. 1,200 y 1,500 cada quince días, lo que hacía un total de S/. 2,800 o S/. 3,000 al mes, que sumado a lo percibido en la actividad policial les permitía vivir dignamente.

Si bien es cierto el bono que se viene otorgando ha sido refrendado por el actual gobierno, también es cierto que en cualquier momento o ante un cambio de gobierno dicho bono puede desaparecer, por cuanto es una potestad del Presidente otorgarlo, más si tenemos en cuenta que en la actualidad este bono no es de carácter pensionable remunerativo. Importante hubiese sido la modificatoria si es que a partir de la eliminación del tantas veces citado 24x24, lo que percibía el policía hubiese sido reemplazado por el Estado, de esa manera se hubiesen solucionado muchas controversias, pues se tenía personal policial a dedicación especial a la institución y la economía del efectivo no se hubiese visto tan afectada.

Ahora, aunado a que el bono otorgado no compensa el sueldo que percibía el Policía en la actividad privada, este tampoco tiene naturaleza remunerativa; es decir, cuando el policía se jubila o cesa su actividad por cualquier otra causa, su pensión solo será calculada en base a su sueldo básico sin que sume el bono que viene percibiendo hoy en día, lo que quiere decir que dicho “aumento” como lo viene denominando el Gobierno no significa una mejora a futuro para el personal policial, en este orden de ideas, lo que debería suceder es que dicho bono se otorgue con naturaleza remunerativa y de esa manera exista un real aumento en el salario del personal policial, pues de esa manera se tendrá a un Policía conforme con la institución y consecuentemente, su dedicación será con mayor esmero y una seguridad social mejor asegurada para el Policía.

Podemos decir que, las bonificaciones constituyen pagos adicionales que realiza el empleador a su trabajador con la finalidad de compensar ciertas circunstancias que

son externas a la prestación efectiva de servicios, pero que su pago de alguna manera repercute en los mismos (servicios).

Este tipo de bonificaciones es otorgada a distintos funcionarios del sector público como también puede ser del privado, con mayor frecuencia se da en el ámbito de las instituciones del Estado, por ejemplo, a los trabajadores de Ministerio Público, Poder Judicial, entre otros. Lo que realmente se dice que busca cubrir el otorgamiento de este bono es que el funcionario que lo percibe tenga una remuneración adecuada a la función que ejerce, que le permita tener un nivel de vida digno de su investidura.

Según la legislación nacional, se pueden distinguir dos clases de bonificaciones, las cuales son: a) **Bonificaciones Convencionales**: Este tipo de bonificaciones pueden ser establecidas de manera unilateral o convencional; es decir, el otorgamiento de bonos se circunscribirá como una manera de estimular al trabajador por su puntualidad, adecuado rendimiento en el trabajo, su otorgamiento siempre estará condicionado al cumplimiento de estas premisas. En la práctica laboral, se otorgan bonificaciones a la cajera, por riesgo de caja, a los trabajadores que trabajan en alturas como electricistas, bonificaciones por familia numerosa, por educación, entre otros. De la misma manera, se otorgan incentivos al buen rendimiento, a la puntualidad y entrega del trabajador, así como al óptimo rendimiento en su trabajo. El dato importante que se debe tener en cuenta al momento que se analiza este tipo bonificación es que si esta es de *libre disposición* del trabajador, entonces deberá considerarse un concepto remunerativo y deberá ser computable para el cálculo de ciertos beneficios laborales según la actividad y el régimen laboral que pertenezca cada trabajador. Asimismo, se debe observar la regularidad con la que se otorga dicha bonificación, en tanto que si ésta es de carácter permanente en el tiempo, también deberá ser considerada dentro del cálculo de los beneficios laborales de cada trabajador, lo contrario implicaría fraude a la ley, en la medida que el empleador estaría tratando de disfrazar conceptos remunerativos para eludir sus obligaciones laborales. b) **Bonificaciones por**

Productividad: Realizar el análisis de este tipo de bonificación, significa decir que se encuentra afecto por renta de quinta categoría. Igualmente, si este concepto tiene cierta regularidad es decir, se otorga por varios años consecutivos, lo legal es que se debe afectar a todas las contribuciones y aportaciones sociales, pues de no hacerlo se estarían disfrazando conceptos remunerativos. También se ha dicho que este tipo de bono tiene naturaleza remunerativa, en tanto que para su otorgamiento implica una actividad contraprestativa, de otra manera no se podría percibir dicha bonificación. Por ejemplo, se ha fijado una meta que el trabajador debe lograr hasta finalizar el mes, para ello es necesario que preste su fuerza de trabajo para “producir” a fin lo que se ha pedido. Nótese que existe una actividad contraprestativa y aparte del salario que va a percibir el trabajador por su trabajo diario, su esfuerzo también será recompensado, de lo que aprecia, entonces, una actividad contraprestativa y por lo tanto lo que percibe es una auténtica remuneración. En la medida que ambas clases de bonificaciones son creadas por el empleador y no obligaciones legales, se tiene, se podría decir como regla general que estas no constituyen conceptos remunerativos o no ser que se cumplan una serie de requisitos para que sean considerados como tales, dentro los que es razonable concluir que un bono percibido por un trabajador debería considerarse concepto remunerativo, pues su propia naturaleza así lo exige.

Luego de haber analizado las clases de bonificaciones y la manera como estos pueden ser considerados conceptos remunerativos, es necesario establecer algunas pautas que nos lleven a determinar que el bono que vienen percibiendo los efectivos policiales constituye concepto remunerativo y debería ser considerado como tal, en aras de contribuir con una mejor remuneración del personal policial.

En ese orden de ideas, es preciso tener presente lo que regula el artículo 9° del D.S. 001-97-TR, el cual señala básicamente que serán remuneraciones computables para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y las demás *cantidades que regularmente perciba el trabajador*, siempre que sean *de su libre disposición*. Entonces, según esta norma se enuncian dos requisitos esenciales para que una

cantidad dineraria otorgada por el empleador sea considerada concepto remunerativo (sea percibida regularmente y sea de libre disposición del trabajador).

En este orden de pensamiento se ha pronunciado la Corte Suprema mediante la Casación N° 1112-2014-Lima, cuando al analizar el bono que percibe el personal jurisdiccional a la letra dice: (...) la recurrente ha venido percibiendo dicho concepto de manera fija, mensual y permanente, teniendo similares características a la remuneración al ser de su libre disposición, lo que guarda concordancia con el artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que dicho concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de su compensación por tiempo de servicios, así como de otro concepto de la misma naturaleza, como es el caso de las asignaciones excepcionales que también forma parte del petitorio del actor. *Fund. Décimo Quinto.*

Asimismo, este mismo órgano jurisdiccional posteriormente al analizar el bono que se otorga a la función fiscal, ha sostenido el mismo criterio mediante la Casación N° 1372-2015-Lima. Es importante lo que viene resolviendo el máximo ente del Poder Judicial, en la medida que de un análisis pormenorizado de distintas normativas viene sosteniendo razonablemente que dichos bonos se otorgan de manera mensual, sobre un monto fijo y permanentemente, sobre todo ello, son de libre disposición de quien lo percibe, por lo tanto constituye remuneración y debe ser considerado para el cálculo de los distintos beneficios laborales de los trabajadores que lo perciben.

Entonces, los requisitos para que un bono sea considerado remunerable son: que este sea percibido de manera permanente, sobre un monto fijo y que además, y lo más importante, sea de libre disposición del trabajador. Cumplidos estos tres requisitos, su reconocimiento y consideración para el cálculo de los beneficios sociales y contribuciones de seguridad social se torna en una obligación del empleador.

Mediante el Decreto Legislativo 1132, publicado el 09 de diciembre del año 2012, mediante el cual se aprobó la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, la cual propone mejorar los ingresos del personal militar y policial mediante un proceso de implementación que se debería ejecutar en el plazo de cinco años.

A partir del 01 de enero del año 2016, se elimina el sistema policial 24x24, desde esa fecha como una suerte de aumento salarial el Estado peruano a raíz de la emisión del decreto legislativo 1232, viene efectuando la emisión de bonos mensuales al personal policial, dichos bonos se otorgan de acuerdo al nivel que ocupa cada efectivo policial. Dicho bono es otorgado como se ha mencionado de manera mensual y permanente, la cantidad va desde los mil doscientos soles para adelante.

Ahora, se debe realizar un análisis desde el punto de vista de los requisitos que se han detallado en el ítem anterior para poder determinar si el bono que vienen percibiendo los efectivos policiales poder ser pasible de considerarlo como un concepto remunerativo.

En este orden de ideas, diremos que en cuanto a los dos primeros requisitos [*sea percibido de manera permanente y sobre un monto fijo*], es de tener en cuenta que este bono viene siendo percibido desde la emisión del Decreto Legislativo 1232, esto es desde inicios del año 2013 hacia adelante, de manera mensual y fija, pues existen cuadros que regulan el otorgamiento de dicho bono, como por ejemplo los cuadros estipulados en el Decreto Supremo N° 399-2015-EF, mediante el cual se aprueba y se fija los montos a los que se refiere el Decreto Legislativo 1232. En dicho decreto se estipula los montos que deberán otorgarse al persal de la Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú durante el año fiscal 2016; año con año se vienen emitiendo pronunciamientos administrativos que hacen viable la ejecución de este bono, recordemos que su fuente legal normativa lo encontramos en el Decreto Legislativo 1232; entonces, su permanencia viene desde inicios del año 2013, como una suerte de complemento a la remuneración acumulada del policía,

por lo que no se podrá decir que el bono policial no reúne este requisito para ser considerado concepto remunerativo.

En cuanto al otro requisito [*libre disposición*] para que un bono sea considerado concepto remunerativo, tiene que ser de libre disposición por parte del trabajador que lo percibe, esto implica que no tiene que estar predestinado a una u otra actividad, porque ello implicaría que se encuentra condicionado. Es así que, la Corte Suprema en la Casación N° 8168-2013-Lima, ha concluido que: “*la característica primordial para efectos de determinar si un concepto es remunerado o no, lo constituye la libertad que tiene el trabajador para su disfrute*”; de esto se puede apreciar la importancia de analizar esta característica para determinar la naturaleza de un concepto dinerario otorgado por el empleador.

Ahora, el Decreto Legislativo 1232 no ha establecido en ninguna de sus normas una actividad específica a la que vaya dirigida el otorgamiento de este bono, tampoco se ha establecido en los decretos supremos que aprueban su otorgamiento de manera anual. Tan solo lo ha denominado bono por alto riesgo a la vida, lo que quiere decir según su contenido que funciona tipo un seguro que en realidad no lo es, pues este se otorga de manera conjunta con la remuneración mensual del policía, lo que implica que él haga lo que mejor le parezca con dicho dinero, pues forma parte de su patrimonio desde el momento que es depositado en su cuenta bancaria.

Así, este bono viene siendo otorgado de manera permanente y sobre un monto fijo desde el año 2013, desde esa fecha se ha venido denominando bono por alto riesgo a la vida, que en si es una de las principales características que conlleva la actividad policial, pero que al otorgarse mensualmente implica una disposición autónoma por parte de su beneficiario, en la medida que una vez dentro de su patrimonio ya dependerá de él la forma como desea utilizarlo.

No se puede evidenciar que el otorgamiento de dicho bono policial se encuentre condicionada a un uso específico, máxime se es una liberalidad del Estado y este en cualquier momento puede decidir ya no seguir otorgándolo o ante un cambio de

gobierno dicho bono policial podría desaparecer y el personal de la Policía Nacional del Perú seguiría en condiciones indignas en lo que a su remuneración se refiere.

Entonces, se cumple también con el requisito de libre disposición de este concepto y por lo tanto existen fundamentos que lleven a determinar que el bono que percibe el personal de la policía nacional del Perú sea considerado un concepto remunerativo y con ello se dé la incidencia en el cálculo de su compensación por tiempo de servicios y sistema de seguridad social, además con ello se lograra acceder a una remuneración adecuada y suficiente del personal policial y consecuentemente una mejor eficiencia en la prestación de sus labores.

Lo más importante es que con la propuesta de considerar al bono policial como concepto remunerativo, se logrará un personal policial mejor remunerado, con ello más comprometidos con su labor, en la medida que el tema económico ya no sería una preocupación constante, una mayor equidad en cuanto a remuneraciones; que ojo hay que tener en cuenta también, que con la cantidad que se otorga como bono (S/. 1200), no se logra cumplir el objetivo que era cubrir el sueldo que el policía percibía al trabajar en sus días de franco para otras instituciones, recordemos que dicho monto bordeaba los tres mil soles, lo que implica que el Estado debe procurar una mejora salarial constante para el personal policial, pues como se viene sosteniendo, se está vulnerando el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del personal policial, pues el sueldo que perciben por prestar labor exclusiva a la institución no alcanza para cubrir la canasta básica familiar del policía.

El Derecho al trabajo no solo es uno de naturaleza fundamental, sino también tiene contenido de Derecho Humano, en tanto que a través de este derecho se garantiza la dignidad del ser humano, el trabajo es una forma que le permite vivir a una persona de manera digna y es ahí donde encierra su naturaleza de protección de otro Derecho Humano como es el derecho a la vida, pues el artículo 22° de la Constitución tiene esa esencia y es por tal motivo que en nuestra legislación existe protección para el trabajador que ha sido despedido ilegalmente sin respetar el debido procedimiento administrativo.

En ese orden de ideas se pronuncia Geman Avedaño (1991), cuando señala que: “el trabajo es muchísimo más que la fuente de toda riqueza, es la condición básica y fundamental de toda la vida humana, lo es en tal grado que hasta cierto punto, podemos decir que ha creado al propio hombre. El trabajo es creador de todos los valores, el valor que existe en una sociedad determinada, tomado en un sentido histórico preciso, se manifiesta como creado y medido por el trabajo humano incorporado en cada mercancía y como gasto de fuerza de trabajo simple”. Entonces, el Derecho al trabajo no solo tiene naturaleza de Derecho Fundamental, primero que todo es un Derecho Humano que tiene toda persona y se encuentra protegido por La Convención Americana sobre Derechos Humanos, de la cual nuestro país es miembro activo.

El artículo 22° de la Constitución Política establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Según Marcenaro, (1995), cuando analiza este artículo de la Constitución sostiene que “lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de este; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular”. Para esto este mismo autor enciende la controversia al preguntarse si el Derecho al Trabajo es un Derecho pragmático, o principio de política social; en este orden de ideas se debe comprender cuando estamos frente a un derecho pragmático y cuando ante un principio de política social.

En ese sentido y siguiendo a García Toma (1999), este autor sostiene que las normas pragmáticas de principio se encuentran atadas, para alcanzar plena eficacia, a la existencia futura de determinados niveles de desarrollo socioeconómico, así como a la dación de una legislación reglamentaria. Es el caso de muchos derechos de carácter social (vivienda, seguridad social, etc.). Son *per se* imperfectas o incompletas”.

Concordando el derecho al trabajo con esta definición se puede decir que éste no está sujeto al desarrollo legislativo, es decir no es necesario encontrar un amplio

despliegue normativo que proteja el derecho al trabajo, por cuanto tiene la naturaleza de derecho social. Por ello mismo este derecho no depende de simples normas y por lo tanto, no es un derecho pragmático. Para Mercenaro, “el derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata ni pragmático, por cuanto en ambos casos sería exigible a un sujeto en particular, y dentro de una economía social de mercado, eso es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios”. De lo que se puede apreciar claramente que para este autor el derecho al trabajo en el sentido de acceder a uno en concreto, es una norma de principio.

El profesor Neves Mujica (2001), al referirse a este mismo tema refiere que “...en lo que respecta al acceso al empleo, nos hallamos ante un derecho de preceptividad diferido, cuando se refiere a un puesto genérico, y frente a un derecho de perceptividad inmediata cuando recae sobre un puesto específico”. Entonces, para este autor el derecho al trabajo tiene naturaleza pragmática cuando estamos ante el primer supuesto de su definición y frente a un derecho auto aplicativo cuando recae sobre un puesto específico. Para ello menciona un ejemplo respecto del último supuesto, por lo que propone el caso de un trabajador que ha postulado a un concurso público o interno y ha resultado seleccionado. En este caso, el trabajador encuentra su derecho legítimo a ocupar el puesto que ha ganado mediante el referido concurso, para ello el profesor Mujica concluye que este trabajador tendría derecho a interponer una acción de amparo basada en la vulneración de su derecho al trabajo, esto en el supuesto caso que pese haber sido seleccionado en un concurso público no se le permite prestar sus servicios de manera normal.

Con respecto al otro supuesto la doctrina y la jurisprudencia nacional ya ha dejado establecido que quien ha accedido a un puesto de trabajo tiene derecho a conservarlo a no ser que cometa falta grave mediante la cual sea procesado administrativamente y se concluya con su despido justificado.

Es por ello que el derecho al trabajo es un Derecho Fundamental de vital importancia para garantizar un Estado Constitucional de Derecho, en tanto que el trabajo está directamente vinculado con la economía de un país, de ahí que el

artículo 27° de la Constitución peruana proteja al trabajador frente a un despido arbitrario, que en suma y como lo señalan distintos autores este artículo encierra la llamada “estabilidad laboral”, mediante la cual quien accede a un puesto de trabajo tiene derecho a conservarlo a no ser que medie causa justificante para que el trabajador sea despedido, de lo que se puede apreciar también que la actual constitución mantiene un sistema de estabilidad laboral relativa, en tanto permite el despido justificado del trabajador.

En este orden de ideas, se debe reflexionar como que el Derecho a tener un trabajo, implica la protección de diversos derechos circundantes, derechos como el que se pretende desarrollar en este acápite, es decir, el derecho a la remuneración adecuada y suficiente deriva del Derecho al Trabajo, en la medida que la remuneración es consecuencia del trabajo efectivamente prestado a un empleador, que puede ser persona natural o jurídica, pero que sobre todo siempre deberá estar la dignidad de la persona como base del otorgamiento de una remuneración, más si se pretende que el trabajador preste labor exclusiva para una determinada institución o empleador, lo que implica que se prive al trabajador de obtener ingresos por trabajos que pueda realizar para otros empleadores.

La remuneración consiste en la contraprestación que percibe el trabajador como motivo de la prestación efectiva de labores para su empleador, en ese sentido se puede decir que la remuneración funciona como un incentivo dirigido al trabajador que presta su fuerza de trabajo hacia un determinado empresario o empleador propiamente dicho. La remuneración constituye un medio de subsistencia para el trabajador y su familia, asimismo un medio de liberación del hombre, en tanto que es un instrumento indispensable para lograr su autonomía y desarrollo. La remuneración tiene tal autonomía que cuando esta no es suficiente para lograr la completa satisfacción de las necesidades del trabajador, la referida autonomía, estará limitada, siendo necesario que el trabajador en este caso como hombre sea completamente libre. En la doctrina nacional como internacional, algunos autores la conciben como salario que es lo mismo a decir remuneración, en este sentido *Mario*

de la Cueva (1977), sostiene que “el salario es retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.

De esto se puede apreciar que la remuneración a nivel social se constituye de gran importancia, no solo para este autor, sino para el legislador que deberá tener en cuenta su regulación legal, la cual tiene que ser de forma adecuada de manera tal que estimule una distribución de riqueza, equitativa, entre todos los integrantes de la sociedad, de esta manera se producirá una situación real de paz social. De no encontrarse regulada de manera adecuada, se puede generar una sociedad marcada por el conflicto de instituciones que garantizan servicios esenciales, generando descontento social y falta de efectividad en las labores del trabajador. Por su parte los juristas nacionales Jorge Tayama y Luis Vinatea (2015:14), al definir el elemento remuneración consagrado legalmente en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, consideran que *“es el integro de lo que el trabajador recibe como CONTRAPRESTACIÓN por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”.*

Por su parte la OIT también ha definido en lo que consiste el salario o remuneración, dicho órgano internacional de protección del derecho al trabajo en su artículo 1 el Convenio N° 95, ha sostenido: Salario, la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por el empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que presta o deba prestar. En este sentido, la prestación del trabajo subordinado es inseparable de la persona del trabajador, lo que significa que entre los gastos que se necesita para

que el trabajo se cumpla se debe computar todos los de subsistencia del trabajador, tales como, el vestido, cuidado de salud, alimentación, vivienda, higiene, etc., asimismo, los gastos en los que incurre para trasladarse a su centro de labores. Todos estos conceptos están destinados que el salario o remuneración los cubra de manera adecuada y suficiente, esto se encuentra regulado en la legislación nacional de manera muy especial. Siendo así, el trabajador se encuentra a cargo de los gastos que necesitan las personas que dependen de él (familia). En el caso hipotético que el empleador tome como suya esta obligación y suministre especies hacia los familiares del trabajador de manera mensual, ello constituiría remuneración computable, a partir de lo cual va a generar el consecuente pago de beneficios sociales.

Existen un sin número de clasificación y obtención de una remuneración, pero por cuestiones prácticas y netamente de metodología, en el presente trabajo solo se analizará las dos más importantes como son, la remuneración básica y la remuneración ordinaria. a) **Remuneración Básica:** Constituye el pago efectuado al trabajador, pago que se encuentra referido directamente al tiempo durante el cual este permanece bajo las órdenes del empleador o las distintas unidades de producción realizadas por él, o ambas conjuntamente, de esta manera se puede sostener que puede tener la forma de dinero o de especies. Se entiende a esta cantidad como básica, porque es la base para calcular los demás pagos complementarios como por ejemplo los beneficios sociales u otras contraprestaciones propias del Derecho Laboral. Entonces, la remuneración básica consiste en lo que el trabajador percibe de manera normal por su trabajo efectuado, este tipo de remuneración es la que concibe la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Artículo 6° del D. S. N° 003-97-TR, cuando señala que constituye remuneración para todo efecto legal el “íntegro” de lo que el trabajador recibe por sus servicios, b) **Remuneración Ordinaria:** Según Rivera Muñoz (2007), se entiende por remuneración ordinaria, aquella que perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda en dinero o en especie, incluido el

valor de la alimentación. No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, equivalente a una suma de dinero, que en caso no se entregara al trabajador como pago, tendría de todos modos que gastar en adquirir esos bienes para su consumo personal o familiar.

Para el cómputo de los beneficios sociales, se considera como días trabajados mensualmente 30, es en base a este número de días que se empieza a calcular el pago de los correspondientes beneficios sociales. Es preciso establecer que las remuneraciones complementarias variables son las bonificaciones, gratificaciones y demás que su monto varía en cada periodo de pago; mientras que las remuneraciones complementarias imprecisas consisten en que su monto no se puede determinar hasta que el trabajador preste efectivamente las labores, en tanto que dependen de la producción del trabajador, de aquí que existan remuneraciones por destajo o por comisión, etc.

Para encontrar la verdadera naturaleza jurídica de esta figura, existen diversas teorías que tratan de explicar a la remuneración como institución fundamental del Derecho Laboral, algunas de las más resaltantes son las siguientes: a) **Teoría de la Contraprestación.**- Según el desarrollo de esta teoría la remuneración es la contraprestación que efectúa el empleador a favor del trabajador por el trabajo efectivamente prestado, se dice que existe contraprestación pues, el trabajador otorga su fuerza de trabajo y el empleador paga por ello. Esta teoría se basa en la relación netamente contractual, en tanto que es en dicho documento que se pacta estas obligaciones. Hay que tener en cuenta que esta teoría fue la primera que buscó identificar la naturaleza jurídica de la remuneración y que hay que aceptar lo que en el fondo explica es cierto. Pero, con el transcurso del tiempo y el avance del Derecho Laboral, esta teoría se ha mostrado insuficiente, en la medida que no se logran explicar ciertas situaciones especiales, por ejemplo la que ocurre cuando un trabajador percibe una remuneración sin estar trabajando, caso que se presenta cuando un trabajador está a disposición del empleador pero no hay trabajo, también se presenta en los casos de licencia médica, descansos vacacionales, etc. En

dichos casos el trabajador va a percibir su remuneración pese a no encontrarse laborando de manera efectiva. Otra insuficiencia que muestra esta teoría es cuando no puede explicar el conjunto de normas legales que protegen la regulación de la remuneración y que regulan e impiden que el monto y las modalidades de pago se den exclusivamente teniendo en cuenta lo acordado por las partes contratantes, en ejercicio irrestricto de la autonomía de la voluntad, b) **Teoría de la Obligación.-** Esta segunda teoría se desarrolla para suplir las deficiencias que deja la teoría de la contraprestación. Según esta teoría, la remuneración constituye la obligación principal que tiene el empleador en virtud al contrato de trabajo. En esta teoría los sujetos de la obligación retributiva son quienes aparecen como partes de la relación, esto es, empresario y trabajador. El empresario es el deudor de la obligación retributiva y el trabajador es el acreedor de dicha obligación. En este sentido, el empresario (acreedor del trabajo) aparece como deudor de la retribución, por el hecho mismo de utilizar los servicios del trabajador. Rivera Muñoz (2007), citando a Manuel Alonso García, sostiene que mientras la prestación es el contenido de la obligación –comportamiento del deudo-, la retribución constituye su objeto. Por lo que a la primera se refiere consiste en una prestación positiva de dar, entraña un acto positivo de comportamiento, que no se resuelve ni en un hacer ni estrictamente en un no hacer. En ese sentido y comentando esta postura, se debe de establecer que el pago por el cual se manifiesta la obligación retributiva va a ser siempre de dar; la situación es totalmente distinta y no alcanza a resolver esta teoría cuando el pago incluye la concesión de una vivienda al trabajador, el problema de explicación para esta teoría surge en el sentido que la vivienda no se transfiere al trabajador, sino solamente se “concede” su uso hasta el término de la relación laboral. Puede ser que una explicación sea que el alojamiento sea una forma de valoración económica que constituya un pago en especie, en fin no hace más que acentuar la característica de prestación de la remuneración.

Así, la prestación tiene naturaleza patrimonial, igualmente que la retribución, en cuanto a su objeto de obligación, dicha patrimonialidad está representada por una cierta cantidad de dinero o de bienes con cierto valor económico, siempre tasados al valor del mercado. Si bien es cierto esta teoría muestra un avance significativo en

cuanto a la naturaleza jurídica de la remuneración, pues explica que es lo que ocurre cuando un trabajador percibe una remuneración pese a no laborar efectivamente; pero aún resulta insuficiente, por cuanto no logra explicar el fundamento de las disposiciones referidas a la protección legal de la remuneración. c) **Teoría del Crédito Alimentario.**- Esta teoría no parte desde un punto unitario, sino que toma los avances de las dos teorías anteriores, pero va más allá de ambas, profundiza en el fin social que cumple la remuneración para el trabajador, según esta teoría la remuneración se constituye en un medio de satisfacción de las necesidades del trabajador y la de sus familiares. De esta manera llega a la importante conclusión que la remuneración tiene un fin alimentario, tomando este último término en un sentido lato, es decir, comprende tanto la alimentación en sentido estricto, como el vestido, la vivienda y demás necesidades básicas del trabajador y sus familiares que dependen directamente de él. Por lo tanto, al reconocerle a la remuneración el carácter de crédito alimentario y por ende privilegiado, se explican completamente todas aquellas medidas legales que regulan la remuneración, tanto en lo referido a su cuantía como a la efectiva percepción por el trabajador. Entonces, la naturaleza jurídica del salario es de carácter alimentario, pues así se tiene expresado a nivel de la doctrina cuando Guillermo Cabanellas (1964), señala: “el salario no es únicamente la contraprestación equivalente a un contrato, de uno de los tantos *do ut des*, a quien arriban dos partes cualesquiera como convenio de la multiforme vida de relación. El salario no es eso; los salarios, especialmente cuando los servicios absorben toda la actividad del trabajador, tienen un carácter alimentario indiscutible”

De las tres teorías desarrolladas, esta última es la más completa de todas, pues explica de manera clara la naturaleza jurídica de la remuneración, naturaleza que la encontramos contemplada a nivel constitucional, por lo tanto, somos partidarios de esta teoría.

Se debe entender por “adecuado” aquello que es apropiado o conveniente o que se ajusta a una situación determinada, para el ámbito de la remuneración, debemos concebir que una remuneración es adecuada cuando la contraprestación que

perciba el trabajador mensualmente responda a las labores que efectivamente viene prestando, teniendo en cuenta el nivel de especialización y los grados de peligro que significa la prestación de un determinado servicio. Así, lo adecuado tiene mucho que ver con lo razonable de la remuneración, pues no resultaría equitativo concebir que por una actividad de gran riesgo en la que de por medio está el derecho a la vida se tenga por remuneración una suma ínfima o que no alcance a cubrir las necesidades básicas del trabajador y los suyos.

El carácter adecuado de la remuneración permite que los trabajadores perciban un ambiente de justicia y la empresa o institución una situación de paz laboral, pues no van a existir reclamos, los trabajadores se van a sentir satisfechos por cuanto su labor prestada está siendo justamente retribuida y consecuentemente, un crecimiento económico, en fin un sin número de beneficios para ambas partes contratantes; nótese la importancia de que las empresas tengan tarifas remunerativas adecuadas para sus trabajadores, ojo que esto es aplicable también a todas las instituciones del Estado, en la medida que este sea el empleador, es considerado dentro de la definición amplia de empresario, por lo tanto las tarifas aquí referidas también deben ser observadas celosamente por todas las instituciones públicas, y de esa manera poder desterrar la frase que *“el Estado es el peor empleador en el Perú”*, situación que debería tomarse con más cuidado y velar por el bienestar de todos los trabajadores del sector público, en tanto que los servicios que prestan son de naturaleza esencial.

Según el *The Fre Dictionary*, el término “suficiente” significa que “existe o se da en la cantidad adecuada, sin sobrar, para lo que se necesita. En este sentido, asociándolo a la remuneración se debe concebir una remuneración suficiente cuando esta alcance a cubrir las necesidades básicas del trabajador y sus familiares. En gran medida esa es la finalidad de la remuneración y es en donde más se puede apreciar la naturaleza jurídica de carácter alimentario que esta tiene; lo suficiente entonces, se conecta con lo adecuado y hacen un Derecho

Fundamental que todo empleador deberá observar, más cuando prácticamente se está obligando a sus trabajadores para que sus servicios sean de naturaleza exclusiva.

En el caso de la Policía Nacional del Perú, con la eliminación del Régimen 24x24, se está obligando a que el policía preste labor exclusivamente para la institución policial, para lo cual se ha reemplazado el salario que percibían anteriormente [*prestando labores para empresas privadas en su día de franco*] con un bono que a primera vista incrementa su remuneración mensual, pero que una vez se cambie de gobierno y este decida que dicho bono no va más, entonces la remuneración del policía habrá decaído considerablemente; asimismo y todavía más grave, es el hecho de que el referido bono que vienen adquiriendo el personal policial a partir de la eliminación del régimen anotado, no tiene naturaleza remunerativa, esto quiere decir que, una vez el policía cese en sus labores, todo el cálculo de sus beneficios sociales y su pensión de jubilación tan solo se realizará en base a su remuneración básica, no se incluirá de ninguna manera el referido bono, por cuanto este, como se vuelve a repetir, no constituye naturaleza remunerativa y por lo tanto, tampoco tiene carácter pensionable. Entonces, toda institución pública o privada debe velar por el cumplimiento de una remuneración adecuada y suficiente, en la medida que nos encontramos ante un derecho fundamental del trabajador y que debe ser atendido de manera impostergable por el empleador, pues a través de dicho derecho, se le permite al trabajador y sus familiares llevar una vida digna y justa en todo sentido.

Como se viene mencionando y se tiene bien conocido, la función policial ha sido desde siempre la labor más arriesgada en cuanto a funcionarios del Estado se refiere, y es que se ha dicho que para que el servicio policial sea eficiente, se necesita personal dedicado cien por ciento a su actividad policial, solo de esa

manera se lograría derrotar a la delincuencia que hoy día viene azotando al país. La anteriormente descrito resulta cierto y de ninguna manera nos oponemos a lo mencionado, al contrario se es de la idea que la labor policial debe ser exclusiva y que el personal de la Policía Nacional del Perú aparte de prestar sus labores dedicadas cien por ciento a la entidad policial y al resguardo de la ciudadanía, deberían capacitarse constantemente y a partir de ello también se obtendrán resultado favorables en aras de derrotar a la delincuencia, pues de nada serviría un policía dedicado las veinticuatro horas a la labor policial si de no conocerá lo que debe hacer para actuar de manera eficiente en contra de la delincuencia.

Ahora, con una mayor preparación y una dedicación exclusiva del Policía, debe venir acompañado una mejora en sus remuneraciones; pues teniendo en cuenta que lo que obtenían hasta antes de la eliminación del Sistema 24x24, superaba en algunos el sueldo que percibían como efectivos policiales, así lo detalla en un informe el Diario “La Republica”, en la medida que según su investigación realizada a raíz de la eliminación del sistema mencionado, sostienen que un policía en sus días de franco ganaba entre mil doscientos y mil quinientos soles quincenales, lo que haría un promedio de dos mil ochocientos o tres mil soles al mes, aunado a lo que percibían de la institución policial, resultaría una suma bastante favorable para cubrir la canasta básica familiar. En este orden de ideas, ¿se necesita exclusividad en la función policial?, sí, pero también remuneraciones que se encuentren en base a las necesidades básicas del efectivo policial, con esto solucionamos entre otras cosas, que el policía no busque cubrir su salario cobrando coimas y logramos también más policías al servicio del pueblo, ahora, con el bono que se viene otorgado se soluciona en parte el problema, porque como se ha determinado anteriormente dicho bono no tiene naturaleza remunerativa, lo que significa que al momento que un policía es jubilado o cesa su actividad, su CTS y su cálculo ante una posible pensión de jubilación se realizará en base a su remuneración básica sin la inclusión de dicho bono, al margen que este (bono) no alcanza a cubrir lo que el policía percibía mensualmente como producto de la prestación de labores en otras

instituciones. Con la propuesta que se viene adoptando a lo largo de esta investigación, se logrará un mejor presente y futuro para los efectivos de la Policía Nacional del Perú, y es que resulta razonable hacerlo en la medida que ponen en peligro su vida por salvaguardar la de los demás; entonces, los salarios deben ser respetando su dignidad y la de su familia que depende directamente de ellos.

La estructura del Derecho Laboral tiene una relación jurídica muy particular, en la medida que al hablar del Derecho al Trabajo, nos estamos refiriendo a un trabajo humano, productivo, personal, libre, subordinado, por cuenta ajena y remunerado. Entonces, al trabajo humano, productivo y personal se le agrega la calidad de LIBRE, es decir, nace en el marco de la libertad de las partes; esto es, la manifestación de voluntad, mediante el llamado contrato de trabajo; en este claro sentido, es que nadie puede apropiarse del trabajo de otro, pues las formas de esclavitud y servidumbre han sido derrotadas desde hace muchos años, por lo tanto, hoy en día el trabajo debe ser ejercido con total libertad y autonomía. Es preciso aclarar que nuestra Constitución recoge la frase *“el trabajo es un deber...”*, por lo que aparentemente la voluntariedad de la prestación del trabajo se vería afectada, pero esto no es así, en la medida en que esta frase constitucional tan solo se refiere a una mera responsabilidad social o mejor aún moral, de ninguna manera se trata de una responsabilidad jurídica. Dicha libertad de la que goza el trabajador es sobre la cual se perfecciona el contrato de trabajo válidamente y lo que justifica que el trabajador se encuentre bajo el ámbito de las potestades de dirección, sanción y control del empleador. Según Alonso Olea y Casas Bahamonde (1991), la voluntariedad que origina el contrato de trabajo, será a su vez *“la causa determinante de la adjudicación de los frutos al tercero*. Sin embargo, una característica esencial del trabajo es que el hombre trabaja por necesidades económicas y sociales, por lo que la característica de libertad laboral sería relativa. La libertad de trabajo se encuentra tanto en el acceso al mismo, durante la relación laboral y también al momento que el trabajador decide no continuar prestando

labores para su empleador, tan solo se limita a un pre aviso de no desear continuar con la relación laboral.

Dicha voluntariedad no está limitada como lo señala Montoya Melgar (1990), “(...) *al puro acto de celebración del contrato, que evidentemente ha de concederse libremente, sino que se extiende a otros aspectos de la vida de la relación contractual: así, al trabajador le está vedado comprometer su relación laboral con carácter vitalicio que (...) destruiría su libertad de resolver el contrato y se sumiría de hecho en una situación de servidumbre; así también, el trabajador, como complemento de esta prohibición de contratar de por vida, puede desistirse en cualquier momento de continuar su relación laboral, dando por extinguido el contrato sin otra obligación que la de preavisar (...)*”. El derecho al trabajo implica que el estado genere empleo a sus ciudadanos, no constituye una obligación, por cuanto el trabajo es aparte de un derecho un deber social, el punto de partida es el art. 24 de la Constitución peruana, surge también la pregunta acerca de las libertades de profesión; para ello Pérez Luño (2010), realiza un análisis acerca de este tema y señala que las libertades se fundamentan en la naturaleza humana, son por ello «derechos naturales» universales y eternos, mientras que los derechos económicos y sociales constituyen «una categoría contingente en la que, en la mayor parte de las ocasiones, se proclaman necesidades artificiales o transitorias». Pero «es evidente que en el plano de la fundamentación no puede considerarse menos natural el derecho a la salud, a la cultura y al trabajo (...) que el derecho a la libertad de opinión o el derecho al sufragio».

En resumen, el derecho a la libertad de trabajo se encuentra contemplado en la mayoría de instrumentos jurídicos internacionales, por cuanto constituye un derecho fundamental del trabajador, pues implica la elección del lugar y la forma como desea trabajar, restringir esto significa una vulneración al referido derecho. Sin adelantar conclusiones referidas al presente trabajo de investigación, se puede decir que ninguna institución debería obligar a sus trabajadores a prestar servicios en otras instituciones, pues puede ocurrir que este trabajador necesite indefectiblemente

prestar labores a otra institución para que de esa manera pueda cubrir las necesidades básicas de su hogar, claro está que se debe respetar el horario establecido para uno u otro trabajo

III. MÉTODO

3.1. Diseño De Investigación

La presente investigación es no experimental cualitativa, porque busca analizar bases dogmáticas a partir de las cuales nos permitiremos llegar a la conclusión si es que la eliminación del régimen laboral policial de 24x24, vulnera la libertad de trabajo y su derecho fundamental a una remuneración equitativa y suficiente, o es que a partir de su eliminación se está alcanzando la idoneidad de la Policía Nacional del Perú. Para esto, se tendrá que evaluar si el servicio policial es mejor a partir de enero del 2016, lo que se logrará a partir del análisis de documentos relacionados con la función policial, pues, de no serlo, estaríamos ante un intento vano de negar la posibilidad de conseguir ingresos extras al personal policial que laboraba bajo este régimen laboral.

3.2. Variables, Operacionalización

3.2.1. Variables

- **V. Independiente:** La Naturaleza Remunerativa del Bono Policial a Partir de la Eliminación del Régimen Laboral 24x24 de la Policía Nacional del Perú
- **V. Dependiente:** Remuneración Adecuada y Suficiente.

3.2.2. Operacionalización De Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>V.I. La Naturaleza Remunerativa del Bono Policial</p>	<p><u>Naturaleza Remunerativa:</u> Son todos los conceptos que son de libre disposición del trabajador, estos conceptos son considerados para el cálculo de los beneficios sociales y de las pensiones de jubilación de los trabajadores.</p> <p><u>Bono Policial:</u> incentivo fijo que se otorga mensualmente a los efectivos policiales y que suma a su remuneración acumulada, pero que no constituye concepto remunerativo.</p>	<p>Analizar la naturaleza del Bono que se otorga a la Policía Nacional del Perú a partir de la eliminación del 24x24</p> <p>Analizar el bono que percibe el personal policial y si cumple con requisitos para ser considerado concepto remunerativo.</p>	<p>Se analizará con jurisprudencia y doctrina nacional los requisitos que deben cumplir los bonos para ser considerados conceptos remunerativos.</p>	<p>Razón: Fundamentación</p> <p>NOMINAL</p>
<p>V.D. Remuneración Adecuada y Suficiente</p>	<p>Contraprestación económica que debe percibir un ciudadano por su labor en el modo y cantidad ideales, esto importa realizar el pago de forma equitativa y en el momento oportuno.</p>	<p>Se contrastará con la doctrina del trabajo, de igual manera con el análisis de documentos como la Organización Internacional del Trabajo y entrevistas a profesionales en derecho laboral.</p>	<p>Realizar entrevistas a operadores jurídicos del Distrito Judicial La Libertad para conocer sus opiniones acerca del tema de investigación.</p>	

3.3. Población y Muestra

Por la naturaleza del trabajo de investigación cualitativo, no se ha utilizado población ni muestra, sino una unidad de análisis consistente en el estudio de doctrina nacional y extranjera y, derecho comparado.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

A. TECNICAS

- Análisis de documentos
- Entrevista

B. INSTRUMENTOS

- Guía de análisis de documentos
- Guía de entrevista.

3.5. Métodos de Análisis de Datos

a) Teorías Fundamentadas

Siguiendo a Schettini y Cortazzo (2015), la teoría fundamentada es una estrategia metodológica que tiene como objetivo principal generar teoría, a partir del análisis de información netamente dogmática; es por eso que (Murillo, 2008), desarrolla las características fundamentales de este tipo de método de análisis de datos cualitativos y concibe a las siguientes características:

- La recolección de datos y el análisis transcurren de manera concurrente.
- Los datos determinan los procesos y productos de la investigación y no los marcos teóricos preconcebidos.
- Los procesos analíticos suscitan el descubrimiento y el desarrollo teórico y no la verificación de teorías ya conocidas.
- El muestreo se realiza con base a lo que emerge de los datos, se le denomina muestreo teórico y sirve para refinar, elaborar y completar las categorías.
- El uso sistemático de los procedimientos analíticos lleva a niveles más abstractos de análisis.

En suma, lo que se busca con la aplicación de este método de análisis de datos es recolectar una serie de información que permita otorgar mayor validez a la hipótesis arribada, es en ese ámbito que se desenvolverá la aplicación de la teoría fundamentada, toda vez que al ser una herramienta de análisis de datos teóricos, es de vital importancia en la presente investigación, en la misma que se requiere de un amplio despliegue informativo, ya que habrá que analizar instrumentos normativos, como el Decreto Legislativo que elimina el Régimen Laboral 24X24.

La teoría fundamentada, busca en general contrastar los fundamentos doctrinarios con lo que ocurre en la realidad social, en ese sentido lo que se pretende realizar con esto es contrastar si la eliminación del Régimen Laboral 24X24 de la Policía Nacional del Perú, se encuentra dentro de los márgenes de protección de todos los derechos fundamentales del personal policial.

b) Entrevistas a Especialistas

A través de este instrumento de recolección de datos, se buscará conocer los criterios de profesionales conocedores de Derecho Laboral, los cuales estarán dirigidos a validar la hipótesis desarrollada en el presente trabajo de investigación. Esto más que todo, con el interés de evaluar la posibilidad de plantear una reforma a nivel legislativo que reestablezca el régimen Laboral policial derogado, lo que no implica afirmar que dicho régimen debe ser reestablecido, sino por el contrario, se analizará las ventajas o desventajas de dicho sistema de trabajo, su derogación y posible reactivación, todo esto concordado con la normatividad y coyuntura Nacional Vigente y, siempre atendiendo a las políticas de Estado, pues a nuestro parecer su derogación se ha debido a un mal intento de experimentar una Política Pública, lo cual está llevando a causar perjuicios en los efectivos policiales y su entorno familiar.

3.6. Aspectos Éticos

En un primer aspecto, expresamos nuestro más profundo respeto por el Derecho a la Propiedad Intelectual, en tanto que es un Derecho Fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú, en este orden de ideas, todos los textos que no provengan de la autoría de la tesista serán debidamente referenciados respetando las Normas APA vigentes; normas que son de observancia obligatoria para todo investigador de la ciencias sociales, dentro de la cual se encuentra la carrera de Derecho, esto debe ser así, toda vez que las ideas de otros no pueden ser consideradas propias, pues constituiría un delito hacerlo y más, teniendo en cuenta que todo profesional del derecho debe luchar siempre por hacer prevalecer la ley.

Ahora, en esta investigación participaran profesionales conocedores del Derecho Laboral, pues como una de nuestras técnicas de análisis de datos, tenemos las entrevistas, por lo tanto estaremos en constante interacción con jueces, abogados y docentes universitarios, los mismos que serán reconocidos de acuerdo a su valioso apoyo que nos brinden; asimismo, se respetará su libertad de elegir ser nombrados a lo largo de nuestro documento de investigación o de lo contrario y de no contar con su autorización, sus nombres no serán divulgados, pues ello también constituiría la vulneración de su derecho a la protección de datos personales, lo cual no es nuestra finalidad.

Por último, es importante expresar el respeto por los distintos criterios que existan acerca del tema investigado, pues la tesista es consciente que existirán criterios a favor de mi hipótesis y criterios que estén en contra, ello no quiere decir que la presente investigación sea inviable o que no encuentre suficiente respaldo para su realización, pues esta es la característica principal por la que un determinado tema se puede convertir en tesis, ya que esta por su rigurosidad científica requiere de un conflicto real y que a partir de ello el investigador le podrá encontrar una solución con su investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la elaboración del presente trabajo de investigación, se ha propuesto como métodos de recolección de datos, las entrevistas y las teorías fundamentadas, teniendo además, como técnica de recolección de datos el análisis de documentos, siendo que a partir de la utilización de estas últimas se ha elaborado un marco teórico acorde con la investigación, en este punto toca describir los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las entrevistas a especialistas en Derecho Laboral, siendo que después de realizar un arduo trabajo de campo se han obtenido los siguientes resultados:

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS			
PREGUNTA 1.- Según Sus Conocimientos: ¿Cuáles son los Requisitos Esenciales para que una Bonificación tenga Naturaleza Remunerativa?			
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4
En principio está señalado en la Ley, para que un bono pueda tener carácter remunerativo, este debe ser otorgado permanentemente, sobre un monto fijo y sobre todo, que sea de libre disposición del trabajador	El principal requisito para que un concepto sea considerado remuneración, es que éste sea de libre disposición del trabajador, otras circunstancias que se deben de tener en cuenta son la permanencia del beneficio otorgado y que su cuantía sea fija	La Corte Suprema y la misma Legislación Nacional lo señalan, la característica principal que se debe tener en cuenta para que un concepto pueda ser considerado remunerativo es que sea de libre disposición del trabajador.	Principalmente existen tres: - El carácter fijo del monto otorgado. - El carácter permanente. - Que esta sea de libre disposición del trabajador
ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8
Más que requisitos existen tres características, las cuales son:	Sí, porque no se cubre lo que ganaba el policía hasta antes de su eliminación, pero hay que tener en cuenta también la	Los requisitos esenciales que se deben tener en cuenta son: que el beneficio otorgado al trabajador sea de libre	En principio las bonificaciones no tendrían naturaleza remunerativa, pero puede que existan circunstancias que se

<p>1) Que sea de libre disposición del trabajador.</p> <p>2) Que tenga carácter permanente.</p> <p>Que lo otorgado sea un monto fijo.</p>	<p>naturaleza de la función policial, La misma que debe ser prestada de manera exclusiva.</p>	<p>disposición, esto quiere decir, que no esté destinado a una actividad específica, que sea de carácter permanente, esto es que se trate de un beneficio extraordinario, que se entregue por única vez al trabajador y el tercero es que el monto que se otorgue sea fijo en el tiempo</p>	<p>puedan desnaturalizar, como en los casos de los bonos del personal del Poder Judicial o del Ministerio Público, en fin, lo que se considera para evaluar si un bono se ha desnaturalizado y por ende se debe considerar como concepto remunerativo, es que este sea percibido de manera fija, mensual y permanente.</p>
---	---	---	--

PREGUNTA 2.- ¿Considera usted que la Eliminación del Régimen Laboral 24x24 y el Otorgamiento de una Bonificación, Vulnera el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente del Personal de la Policía Nacional del Perú? ¿Por Qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4
<p>Sí, se vulnera el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, pues el monto que otorgan como bono no cubre el sueldo percibido por el policía en la actividad privada</p>	<p>Entendiendo que el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente implica que el trabajador deberá percibir un salario que alcance a cubrir sus necesidades básicas, debemos decir que sí, porque con la eliminación del sistema 24x24 el Estado no ha garantizado los</p>	<p>Sí, se vulnera el Derecho a una Remuneración Adecuada y suficiente por dos cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque la bonificación otorgada no alcanza a cubrir el monto ganado por los policías en sus días de franco. 	<p>Sí. Si entendemos que no se ha cubierto lo que el policía percibía por sus labores en otras instituciones.</p>

	ingresos que los policías percibían en sus días de franco por prestar labores en otras instituciones	Porque la bonificación otorgada no tiene carácter pensionable ni remunerativo	
ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8
Sí, porque el sueldo del policía disminuye sustancialmente, pues de las actividades que realizaba en otras instituciones podía percibir el doble de lo que gana en la institución policial.	Sí, porque no se cubre lo que ganaba el policía hasta antes de su eliminación, pero hay que tener en cuenta también la naturaleza de la función policial, La misma que debe ser prestada de manera exclusiva.	No. Tengo entendido que el Estado ha aumentado las remuneraciones de los policías y que ahora perciben el doble de lo que percibieron hasta antes de la eliminación del mencionado régimen	En cuanto a la eliminación del 24x24 es una potestad que tenía latente el Estado, en la medida que la función policial debe ser prestada de manera exclusiva, salvo cuestiones académicas. En cuanto al bono otorgado, tengo entendido que esto cubre la totalidad de lo ganado por el policía en otras labores. De no ser así, entonces si se estaría vulnerando el Derecho a la Remuneración Adecuada y Suficiente, pues su sueldo resultaría irrisorio.

PREGUNTA 3.- Según sus conocimientos, ¿Cuál es el Contenido Esencial del Derecho Fundamental a una Remuneración Adecuada y Suficiente?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4
<p>En general, el contenido de la remuneración es su protección del Derecho a la Vida. En este caso deberíamos considerar adecuado y suficiente una remuneración que alcance a cubrir las necesidades básicas del trabajador y los que dependen de él.</p>	<p>La remuneración tiene carácter alimentario, por ende protege el Derecho a la Vida; entonces, se puede decir que el contenido esencialmente protegido es el Derecho a una Vida digna.</p>	<p>La remuneración constituye un medio de satisfacción de las necesidades del trabajador y de sus familias, por lo tanto, lo que se protege de manera esencial es el Derecho a una Vida Digna</p>	<p>El contenido esencial del Derecho a la Remuneración Adecuada y Suficiente, es que este deberá estar bajo estándares que puedan cubrir las necesidades básicas del trabajador y los que dependan de él económicamente.</p>
ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8
<p>Básicamente se protege el Derecho a una vida digna, recordemos que la remuneración tiene carácter alimentario y por ende protege el Derecho a la vida.</p>	<p>El contenido esencial o constitucionalmente protegido de la remuneración, es el Derecho a la vida.</p>	<p>Lo que protege principalmente la constitución con el derecho a la remuneración es el Derecho a la vida, entonces, a partir de ello se puede afirmar que el contenido esencialmente protegido es el derecho a una vida digna.</p>	<p>Existen distintas teorías que buscan explicar el concepto de remuneración, pero la que acoge la constitución, es la que le otorga carácter alimentario a la remuneración, en ese sentido, lo esencial es el Derecho a la Vida</p>

PREGUNTA 4 ¿Considera usted que si la Bonificación que se Otorga al Personal Policial desde la Eliminación del Sistema 24x24, tuviera Naturaleza Remunerativa, Garantizaría el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente? ¿Por Qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4
<p>En parte sí. Porque producto de su otorgamiento se incluirá por ejemplo para el cálculo de la CTS y pensiones de jubilación; entonces, la perspectiva es a futuro, en tanto que mes a mes se va a seguir percibiendo el mismo monto que hasta ahora perciben los policías</p>	<p>Primero, habría que analizar la manera como se viene otorgando ese bono, pues como se mencionó, existen requisitos para que pueda ser considerado concepto remunerativo.</p> <p>Segundo, si el bono es considerado concepto remunerativo generará efectos para el cálculo de ciertos beneficios laborales que obtiene el policía y para la seguridad social, siendo así, su consideración como concepto remunerativo va a generar efectos a futuro.</p>	<p>En parte sí. Porque se empezaría a tener en cuenta este bono para el tema de la jubilación, pero eso es un tema a futuro.</p>	<p>Sí. Porque ello permitiría al personal policial mayores beneficios al momento de cesar su actividad en la Policía Nacional del Perú.</p>
ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8
<p>En parte sí, porque obteniendo la naturaleza remunerativa, el personal policial se verá favorecido al momento que se quiera jubilar o ante una liquidación de cualquier beneficio laboral.</p>	<p>Sí, porque generaría como efecto al incremento de los demás beneficios del personal policial.</p>	<p>No, porque ello generaría efectos a futuro, lo que realmente debería suceder, si es que ya no ha sucedido es que en la actualidad se aumente el sueldo a los policías.</p>	<p>Sí, aparte de ello implicaría una mejor seguridad social para el personal policial.</p>

DISCUSION DE RESULTADOS:

4.1. Análisis de entrevistas realizadas a Magistrados de La Libertad

ANÁLISIS DE RESPUESTAS

ENTREVISTADO 1

De acuerdo a lo argumentado por esta Magistrada, los requisitos para que un bono sea considerado concepto remunerativo son: que este sea de carácter permanente, de libre disponibilidad del trabajador y que sea otorgado sobre la base de un monto fijo. Si tenemos en cuenta ello, se tiene que el monto que percibe el personal de la Policía Nacional del Perú, cumple con los tres requisitos que señalan los magistrados del Poder Judicial; pues todos coinciden en cuanto a los requisitos a tenerse en cuenta.

En cuanto a la permanencia, este bono se viene otorgando desde el gobierno del Ex Presidente Nacionalista Ollanta Humala; es de libre disposición del Policía, pues no está predestinado a cubrir una determinada actividad, es decir, no se otorga bajo una condición; y, el monto que se otorga es de naturaleza fija, en tanto que este asciende al monto de S/. 1,200.00 soles mensuales. Cumpliéndose estos tres requisitos, este bono debería ser considerado concepto remunerativo.

Por lo demás, la entrevistada ha sostenido que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración adecuada y suficiente es la protección del derecho a la vida y por último que al considerarse el bono policial como concepto remunerativo, se estaría protegiendo el referido derecho, pues esto generaría efectos en el cálculo de algunos beneficios laborales del policía y en su seguridad social.

ENTREVISTADO 2

Este Magistrado considera que el principal requisito que se debe tener en cuenta para que un bono pueda ser considerado concepto remunerativo, es la libertad en el modo de utilización; es decir, explicaba que el policía haga lo que mejor le parezca con el monto de dinero que se le otorga como bono, si el Estado no ha condicionado su utilización para ciertas actividades, entonces hace mal en no considerarlo como concepto remunerativo.

Ello resulta un argumento válido, en la medida que dicho bono no está predestinado a la inversión en determinadas actividades, no restringe su disfrute, entonces, la pregunta es: ¿Por qué el Estado peruano presume no lo ha considerado como concepto remunerativo?, surgen muchas

respuestas, es que quizás se busca tener contento al policía temporalmente, pero ello tampoco podría ser real, pues lo que se otorga como bono no alcanza a cubrir lo que el personal policial percibía por prestar labores en otras instituciones durante sus días de franco.

Por otro lado, se tiene que este Magistrado considera que con la eliminación del régimen laboral 24x24 se vulnerado el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente, en la medida que el bono otorgado no alcanza a cubrir el sueldo ganado por el policía producto de labores en otras instituciones. Esto resulta cierto, pues el Estado ha disfrazado una situación de aumento de salario al policía con el otorgamiento de este bono, lo cual resulta totalmente ilógico si tomamos en cuenta que la finalidad del Estado es derrotar la inseguridad ciudadana, para ello se debería empezar por tener un personal policial bien remunerado, de esa manera las preocupaciones del policía se centraran netamente en su trabajo y no en como cubrirá sus deudas mensuales.

En cuanto a la tercera pregunta, esta no merece mayor análisis, en la medida que como ya es sabido el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente protege el Derecho a la Vida y así lo señala el entrevistado.

En cuanto a la cuarta pregunta, referida a que si considera que considerándose a este bono como concepto remunerativo garantizaría el derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente, ha sostenido que ello generaría un beneficio a futuro. Esto resulta cierto, pero también hay que tener en cuenta que una vez que este bono sea considerado remuneración propiamente dicha, generaría en el policía un efecto alentador, en la medida que se le asegurará una mejor seguridad social y por ende sus beneficios mensuales también ascenderían, ello es propia de la naturaleza remunerativa de cualquier concepto otorgado al trabajador, pues ello incide de manera general en su remuneración ordinaria mensual.

ENTREVISTADO 3

Como todos los Magistrados entrevistados, ella coincide en señalar que el requisito principal a tenerse en cuenta es la libertad de disponibilidad del trabajador respecto de la bonificación otorgada, desde ese punto de vista, no cabe dudas hasta el momento que el bono otorgado al personal de la Policía Nacional del Perú, cumple con este requisito esencial para ser considerado

remuneración y por ende, computable para el cálculo de algunos beneficios laborales y consideración en la seguridad social del Policía.

En cuanto a segunda pregunta, esta Magistrada lo analiza desde dos premisas; primero sostiene que si se vulnera el derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente, porque la bonificación que se otorga al policía no alcanza a cubrir la totalidad de lo que éste ganaba por prestar sus servicios en otras instituciones distintas a la policial y porque, la bonificación otorgada no tiene carácter pensionable ni remunerativo. A partir de su explicación al momento de realizársele la entrevista, sostenía que no puede ser razonable limitar las vacaciones del trabajador como en el caso de la policía, pues al no permitírsele trabajar en su día franco, es tanto como restringirle su Derecho Fundamental de acceso al Trabajo, pues lo único que debe importar es que cumpla con sus obligaciones dentro de la institución policial y lo que haga con su día de descanso no debería estar dentro de las regulaciones legislativas, claro siempre que no sea contradictorio con la función que desempeña.

A esto hay que agregar, la poca seriedad con la que viene asumiendo el gobierno los sueldos de los efectivos del orden, pues hace ya varios años que se viene manteniendo el otorgamiento de este bono, a lo que los funcionarios del Estado llaman aumento, pero que en realidad, no lo es. Porque no se computa como incremento remunerativo.

En cuanto a la tercera pregunta, la entrevistada sostiene que el contenido constitucionalmente protegido del Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente es el Derecho a una Vida Digna, ello por cuanto la remuneración de todo trabajador debe cubrir por lo menos las necesidades básicas de él y de los que dependen directamente del trabajador.

En cuanto a la última pregunta, la entrevistada ha sostenido que con la consideración de concepto remunerativo del bono policial se garantizaría el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente, en tanto que generaría impactos en el cálculo y posterior otorgamiento de una jubilación. Ahora, si tenemos en cuenta que una vez considerado concepto remunerativo el bono percibido por los efectivos de la policía nacional del Perú, ello implicaría la percepción de una remuneración propiamente dicha en los haberes de los policías, esto permitirá que el efectivo policial preste sus labores con un incentivo distinto.

ENTREVISTADO 4

Coincide con los entrevistados anteriores, en el sentido que considera tres requisitos esenciales para determinar si una bonificación tiene o no carácter remunerativo, pues sostiene que ésta debe ser de carácter fijo, permanente y de libre disposición del trabajador. En base ello, debemos tener en cuenta que estos requisitos ya han sido desarrollados por la Corte Suprema del país, tanto en el caso del bono de los trabajadores del Poder Judicial, como de los trabajadores del Ministerio Público, arribando en ambos casos a sostener que dicho bono tiene naturaleza remunerativa, esos bonos analizados por el máximo ente del Poder Judicial tienen características similares al bono que se otorga al personal policial, por lo que de igual manera dicho bono debería ser considerado concepto remunerativo. Dichos pronunciamientos jurisdiccionales serán analizados más adelante.

En cuanto a la segunda pregunta, la entrevistada sostiene que con la eliminación del régimen 24x24 y la posterior emisión del bono policial para, aparentemente, cubrir el salario que el policía ganaba producto de otras actividades en sus días de franco se vulnera el Derecho a una Remuneración Adecuada y Suficiente. Esto es así, pues como se ha sostenido a lo largo de esta investigación, lo que se otorga como bonificación por riesgo de vida al policía, no cubre la totalidad del sueldo obtenido cuando prestaba sus servicios a otras instituciones.

En cuanto a la tercera pregunta, la entrevistada ha sostenido que lo que se protege con el derecho a una remuneración adecuada y suficiente es que se pueda cubrir las necesidades básicas del trabajador y los que dependan de él. Pues esto va en concordancia con la definición de lo adecuado y suficiente, se debe tener en cuenta que lo que se busca es una protección de lo básico para el policía, más si tenemos en cuenta que con la eliminación del controvertido régimen no se ha avanzado en la lucha con la delincuencia, lo cierto es que a partir de su eliminación se ha incrementado los índices de violencia en el país y existen policías que actúan alejados de la ley, ejemplo de ello es las constantes noticias sobre detenciones de policías por pertenecer a organizaciones criminales o cobrar coimas a los ciudadanos.

En cuanto a la cuarta pregunta, la entrevistada sostiene que se garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente si es que el bono policial es considerado concepto remunerativo, esto es cierto pues ello influiría de manera positiva en la remuneración ordinaria mensual del policía.

ENTREVISTADO 5

Sostiene que más que requisitos, existen tres características a tener en cuenta, a saber, que sea de libre disposición del trabajador, que sea de carácter permanente y que el monto otorgado sea fijo en el tiempo. En suma, requisitos o características, lo cierto es que debemos de tener en cuenta que la naturaleza del bono dependerá mucho de la manera como sea otorgado por el empleador, es decir, si es que este es otorgado para cubrir una determinada actividad, entonces si debe considerarse como bonificación, de lo contrario y al no existir una especificación sobre su otorgamiento, entonces será considerado concepto remunerativo.

En cuanto a la segunda pregunta, considera que si se vulnera el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, pues el monto otorgado como bono no cubre el sueldo que percibía el policía en otras instituciones. Esto es así, en tanto que se debió incrementar el sueldo del policía realmente y no en base a bonos que no constituyen mayor beneficio a futuro para el policía.

En cuanto a la tercera pregunta, se sostiene que lo que se protege con la remuneración es el derecho a una vida digna, pues ello implica que con el otorgamiento de una remuneración, se deberá tener en cuenta que el trabajador deberá cubrir sus necesidades básicas y las de sus familiares que de él dependen.

En cuanto a la cuarta pregunta, es de la opinión que si se garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, en la medida que formaría parte integrante de la remuneración ordinaria mensual y con ello la consideración para el cálculo de otros beneficios sociales.

En resumen, esta Magistrada se encuentra conforme con la propuesta de la presente investigación y sus argumentos son favorables en todo momento.

ENTREVISTADO 6

Esta Magistrada al igual que todos los demás, considera que los requisitos para que una bonificación pueda ser considerada como concepto remunerativo, son que ésta tenga el carácter permanente y que sea de libre disponibilidad del trabajador. En este aspecto no queda más que concordar con lo expresado por la entrevistada, en el sentido que ha tenido en cuenta los dos

principales criterios que se deben tener presentes a la hora de analizar que conceptos deben ser considerados remunerativos.

Al preguntársele si la eliminación del régimen 24x24 y la inclusión de un bono en su reemplazo vulnera el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del policía, ha sostenido que sí, porque el bono no alcanza a cubrir lo que ganaba el policía en su día de franco prestando labores a otras instituciones distintas a la policía, enfatiza que a pesar de ello, la labor policial debe ser exclusiva. En este último aspecto señalado por la entrevistada, se debe dejar establecido que nadie niega que la función policial deba ser ejercida de manera exclusiva, pero ello no implica que el personal policial no alcance a cubrir las necesidades básicas para subsistir, al contrario, si la prestación de servicios del policía resulta ser exclusiva, entonces, con mucha más razón los salarios deben ser suficientes para que el policía y los dependen de él, lleven una vida digna.

Por lo demás, la entrevistada ha sostenido que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración adecuada y suficiente es el Derecho a la Vida; además, considera que si el bono policial fuese considerado concepto remunerativo garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, por cuanto se incrementarían los montos de los beneficios laborales que pueda percibir el policía. Importante la posición de la entrevistada, por cuanto se ajusta al criterio que se viene sosteniendo durante toda la investigación y que coadyuva a la comprobación de nuestra hipótesis.

ENTREVISTADO 7

En cuanto a la primera pregunta, es del mismo criterio que los Magistrados anteriormente analizados.

En cuanto a la segunda pregunta, considera que no se vulnera el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, porque según tiene conocimiento el sueldo de los policías se ha incrementado y que ahora percibirían el doble de lo que percibían hasta antes de la eliminación del 24x24. Lo que se puede analizar de esta respuesta, es más que todo, en el extremo que se señala que los policías perciben el doble de sueldo luego de la eliminación del mencionado régimen, esto resulta una verdad a medias, en tanto que como ya se ha mencionado anteriormente, el bono que se viene percibiendo es de S/. 1200.00 Soles mensuales y que además de ello, no constituye concepto remunerativo ni pensionable, por ende, no suma para el

cálculo de beneficios laborales que pueda percibir el personal policial y tampoco es considerado para fines de la seguridad social del policía, por lo que sostener que el sueldo se ha incrementado, no es una respuesta seria teniendo en cuenta lo anteriormente sostenido. Sin embargo se respetan los criterios recogidos de nuestros entrevistados, en tanto han aportado variados fundamentos para la elaboración de la presente investigación.

En cuanto a la tercera pregunta, sostiene que lo que protege el derecho a una remuneración adecuada y suficiente es el derecho a la vida.

Refiriéndose a la cuarta pregunta, considera que la consideración del bono policial como concepto remunerativo no garantizaría una remuneración adecuada y suficiente, por cuanto ello generaría efectos a futuro, en parte resulta cierto, pero también hay que tener en cuenta que una vez considerado concepto remunerativo el bono percibido por el personal policial, ello generaría efectos no solo a la seguridad social, sino a otros beneficios laborales que el policía percibe mensualmente y es allí donde sí se garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente.

ENTREVISTADO 8

Con referencia a la primera pregunta, sostiene lo mismo que los demás entrevistados y además de ello cita como ejemplos las bonificaciones del personal del Poder Judicial y del Ministerio Público, las mismas que ha sido considerada por la Corte Suprema como conceptos remunerativos, lo cual es importante porque existen antecedentes de los cuales se puede guiar para tomar criterios semejantes en el caso del personal policial, clara este previo análisis de su naturaleza.

En cuanto a la segunda interrogante, comenta en un primer momento la posibilidad que existía de eliminar el régimen 24x24 y que además de ello se habría aumentado el sueldo del policía, de no ser así se existiría una vulneración al derecho a una remuneración adecuada y suficiente, pues el sueldo del policía resultaría irrisorio. Lo cual resulta cierto, pues al margen del bono otorgado, lo ideal sería que este sea considerado concepto remunerativo, de esa manera se podrán incrementar ciertos beneficios laborales y por ende, las pensiones de los policías.

En cuanto a la tercera pregunta, sostiene que se busca proteger el derecho a la vida, lo cual no merece mayor análisis, por cuanto lo mismo ya se ha analizado respecto de los demás entrevistados.

En cuanto a la cuarta pregunta, sostiene que si se garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente, si es que el bono se llegase a considerar concepto remunerativo. Pues además de incrementarse sus beneficios, coadyuvara a una mejor seguridad social, considero que esta es una respuesta acertada, en el sentido que dicho bono constituye realmente un concepto remunerativo, en la medida que cumple con los tres requisitos señalados por la jurisprudencia nacional y reafirmados por los entrevistados, hay que tener en cuenta que este [bono] es cancelado de manera mensual a los policías, sobre un monto exacto todos los meses y es de libre disponibilidad del policía, por cuanto su utilización no está sometido a una determinada actividad en específico, el policía es libre de utilizarlo en lo que mejor le convenga.

4.2. Análisis de Jurisprudencia Nacional de la Corte Suprema

N° DE RESOLUCION	ORGANO EMISOR	CRITERIO ADOPTADO	ANALISIS DEL AUTOR
CASACIÓN N° 1112-2014-LIMA	CORTE SUPREMA DEL PERÚ	<p>En esta casación el máximo ente del Poder Judicial analiza la bonificación por función jurisdiccional, en la misma que adopta el siguiente criterio:</p> <p><i>“El recurrente ha venido percibiendo el Bono por función jurisdiccional de manera fija, mensual y permanente sujeto a los días laborados incluso durante su periodo vacacional o licencia con goce de haber, teniendo similares características a la remuneración al ser de su libre disposición, lo que guarda concordancia con el artículo 7º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que dicho concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de su compensación por tiempo de servicios, así como de otro concepto de la misma naturaleza, como es el caso de las asignaciones excepcionales que también forma parte del petitorio del actor”.</i></p>	<p>Además de lo citado, la Corte Suprema expresa que si bien es cierto existe resoluciones administrativas que sostienen que dicha bonificación no tiene carácter remunerativo, lo cierto es que la misma es otorgada de forma fija, mensual y permanente, por lo tanto adquiere carácter remunerativo, en la medida que es de libre disposición del servidor público.</p> <p>Este bono del personal del Poder judicial es otorgado para incentivar la función jurisdiccional, comparándolo con el bono policial, este último se otorga por riesgo de vida, pero no tiene ninguna diferencia en lo demás, pues también es otorgado de manera fija, mensual y permanente, siendo de libre disposición del policía, por lo tanto considero que debe ser considerado concepto remunerativo.</p>

<p>CASACIÓN Nº 1372-2015- LIMA</p>	<p>CORTE SUPREMA DEL PERÚ</p>	<p>En esta casación el máximo ente del Poder Judicial analiza la bonificación por función fiscal, en la misma que adopta el siguiente criterio y teniendo en cuenta lo citado en la casación anterior:</p> <p><i>“Conforme al artículo 194º de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del artículo 158º de la Constitución Política del Estado, debe incluirse en el cálculo de la pensión, el bono por función fiscal al haber sido el mismo percibido de forma permanente”.</i></p>	<p>Es decir equipara las funciones del personal del Poder Judicial con las del personal del Ministerio Público, siendo que ello tiene mucha certeza, pues ambas instituciones buscan la administración de justicia.</p> <p>La Corte Suprema fundamenta su criterio en el hecho que tanto la función fiscal como la jurisdiccional es exclusiva, salvo las tareas académicas, por lo tanto los jueces y fiscales no pueden percibir otras remuneraciones distintas a estas dos actividades, entonces el bono otorgado encuentra razón de ser.</p> <p>En ese mismo sentido, si la función policial es de naturaleza exclusiva, entonces, la bonificación otorgada encuentra razón de ser, pero analizando más a fondo también debería ser considerada como concepto remunerativo, en tanto tiene igual connotación que la función fiscal.</p> <p>Aún más, la función del policía es velar por el orden público y ello implica el cuidado de las personas poniendo en peligro su propia vida.</p>
---	--	---	--

V. CONCLUSIONES

- El Derecho a la Remuneración Adecuada y Suficiente implica que el sueldo percibido por un trabajador de cualquier sector, llámese público o privado, debe alcanzar a cubrir las necesidades básicas del trabajador y las personas que dependen de él económicamente, ello lleva consigo la protección del derecho a la vida y de vivir en condiciones dignas, por cuanto la remuneración tiene carácter alimentario.
- De la investigación realizada se ha podido concluir que la eliminación del sistema laboral 24x24 de la Policía Nacional del Peru, afecta el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del policía, por cuanto el bono que se ha otorgado a partir de su eliminación no alcanza a cubrir lo que el personal policial percibía por prestar sus labores en otras instituciones distintas a la policial en sus días de franco, aunado a ello este bono no tiene naturaleza remunerativa ni pensionable, por ende no genera ningún efecto en los beneficios laborales del personal policial y tampoco en las pensiones de jubilación o cualquier otra.
- El bono que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 de la Policía Nacional del Perú, debe tener carácter remunerativo, en la medida que cumple con los parámetros analizados por la Corte Suprema del país, esto es, se otorga de manera fija, mensual y permanente, siendo que el monto otorgado como bonificación es de libre disponibilidad del policía, por cuanto su utilización no está predeterminada a una actividad en específico.
- De las entrevistas realizadas a magistrados de La Corte Superior de Justicia de La Libertad, se ha podido concluir que al considerarse al bono policial como concepto remunerativo se garantizará el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del personal de la Policía Nacional del Peru, por cuanto ello generaría impactos en los beneficios laborales que percibe el policía y en su seguridad social.

VI. RECOMENDACIONES

AL CONGRESO DE LA REPUBLICA

Para que en el ejercicio de sus atribuciones legislativas, proponga ante la mesa de trabajo un proyecto de ley que busque considerar al actual bono policial como concepto remunerativo dentro del salario del personal de la Policía Nacional del Perú, en tanto que de esa manera se protegerá el derecho a la remuneración adecuada y suficiente del personal policial y por ende, se podrá exigir mejor desempeño en el ejercicio de las labores policiales.

AL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU

Para que a través de sus órganos administrativos correspondientes hagan conocer la necesidad de su personal y así el Estado pueda ser consciente de las circunstancias actuales que el Policía tiene y que a partir de ello se busque una mejora en sus remuneraciones.

A LOS OPERADORES JURIDICOS

En tanto que son los principales generadores de derecho, para que a través de sus potestades de iniciativa legislativa que les otorga la Constitución Política del Perú, puedan plantear iniciativas legislativas que busquen mejorar las condiciones remunerativas del personal policial.

A LA SOCIEDAD EN GENERAL

Para que busquen siempre coadyuvar con la función de la policía nacional del Perú, teniendo en cuenta que un efectivo policial pone en peligro su vida por proteger la de los demás, en ese sentido, se debe recomendar que la sociedad valore la función policial.

VII. REFERENCIAS

1. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAHAMONDE, M. E. (1991). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense – Madrid, Facultad de Derecho.
2. Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra.
3. Avedaño Murillo G.E. (1991). *El Derecho Laboral como Derecho Humano*. Recuperado el 28/08/2017, de: <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/32/el-derecho-laboral-como%20derecho-humano.pdf>
4. Belaunde S. (2016), 23/04. Populismo Policial. *El Comercio*. Secc. Lo último. Página única.
5. CABANELLAS, G. (1964). *Contrato de Trabajo*. Tomo II. Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires.
6. Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. 2da edición. Buenos Aires. Ed. Librería el Ateneo Editorial.
7. De la Cueva, M. (1997). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México D.F.
8. GARCIA TOMA, V. (1999). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima, Perú.
9. Instituto de Defensa Legal. (diciembre - 2015). Informe Anual 2015, Balance del Gobierno de Ollanta Humala: Un quinquenio sin cambios sustanciales. Lima: Roble Rojo, Grupo de Negocios S.A.C.
10. López U. y Masini C. (2016). *El nuevo régimen laboral de la PNP: del 24x24 al 6x1*. Recuperado el 04/05/2017, de: <http://enfoquederecho.com/publico/el-nuevo-regimen-laboral-de-la-pnp-del-24x24-al-6x1/>
11. MARCENARO FRERS, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Cultural CUZM, S.A. Editores, Lima, Perú.

12. MONTTOYA MELGAR, A. (1990). *Derecho del Trabajo*. 11va edición. Ed. Tecnos. Madrid
13. Murillo, J. F (2008). *Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar*. Bogotá. Ed. Convenio Andrés Bello.
14. NEVES MUJICA, J. (2001). *Libertad de Trabajo. Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. En Revista Derecho y sociedad N° 17, Lima. Diciembre del 2001
15. PEREZ LUÑO A.E (2010). *Los Derechos Humanos*. en prensa por el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla. ESPAÑA
16. Plá Rodríguez, A. (1987). *La Extinción del Contrato de Trabajo en Uruguay*. En AA.VV. *La Extinción de la Relación Laboral*. Lima. Ed. AELE.
17. RIVERA MUÑOZ, A. (2007). “*Regulación de las Remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana*”. Tesis Para Optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado el 20/08/2017, de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1206/1/Rivera_ma.pdf
18. SARZO TAMAYO, V. R. (2012). “*La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*”. Recuperado el 27/06/2017, de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1364>
19. Schettini P. y Cortazzo I. (2015). *Análisis de Datos Cualitativos en la Investigación Social, procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Recuperado el 27/06/2017, de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1
20. Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2015). *Guía Laboral*. 7ma edición. Lima. Ed. Gaceta Jurídica.

ANEXOS:

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

TEMA: “LA NATURALEZA REMUNERATIVA DEL BONO POLICIAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A UNA REMUNERACIÓN ADECUADA Y SUFICIENTE”

NOMBRES Y APELLIDOS :.....

CARGO/FUNCION :.....

PREGUNTAS:

- 1. Según sus conocimientos ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS ESENCIALES PARA QUE UNA BONIFICACIÓN TENGA NATURALEZA REMUNERATIVA?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- 2. ¿CONSIDERA USTED QUE LA ELIMINACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL 24X24 Y EL OTORGAMIENTO DE UNA BONIFICACIÓN, VULNERA EL DERECHO A UNA REMUNERACION ADECUADA Y SUFICIENTE DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU? ¿POR QUÉ?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Según sus conocimientos, ¿CUÁL ES EL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A UNA REMUNERACION ADECUADA Y SUFICIENTE?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿CONSIDERA USTED QUE SI LA BONIFICACIÓN QUE SE OTORGA AL PERSONAL POLICIAL DESDE LA ELIMINACIÓN DEL SISTEMA 24X24, TUVIERA NATURALEZA REMUNERATIVA, GARANTIZARÍA EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN ADECUADA Y SUFICIENTE? ¿POR QUÉ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ASESOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA NATURALEZA REMUNERATIVA DEL BONO POLICIAL Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A UNA REMUNERACIÓN ADECUADA Y SUFICIENTE”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿DE QUE MANERA LA NATURALEZA REMUNERATIVA DEL BONO POLICIAL GARANTIZARA EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN ADECUADA Y SUFICIENTE DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ?	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera la naturaleza remunerativa del bono policial que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 garantizaría el derecho a una remuneración adecuada y suficiente de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>La naturaleza remunerativa del bono policial garantizará el derecho a una remuneración adecuada y suficiente del personal de la Policía Nacional del Perú, porque formará parte de su salario básico y de esa manera se tendrá en cuenta para el cálculo de su pensión por jubilación y otros beneficios sociales.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>La Naturaleza Remunerativa del Bono Policial a Partir de la Eliminación del Régimen Laboral 24x24 de la Policía Nacional del Perú</p> <p>INDICADORES</p> <p>Se analizará con jurisprudencia y doctrina nacional los requisitos que deben cumplir los bonos para ser considerados conceptos remunerativos.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptiva</p>
	<p>Específicos</p> <p>Estudiar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración adecuada y suficiente.</p>		<p>DEPENDIENTE</p> <p>Remuneración Adecuada y Suficiente.</p> <p>INDICADORES</p> <p>Realizar entrevistas a operadores jurídicos del Distrito Judicial La Libertad para conocer sus opiniones acerca del tema de investigación.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Los Operadores Jurídicos de La Libertad</p>
	<p>Determinar si la eliminación del sistema laboral 24x24 afecta la remuneración de la Policía Nacional del Perú.</p>		<p>DISEÑO</p> <p>Cualitativo</p>	
	<p>Determinar si el bono que se otorga a partir de la eliminación del sistema laboral 24x24 debería tener carácter remunerativo.</p> <p>Entrevista a especialistas en Derecho Laboral para obtener su posición respecto del tema tratado.</p>		<p>INSTRUMENTO</p> <p>Guía de Análisis de Documentos.</p> <p>Guía de Entrevista con expertos.</p>	