

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA JORNADA DE
TRABAJO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHO LABORAL

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH. DENWER NUÑEZ CUSACANI

ASESOR:

DR. JOSÉ LUIS MANDUJANO RUBÍN

HUÁNUCO – PERU

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, quienes, a pesar de encontrarme lejos de ellos, mantienen una permanente comunicación y muestra de apoyo incondicional para el cumplimiento de mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y la plana de docentes que la integran, los mismos que me han permitido consolidarme como un profesional, inculcándome los valores y principios que serán la base en el ejercicio de mi profesión.

RESUMEN

El propósito principal de la presente investigación fue determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú. La metodología empleada fue de carácter cualitativo. El método utilizado fue de tipo de diseño hermenéutico. Las técnicas de recolección de datos fueron el análisis documental y la entrevista; y sus respectivos instrumentos: fichas de análisis y guía de entrevista estructurada. La investigación se orientó al análisis e interpretación de las normas legales referidas a las jornadas de trabajo que se aplica a la Policía Nacional del Perú, desde la Constitución; y, entrevista a jueces y abogados especializados en el ámbito laboral. Los principales resultados fueron: las jornadas de trabajo para servicios operativos resultan inconstitucionales porque exceden los límites máximos del artículo 25 de nuestra Constitución, las jornadas de trabajo para servicios administrativos resultan constitucionales porque se respetan las 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo.

Palabras clave: Constitucionalidad, jornada de trabajo, turnos y horarios de trabajo, Policía Nacional del Perú.

ABSTRACT

The main purpose of this investigation was to determine the constitutionality of the working day in the National Police of Peru. The methodology used was qualitative in nature. The method used was of the hermeneutical design type. The data collection techniques were the documentary analysis and the interview; and their respective instruments: analysis sheets and structured interview guide. The investigation was oriented to the analysis and interpretation of the legal norms referring to the working hours that apply to the National Police of Peru, from the Constitution; and, interviews with judges and lawyers specialized in the labor field. The main results were: the working hours for operational services are unconstitutional because they exceed the maximum limits of article 25 of our Constitution, the working hours for administrative services are constitutional because the maximum 8 hours a day and 48 hours a week are respected.

Keywords: Constitutionality, working hours, work shifts and hours, National Police of Peru.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN...	III
ABSTRACT.....	IV
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	15
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos	22
1.2.1 Problema general	22
1.2.2 Problemas específicos	22
1.3 Formulación de objetivos generales y específicos.....	22
1.3.1 Objetivo general	22
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Justificación.....	23
1.4.1 Justificación teórica	23
1.4.2 Justificación práctica	24
1.4.3 Justificación metodológica.....	24
1.4.4 Justificación social.....	24
1.5 Limitaciones	25
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	26

2.1 Marco contextual e institucional	26
2.2 Antecedentes de la investigación	27
2.2.1 Antecedentes internacionales	27
2.2.2 Antecedentes nacionales	29
2.2.3 Antecedentes locales	39
2.3 Bases teóricas.....	39
2.3.1 Constitución.....	39
2.3.1.1 Definición.....	39
2.3.1.2 La constitución como norma jurídica suprema	40
2.3.1.3 Argumentación constitucional.....	41
2.3.1.4 Interpretación constitucional.....	43
2.3.1.5 Principios de interpretación constitucional.....	43
2.3.1.6 Límites de la interpretación constitucional.....	45
2.3.1.7 ¿El artículo 25 de la Constitución es amparable al personal de la Policía Nacional del Perú?.....	45
2.3.2 Jornada de trabajo en el régimen general.....	48
2.3.2.1 Definición.....	50
2.3.2.2 Tipos de jornadas de trabajo.	51
2.3.2.2.1 Según su origen.	51
2.3.2.2.2 Según el pago.	55
2.3.2.2.3 Según la forma de distribuir el tiempo.....	59
2.3.2.3 Horario de trabajo.....	64
2.3.2.4 Refrigerio.	65
2.3.2.5 Descansos remunerados.....	66
2.3.2.5.1 Semanal.	67
2.3.2.5.2 Feriados no laborables.....	68

2.3.2.5.3 Anuales	69
2.3.3 Jornada de trabajo en el régimen especial de la Policía Nacional del Perú.....	70
2.3.3.1 Aspectos preliminares	70
2.3.3.2 Organización de la policía	71
2.3.3.3 Tipos de servicios policiales	72
2.3.3.3.1 Servicios operativos	73
2.3.3.3.2 Servicios administrativos.....	73
2.3.3.4 Jornadas de trabajo	74
2.3.3.4.1 Para los servicios operativos.....	76
2.3.3.4.2 Para los servicios administrativos	81
2.3.4 Jornadas de trabajo de los policías en otros países	83
2.4 Bases conceptuales	86
2.5 Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas	87
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	88
3.1 Ámbito	88
3.2 Población.....	88
3.3 Diseño de estudio.....	89
3.4 Matriz de categorías.....	90
3.5 Métodos, técnicas e instrumentos.....	90
3.5.1 Métodos.....	90
3.5.2 Técnicas	91
3.5.2.1 Análisis documental.....	91

3.5.2.2 Entrevista.....	91
3.5.3 Instrumentos.....	91
3.5.3.1 Ficha de análisis.....	91
3.5.3.2 Guía de entrevista.....	92
3.6 Análisis de datos.....	92
3.7 Consideraciones éticas.....	92
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	93
4.1 Servicios operativos.....	93
4.2 Servicios administrativos.....	112
4.3 Jornadas atípicas o acumulativas en la Policía Nacional del Perú.....	117
CONCLUSIONES.....	119
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
ANEXOS.....	130
Anexo 01. Fotos, documentos.....	131
Anexo 02. Matriz de la investigación.....	147
Anexo 03. Consentimiento informado.....	149
Anexo 04. Instrumentos.....	152
CONSTANCIA DE SIMILITUD - TURNITIN.....	154

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	155
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA.....	156

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Jornada de trabajo de "Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal"	93
Tabla 2. Jornada de trabajo de "Servicio-Retén-Servicio"	96
Tabla 3. Jornada de trabajo de "Turno de 24x24"	99
Tabla 4. Jornada de trabajo de "Turno comisarías rurales"	101
Tabla 5. Jornada de trabajo de "Turno de tres (03) grupos de Servicio Investigación"	103
Tabla 6. Jornada de trabajo de "Turno investigación de delitos no violentos"	106
Tabla 7. Jornada de trabajo de "Tres (03) grupos de servicios Servicio-Franco-Retén"	107
Tabla 8. Jornada de trabajo de "60x8"	110
Tabla 9. Jornada de trabajo de "Servicio administrativo del turno mañana"	112
Tabla 10. Jornada de trabajo de "Servicio administrativo en provincias"	113
Tabla 11. Jornada de trabajo de "De instrucción (escuelas de formación)"	115
Tabla 12. Jornadas atípicas o acumulativas en el Expediente 4635-2004-AA/TC y su aplicabilidad en la Policía Nacional del Perú	117

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo de investigación, se pretende determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, analizando los diecisiete tipos de jornadas de trabajo que se regulan en el reglamento de horarios y turnos de trabajo de la Policía Nacional del Perú y su compatibilidad con el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, además, teniendo en cuenta el precedente vinculante sobre jornadas laborales atípicas establecidas por el Tribunal Constitucional recaídas en el Expediente 4635-2004-AA/TC.

El interés de este trabajo surge por la reciente regulación legal de las jornadas de trabajo mediante la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el “Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP” estableciendo diecisiete tipos de jornadas laborales aplicables al personal policial de distintas unidades policiales a nivel nacional. Antes de dicha norma, no había regulación alguna al respecto dentro de la institución policial, pero se venía aplicando por costumbre las jornadas de trabajo denominadas 24x24 (24 horas de servicio y 24 horas de descanso), 48x48 (id al anterior), y otros. Sin embargo, la reciente regulación referida, preserva las jornadas de trabajo aplicadas por costumbre, con lo cual se transgrede doblemente el sentido normativo del artículo 25 de nuestra Carta Magna.

Este trabajo, es uno de los primeros que persiguen analizar la constitucionalidad de las jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú. Por ello; para los legisladores servirá para instituir una norma con rango de ley que regule las jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú; para el Comando Policial, servirá para una eventual modificatoria del actual reglamento de horarios y turnos, o una nueva regulación normativa compatible con el artículo 25 de nuestra Constitución; para el personal policial, servirá para fundamentar sus

eventuales acciones legales en la vía civil o constitucional en defensa de su derecho a una jornada laboral máxima diaria o semanal.

Durante el desarrollo de la investigación no se presentaron obstáculos que impidieran su realización más por el contrario encontramos acogida por parte de los sujetos participantes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Las jornadas de trabajo históricamente al no tener regulación normativa alguna, los trabajadores se sometían a los empleadores durante largas jornadas de trabajo de manera inhumana. Con la revolución industrial del siglo XVIII y XIX, las jornadas de trabajo eran de hasta 16 horas diarias de manera ininterrumpida, en pésimas condiciones laborales, reduciendo significativamente la esperanza de vida y la calidad de vida de los trabajadores, en el peor de los casos morían en plena jornada laboral.

La mayor huelga laboral reclamando la jornada laboral de 8 horas –las restantes 8 horas para la casa y las otras 8 horas últimas para el sueño– tuvo lugar el 1º de mayo de 1886 en los Estados Unidos de América, lográndose la promulgación de la llamada Ley Ingersoll estableciendo las 8 horas para todos los jornaleros u obreros y artesanos de los Estados Unidos, aunque con ciertas excepciones. Había nacido un nuevo derecho de trabajo, siendo adoptado por otros países y acogido por organismos internacionales.

En el Perú, en el año 1918 se dictó la Ley N.º 2851 - Trabajo de los Niños y Mujeres por Cuenta Ajena, la cual en su artículo 5º, estableció el límite máximo de 8 horas diarias y 45 horas semanales para el trabajo de mujeres y menores entre 14 y 18 años de edad. Mediante el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, tras una huelga acatada por distintos sectores laborales, se generalizó para todo trabajador público y privado (Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República del Perú, 2018-2019).

En el ámbito internacional, el Convenio N° 1 – Sobre las Horas de Trabajo (industria) emitido en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció en el artículo 2, que:

En todas las empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 horas por día y cuarenta y ocho por semana (...).

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 24, estableció que: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

Asimismo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7 estableció lo siguiente: "(...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas así como la remuneración de los días festivos"

En 1945, el Estado Peruano ratificó el Convenio N° 1 de la OIT, respecto a la jornada de trabajo de 8 horas por día y 48 por semana como máximo. Del mismo modo, en 1978, ratificó el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

En el ámbito constitucional, recién con la Constitución de 1979, en su artículo 44, se adoptó la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. Siendo replicado por la actual Constitución de 1993 en su artículo 25:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Hasta este punto, la regulación convencional y constitucional del derecho a una jornada de trabajo máximo de 8 horas y 48 horas semanales, parece haberse superado al menos en teoría.

Sin embargo, en la práctica si bien los trabajadores del régimen laboral general cumplen con la jornada ordinaria laboral, hay otro sector de trabajadores del régimen laboral especial como la Policía Nacional del Perú, que laboran más de la jornada ordinaria de trabajo sea diario o semanal, sin estar compensado con el pago de horas extras, ni pago por jornada nocturna, ni pago en días feriados como ocurre en el régimen laboral general y otros regímenes laborales especiales.

El Comando Policial, parece entender que los policías al encontrarse en un régimen laboral especial, no les resulta aplicable la jornada máxima laboral estipulado en nuestra carta magna, y que para cumplir su finalidad constitucional, al amparo del artículo 168 de nuestra Constitución, que les permite regirse bajo sus propias leyes y reglamentos internos, el 19 de enero del 2016 emitió el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo aprobado por Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP, el mismo que para un sector de policías parece respetarse la jornada ordinaria de trabajo, pero para otro sector, regula las famosas jornadas 24x24, 48x48 y otros que superan en demasía las jornadas ordinarias, transgrediendo lo estipulado en nuestra carta magna.

Si bien, nuestra Constitución regula la jornada ordinaria de 8 horas y 48 horas semanales como máximo, en ciertos casos excepcionales permite superar dicho máximo, estos casos son las jornadas atípicas o acumulativas, el mismo que en promedio, tampoco deben superar la jornada ordinaria de trabajo, siempre que se cumpla de manera copulativa las cinco condiciones que constituyen el test de protección de la jornada máxima, como ocurre con los trabajadores mineros que laboran en los famosos 14 días de trabajo por 7 de descanso – 14x7 (EXP. 4635-2004-AA/TC).

Recientemente mediante el Proyecto de Ley N.º 4072/2018-CR presentado por el entonces congresista Miguel Antonio Castro Grandez, se intentó regular las jornadas laborales de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo para el personal de la Policía Nacional del Perú, incorporando el artículo 70-A al Decreto Legislativo N.º 1149 “Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú”. Sin embargo, mediante el Dictamen 2018-2019 fue archivada por la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha Contra las Drogas del Congreso de la República bajo el pretexto de que se podría generar consecuencias con respecto al orden interno y seguridad ciudadana, a razón de una opinión negativa del Ministerio del Interior mediante el Informe Legal N° 001638-2019/IN/OGAJ, de la Dirección General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP, donde señalan que resulta inviable por contravenir el régimen especial y el cumplimiento de la finalidad fundamental de esta institución.

Es decir, para el Comando Policial, la Policía Nacional del Perú se rige por sus propias normas y reglamentos, y para cumplir con su finalidad constitucional, el personal policial debe laborar jornadas de trabajo mayores a la jornada ordinaria de trabajo.

Es innegable la problemática de la seguridad ciudadana que aqueja a nuestro país, por los altos índices de criminalidad, pero ¿dicha problemática debe ser afrontada transgrediendo el derecho a una jornada laboral razonable de los efectivos policiales?, ¿es permitido obligarlos a trabajar con jornadas superiores a lo establecido en nuestra carta magna en detrimento de su salud y bienestar?, la respuesta parece ser obvia, porque los efectivos policiales no dejan de ser seres humanos con sus derechos humanos y fundamentales que le son inherentes.

En efecto, las excesivas horas de trabajo causan el síndrome de burnout –síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)– que reducen la calidad de vida de los efectivos policiales

(Zuazo Uribe, 2018), la Organización Internacional del Trabajo (2018) afirmó que: “(...) las largas horas de trabajo diarias y semanales conllevan efectos graves ligados al cansancio, incluyendo riesgos para la seguridad y la salud, como son las enfermedades cardiovasculares, además de comprometer el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar (...)” (p.56). En un estudio reciente señala que las jornadas laborales prolongadas también provocan defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 748-99-AA/TC LAMBAYEQUE, en el caso Segundo Campos Zulueta, en literal a) del fundamento 3, sostuvo:

Si bien las leyes y reglamentos respectivos determinan, entre otros aspectos, la organización, funciones y disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional conforme lo establece el artículo 168º de la Constitución Política del Estado, no es menos cierto que dichas instituciones ni, por supuesto, sus miembros pueden quedar al margen de los derechos fundamentales reconocidos por la misma Carta Política;

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 0090-2004-AA/TC LIMA, en el caso Juan Carlos Callegari Herazo ratificó lo precisado en el párrafo precedente, al desarrollar en el apartado: “6. Derechos constitucionales a los que están sujetos los miembros de la Policía Nacional del Perú” fundamento 20: “(...) que si bien los miembros de la Policía Nacional del Perú se rigen por sus propios estatutos y reglamentos, conforme lo establece el artículo 168.º de la Constitución Política, ello no significa que estén al margen de la protección constitucional (...)”

En la Resolución Ministerial N° 0186-2002-IN-0102 que “Crea la Defensoría del Policía para garantizar los derechos humanos del personal que presta servicios en la PNP” en uno de sus considerandos sostiene: “Que, las normas internacionales sobre derechos

humanos otorgan un marco para el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona, que le corresponde también al miembro de la Policía Nacional en su condición de persona humana;”

Por un lado, parece evidente que el Reglamento de Horarios y Turnos de la Policía parece transgredir el derecho a una jornada de trabajo máxima regulada en nuestra carta magna, por otro lado, el Comando Policial se mantiene renuente a respetar el derecho fundamental a una jornada laboral máxima de los efectivos policiales, aunado a ello, Chanamé (2015) sostiene:

Esta norma constitucional, rige para el sector laboral comprendido a los regímenes laborales del sector público y privado, más no así a los integrantes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, porque estos se rigen por sus propias leyes y reglamentos, conforme lo establece el artículo 169° de la Constitución. (p.436)

Entonces cabe hacernos las siguientes interrogantes: ¿la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales es realmente aplicable para el personal policial? ¿los policías se encuentran al margen de los derechos fundamentales de la constitución? a pesar de que las sentencias del Tribunal Constitucional *supra* dicen lo contrario, en la actualidad dicho reglamento mantiene plena vigencia, y se archivó un proyecto de ley que regulaba dicha jornada laboral sin mayor discusión ni análisis, ¿debe modificarse el reglamento de horarios y turnos de la policía? ¿debe insistirse en la aprobación del proyecto de ley que regula la jornada máxima laboral aplicable para los policías?, ¿es acaso el policía un funcionado que hace cumplir la ley, pero incapaz de hacer cumplir su propio derecho? o ¿sus derechos no le son respetados?, ¿todo el personal policial, labora en jornadas de trabajo inconstitucionales?, ¿los policías de otros países también laboran más allá de la jornada laboral máxima establecida en las convenciones internacionales? ¿cuál es el tratamiento normativo para ellos?, entre otras interrogantes.

Si revisamos preliminarmente nuestra carta magna, los policías tienen recortado ciertos derechos fundamentales, por ejemplo: están prohibidos de presentar peticiones colectivas (Art. 20°), están prohibidos de participar en política (Art. 34°), están prohibidos de pertenecer a sindicatos (Art. 42°). Entonces, la siguiente pregunta cobra mayor fuerza: ¿también le son ajenos el derecho a una jornada laboral máxima?, ¿al respecto, existe algún pronunciamiento o jurisprudencia del Poder Judicial o Tribunal Constitucional?

Por un lado, tenemos establecido por norma supranacional la jornada máxima de 8 horas y 48 horas semanales como un derecho humano, ratificado y recogido en nuestra carta magna y el ordenamiento jurídico interno como derecho fundamental, por otro lado, tenemos en la práctica la vulneración de dicha carta magna y ordenamiento jurídico, paradójicamente por el mismo comando policial, que como garantes del cumplimiento de la constitución y las leyes, vulneran las mismas normas que juraron protegerla y hacerla cumplir.

Evidentemente el problema radica en la norma administrativa institucional, que establece jornadas laborales evidentemente violatorias de los derechos fundamentales relacionados a las jornadas laborales máximas de los efectivos policiales. Si bien existen sentencias del Tribunal Constitucional donde reconocen que las FFAA y PNP se rigen por sus propios estatutos y reglamentos, pero precisan que, ello no significa que estén al margen de la protección constitucional, también es cierto que, algunos derechos le son excluidos por la misma carta magna. La falta de regulación normativa de las jornadas laborales de los efectivos policiales, y la falta de jurisprudencia del Poder Judicial o Tribunal Constitucional del que se tenga conocimiento, deja en incertidumbre a los efectivos policiales si le son aplicables o no la jornada de trabajo regulado en nuestra carta magna, mientras tanto, continúan rigiéndose por el reglamento de horarios y turnos de la PNP.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1 Problema general

¿Es constitucional la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Los **servicios operativos** regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP es compatible con el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú?

PE2. ¿Los **servicios administrativos** regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP es compatible con el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú?

PE3. ¿Los fundamentos jurídicos sobre las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC es aplicable al personal de la Policía Nacional del Perú?

1.3 Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los **servicios operativos** regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.

OE2. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los **servicios administrativos** regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.

OE3. Contrastar las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC y las jornadas de trabajo de la Policía Nacional del Perú.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Al apreciarse en el reglamento de horarios de la PNP, específicamente las jornadas laborales atípicas –los famosos servicios policiales 24x24, 48x48, entre otros–superan en demasía las 8 horas diarias y 48 horas semanales en promedio, por lo que se busca analizar la constitucionalidad de este tipo de jornadas de trabajo aplicables en la PNP por su régimen laboral especial, de ser inconstitucionales, proponer una norma que guarde armonía con nuestra carta magna.

No se tiene conocimiento de alguna jurisprudencia sobre jornadas de trabajo en el personal policial, solamente se tiene conocimiento de una investigación realizada por

Zevallos (2018) en su tesis titulada “*La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales*”, por lo que se busca aprovechar los métodos e instrumentos usados en la misma, además, de otras investigaciones a fines, para adaptar y mejorar en la presente investigación.

1.4.2 Justificación práctica

De confirmarse la hipótesis general de la presente investigación, se busca proponer una modificación al actual Reglamento de Horarios y Turnos de la Policía Nacional del Perú, en su defecto, proponer una ley de alcance general para el personal policial, que regule las jornadas de trabajo y que guarden armonía con nuestra Constitución y normas convencionales.

1.4.3 Justificación metodológica

Análisis de las jornadas de trabajo atípicas reguladas en el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la Policía Nacional del Perú: una investigación sobre su incompatibilidad con el artículo 25 de la Constitución Política del Perú

Existen investigaciones relacionados a la variable de la presente investigación, aunque no es llevado en el campo de la Policía Nacional del Perú, sus instrumentos aplicados, serán adaptados y mejorados en la presente investigación.

1.4.4 Justificación social

Actualmente, la gran mayoría del personal policial del ámbito nacional laboran en jornadas que superan en demasía la jornada máxima de trabajo, además, tampoco reciben pagos por horas extras, pago por horario nocturno ni son menores a la jornada diurna, los días feriados le son ajenos.

Razones por las cuales, urge determinar su incompatibilidad con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú.

1.5 Limitaciones

Las exigencias del centro laboral de este autor y el estudio diario, dificultó la organización y dedicación exclusiva para el presente trabajo de investigación, lo que obligó a ubicar el más mínimo espacio para cumplir con el objetivo.

La actual pandemia mundial por la propagación del Covid-19 y las restricciones decretadas por el Gobierno Peruano, también dificultó el traslado y búsqueda de material bibliográfico para la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Marco contextual e institucional

El presente trabajo de investigación está comprendido por la totalidad de los efectivos policiales de la Policía Nacional del Perú en el ámbito de todo el territorio nacional, los mismos que cumplen jornadas laborales típicas o atípicas; así como, por la totalidad de normas legales y jurisprudencia pertinente sobre la jornada laboral; los mismos que permiten determinar la constitucionalidad de las jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú.

La investigación más cercana desarrollada por otro autor, es de Zevallos (2018), en su tesis titulada “*La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales*”, para optar el título de profesional de Abogada en la Universidad César Vallejo, investigación con enfoque cualitativo, instrumentos: guía de análisis de documentos, recolección de datos, entrevista con expertos, encuestas; llegando a las siguientes conclusiones:

1. Luego de considerar los datos obtenidos podemos arribar en la presente investigación que se concluye que los derechos vulnerados por trabajar en la jornada laboral de 24 por 24 en la PNP son: el derecho a la salud, al disfrute del tiempo libre y descanso, derecho a la protección familiar y el derecho a una jornada razonable.
2. De la encuesta y entrevistas realizadas se concluye que las consecuencias que generan la jornada laboral de 24 por 24 en la Policía Nacional del Perú son afectaciones a la salud tales como estrés, enfermedades cardiovasculares, lumbalgias, y riesgo inminente de padecer cáncer, diabetes y depresión.

3. En cuanto a la afectación del tiempo libre, descanso y protección familiar, las consecuencias son distanciamiento de la familia ocasionando el fracaso de relaciones de pareja, problemas de conducta en los hijos. Se concluye que la jornada laboral más apropiada al sistema y realidad de la PNP sería una jornada atípica que condense trabajo y descanso proporcional que garantice el disfrute de los derechos constitucionales antes descritos.

2.2 Antecedentes de la investigación

Se ha revisado diversos materiales de investigación: tesis, artículos de investigación, reportes, crónicas, análisis científico, entre otros, y se ha encontrado información útil sobre la jornada de trabajo ordinaria y acumulativa o atípica, asimismo, sobre la metodología empleada, los cuales son útiles para nuestra investigación, las principales son las siguientes:

2.2.1 Antecedentes internacionales

Beatriz (2018), en su tesina titulada *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*, para obtener la Licenciatura en la Universidad Abierta Interamericana de Argentina, investigación de propuesta teórica con enfoque cuantitativo, entre otras llega a la siguiente discusión: La investigación partió de la hipótesis principal de que el personal policial que trabaja en turnos rotativos presentará niveles de estrés más elevados que quienes lo hacen en turnos fijos. Es decir, el objetivo del estudio fue conocer si los policías que trabajan con un turno fijo presentaban menores niveles de estrés, que quienes que lo hacen rotando sus horarios. En el sistema de turnos el trabajo afecta negativamente la salud. La tolerancia a los turnos laborales difiere en base a las distintas variables individuales, familiares, laborales, sociales y asociadas al sistema de turnos. Los turnos rotativos son parte de las demandas laborales estresantes. Existe relación entre el trabajo con turnos rotativos y el estrés laboral: el interminable proceso de adaptación que pasan los

trabajadores es una fuente de estrés (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000). Esto quedó confirmado en el estudio llevado a cabo tanto para los niveles de estrés general como para sus dimensiones específicas. Asimismo, las dificultades en las relaciones sociales y familiares generan consecuencias negativas en la pareja y en el cuidado de los hijos. La falta de un horario común en las horas de descanso y en los momentos de ocio impide una buena programación familiar. En cuanto a la relación de pareja, es común que haya menos relaciones sexuales, ya que cuando uno de ellos descansa, el otro se encuentra ocupado (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000).

Coca (2018), en su investigación titulada *Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica*, estudio original encomendado por el Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) para su publicación en la revista "Policía y Seguridad Pública" de El Salvador, llega a las siguientes conclusiones resaltantes: El artículo 84 de la Ley de la Carrera Policial, presenta dos inconsistencias constitucionales. En primer lugar, señala que el tiempo que supere el período semanal establecido (44 horas) se compensará en tiempo libre, sin embargo, el artículo 38 # 6 ordena que el tiempo extraordinario debe pagarse con un recargo pecuniario. En segundo lugar, en cuanto al tiempo nocturno, se presenta una inconstitucionalidad por omisión, ya que la LCP no regula el tiempo de duración de la jornada nocturna que de acuerdo a la norma constitucional precitada debe ser menor a la jornada diurna; asimismo, en igual forma que el trabajo extraordinario, el artículo 84 no señala el pago del recargo correspondiente por desarrollar trabajos nocturnos, lo cual es contra lo ordenado por la Constitución. Ambos elementos son indicadores del problema que existe con la regulación de las jornadas laborales que, usualmente, conlleva el trabajo en temas de seguridad, tanto en el ámbito público como en el privado: la extensión de las jornadas de trabajo. Sobre la seguridad y la salud ocupacional, las jornadas laborales extensas son contraproducentes tanto para la persona trabajadora como para la institución; para la primera, en tanto que

supone un desgaste a su salud física y mental y hasta se puede ver perjudicado el entorno de la vida personal y familiar del policía. Sin duda, debe sopesarse la obligación de prestar un servicio de seguridad pública ininterrumpidamente y, por otra parte, la esfera de derechos de un policía, que es un servidor público y un ser humano contingente que sufre el desgaste físico y mental por laborar jornadas extenuantes y cargadas de estrés. A la par, deberían evaluarse las condiciones físicas de todas las delegaciones y proveerlas de todos los insumos necesarios para desarrollar una actividad de forma decente, inclusive, para gozar de verdaderos descansos dentro de la jornada.

Puglisi (2012), en su investigación titulada *Entre la Necesidad y la Satisfacción Laboral. El caso de los trabajadores en las Fuerzas de Seguridad*, estudio debatido en la VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”, investigación de propuesta teórica con enfoque cualitativo, entre otras llega a las siguientes palabras finales: A su vez, la jornada laboral de los policías es desfavorable en cuanto a su modalidad, su duración y su disponibilidad indiscriminada, pues no contempla factores como feriados, nocturnidad, descanso entre jornadas. Consecuencia de esto, es que varios efectivos duermen mientras están en cumplimiento de sus tareas.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Vela y Cadenillas (2020), en su tesis titulada *Constitucionalidad y Legalidad en la aplicación de la Jornada de Trabajo Atípica Acumulativa en la Minería y Casuística aplicada*, para optar el grado académico de Maestro en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, investigación de propuesta teórica con enfoque cualitativo, entre otras llega a las siguientes conclusiones: En principio no existe una definición constitucional o legal de las Jornadas Atípicas Acumulativas. Ante ello se podría definir a la Jornada Atípica Acumulativa en la actividad minera, como la puesta a disposición de la fuerza de trabajo del trabajador a

favor del empleador, por acumulación de días continuados y horas de labores mayores a 08 horas diarias o 48 horas semanales a cambio de la acumulación de días continuados de descanso mayores a los establecidos legalmente, es decir mayores al descanso mínimo semanal obligatorio; y siendo aplicable dicha definición a los trabajadores mineros comprendidos en el artículo 1º de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros, y en el artículo 3º de su Reglamento (C.1). Las Jornadas Atípicas Acumulativas aplicadas en la actividad minera son una realidad existente en nuestro país, sin embargo no tienen una afinidad absoluta con otras figuras jurídico laborales similares y establecidas por las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo así como por la legislación comparada de otros países (C.2). Las Jornadas Atípicas Acumulativas se compone de dos elementos fundamentales: los días continuos de Labores y los días continuos de Descanso. Los días continuos de labores están compuestos de jornadas ordinarias de trabajo continuadas y siendo que cada jornada ordinaria a su vez incluye la jornada máxima legal diaria de 08 horas y las horas adicionales de trabajo a dicha jornada máxima legal diaria. Los días continuos de descanso están compuestos de la acumulación de los días de descanso semanal obligatorio no gozados en su oportunidad, de la acumulación de las horas adicionales de trabajo a la jornada máxima legal diaria, de la acumulación de los días feriados no gozados en su oportunidad así como días de descanso suplementario otorgado por el empleador (C.3). La aplicación de las jornadas atípicas acumulativas aplicadas en la actividad minera sólo será válida si cumple con los parámetros constitucionales de un ciclo máximo de 03 semanas y con las jornadas máximas de ocho horas diarias y 48 horas semanales, ambas en promedio, e igualmente deberá cumplirse con los requisitos del Test de Protección de la Jornada Máxima de los Trabajadores Mineros establecido por el Tribunal Constitucional, así como con diversos parámetros legales establecidos por la legislación infraconstitucional laboral de nuestro país (C.4). En caso de no cumplirse con dichos parámetros constitucionales y legales, la aplicación de dicho tipo especial de jornada de trabajo no será ni constitucional ni legalmente válida, y en

consecuencia deberá modificarse la jornada a una jornada de trabajo más acorde a la actividad minera; o bien sea a una jornada de trabajo típica o bien sea a una jornada de trabajo atípica que cumpla con dichos parámetros constitucionales o legales (C.5). En aplicación de las jornadas atípicas acumulativas, las horas adicionales de trabajo a la jornada máxima legal diaria de 08 horas no tienen la naturaleza jurídica de horas en sobretiempo. En esa misma línea sólo se reconoce el pago de horas en sobretiempo por el trabajo efectuado después de cumplida la jornada ordinaria o habitual de labores de los trabajadores mineros (C.6).

Ospina, Bautista, Sánchez y Polanco (2020), en la revista titulada *Jornadas atípicas en la minería y la Covid 19*, entre otras llegaron a las siguientes conclusiones: Se ha evidenciado que las jornadas atípicas agravan las condiciones de vida de las y los trabajadores mineros. Manifiestan que están mal alimentados y viven en espacios hacinados, en algunos casos han señalado estar viviendo hasta con diez o veinte personas en un solo espacio, lo que además genera mayor probabilidad de contagio del COVID-19. Esta dinámica de jornadas atípicas no sólo afecta a las y los trabajadores mineros sino a sus familias, teniendo en cuenta que, de los entrevistados, casi el 90% de los trabajadores están casados o con convivientes, cuyas jornadas atípicas afectan gravemente con el proyecto de familia. En las entrevistas se ha evidenciado el impacto de su actividad en su dinámica familiar, la mayoría señala que existe culpa por estar ausentes en fechas importantes y en las actividades familiares, lo que provoca distanciamiento familiar, así como la pérdida de amistades y alejamiento de la vida social.

Del Aguila y Guillermo (2019), en su tesis titulada *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728*, para obtener el título profesional de Abogada en la Universidad César Vallejo, investigación de propuesta teórica con enfoque cualitativo, entre otras llega a la siguiente conclusión: Concluimos mediante la investigación, la recolección de datos, entrevistas, entre otros que

plasmado a la realidad, si se produce la vulneración a la jornada laboral, siendo así que nuestra recomendación es el proyecto de ley que regulariza el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728 no solo es viable, además el hecho de no regularizarse ocasionaría que el problema aumente en cada centro de trabajo, permitiendo no solo a que se sigan afectando los derechos de cada trabajador sino a que en futuras contrataciones, este tipo de obligaciones formen parte de las labores del empleado creando favorecimientos a los empleadores y no al que es empleado.

Alfaro y Briceño (2019), en su tesis titulada *Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero*, para optar el título de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, investigación de propuesta teórica con enfoque **cuantitativo**, llega a las siguientes conclusiones: A todo trabajador que labore en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor, le corresponde el pago de horas extras; en la medida que se aplique correctamente lo dispuesto por el artículo 4° del D.S. N 007-2002-TR; y los artículos 5°, 9° y 20° del D.S. N 008-2002-TR. A todo trabajador que labore en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor, le corresponde el pago de horas extras; en la medida que se aplique correctamente lo dispuesto por el artículo 4° del D.S. N 007-2002-TR; y los artículos 5°, 9° y 20° del D.S. N 008-2002-TR (C.1). A todo trabajador que labore en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor, le corresponde el pago de 32 horas extras mensuales; en la medida que se aplique correctamente lo dispuesto por el artículo 4° del D.S. N 007-2002-TR; y los artículos 5°, 9° y 20° del D.S. N 008-2002-TR (C.2). En la actualidad, no existe una reglamentación de las jornadas atípicas en nuestro sistema normativo laboral peruano. Sin embargo, ello no quiere decir que la ausencia de dicha reglamentación, va permitir que se desconozcan derechos fundamentales a los trabajadores (horas extras, descansos semanales obligatorios, feriados no laborables y otros) como en cualquier jornada ordinaria laboral. Para ello, se debe realizar una correcta interpretación de

las normas jurídicas que existen en nuestro ordenamiento laboral, para cautelar los derechos de los trabajadores (C.3). Los feriados no laborables y descansos semanales obligatorios no forman parte de los descansos compensatorios de una jornada atípica acumulativa, pues, son derechos fundamentales que no pueden ser desconocidos en dicha jornada atípica. Todo ello, en una correcta aplicación del artículo 5° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR (C.4). El artículo 9° del D.S. 008-2002-TR, es ambiguo y no es de clara comprensión y aplicación; en consecuencia, vulnera los derechos de los trabajadores sometidos a toda jornada atípica acumulativa (C.5).

Quiroz (2019), en su tesis titulada *Inobservancia de los límites establecidos a la jornada atípica de los trabajadores mineros en la legislación peruana*, para optar el título de Abogado en la Universidad Privada Antenor Orrego, investigación de propuesta teórica con enfoque **cualitativo**, entre otras llega a las siguientes conclusiones: El derecho laboral peruano cumple un rol proteccionista respecto a los trabajadores mineros, creando normas como la Ley General de Minería donde se regula el desarrollo de la aplicación del régimen laboral atípico hacia los trabajadores mineros, señalando a la vez cuales son los beneficios labores que les corresponden a dichos trabajadores. La jornada laboral atípica en el sector minero puesto que esta jornada es aquella que se desarrolla fuera de la esfera de la jornada laboral típica, pero cumpliendo el mismo límite, no pudiendo excederse de cuarenta y ocho horas semanales.

Avalos (2018), en su tesis titulada *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*, para optar el grado académico de Magíster en la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigación de propuesta teórica con enfoque **cualitativo**, entre otras llega a las siguientes conclusiones: El tiempo de trabajo en el Perú es una de las materias laborales más flexibles, que no ha sufrido cambios importantes en los últimos 30 años (eliminándose el convenio 67 de la OIT, lo que hace más precaria la situación en el análisis de la jornada de trabajo). Estos antecedentes han generado una recurrente flexibilización en el control del

tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio, etc. Los nuevos cambios en el mundo están orientados justamente en el tema del “tiempo” y es que la sociedad del conocimiento ha planteado un desarrollo de derechos del hombre en relación con su desarrollo personal y como ser social, incluso como política de estado, el tiempo ha jugado papeles importantes en la generación de empleo. El Perú no puede quedarse en el siglo XX en materia de tiempo de trabajo. Para ello, hemos cuestionado las excepciones a la jornada máxima legal, en base a la irrenunciabilidad de derecho y a la afectación constitucional de la jornada laboral.

Zevallos (2018), en su tesis titulada *La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales*, para optar el título de profesional de Abogada en la Universidad César Vallejo, investigación de propuesta teórica con enfoque cualitativo, llega a las siguientes conclusiones: Luego de considerar los datos obtenidos podemos arribar en la presente investigación que se concluye que los derechos vulnerados por trabajar en la jornada laboral de 24 por 24 en la PNP son: el derecho a la salud, al disfrute del tiempo libre y descanso, derecho a la protección familiar y el derecho a una jornada razonable. De la encuesta y entrevistas realizadas se concluye que las consecuencias que generan la jornada laboral de 24 por 24 en la Policía Nacional del Perú son afectaciones a la salud tales como estrés, enfermedades cardiovasculares, lumbalgias, y riesgo inminente de padecer cáncer, diabetes y depresión. En cuanto a la afectación del tiempo libre, descanso y protección familiar, las consecuencias son distanciamiento de la familia ocasionando el fracaso de relaciones de pareja, problemas de conducta en los hijos. Se concluye que la jornada laboral más apropiada al sistema y realidad de la PNP sería una jornada atípica que condense trabajo y descanso proporcional que garantice el disfrute de los derechos constitucionales antes descritos.

Mendoza (2018), en su tesis titulada *Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018*, para obtener el título de profesional de Contador Público en la Universidad César Vallejo, investigación de propuesta teórica con enfoque **cuantitativo**, entre otras llega a la siguiente conclusión: Con respecto a la calidad de vida, tomando en cuenta el análisis de las 8 dimensiones, se llegó a determinar que los indicadores con más grado de deficiencia en los obreros del sector minero de Pataz, año 2018, son: Ausencia de estrés, relaciones sociales, relaciones familiares, contactos sociales, sueño, ejercicio físico, alimentación, decisiones, elecciones, apoyos y conocimientos, todos ellos con un rango mayor al 80% de deficiencia. Lo cual se debe largas jornadas diarias y extensos periodos acumulativos, incumpliendo con el óptimo disfrute de la calidad de vida de los obreros.

Rodríguez (2018), en su tesis titulada *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo*, para optar el título de profesional de Abogado en la Universidad Privada Antenor Orrego, investigación de propuesta teórica con enfoque **cuantitativo**, llega a las siguientes conclusiones: En nuestra legislación laboral, la jornada máxima de trabajo se encuentra reglamentada en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, estableciendo un límite de horas que son de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por otro lado, existe trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima, dichos trabajadores se encuentran establecidos en el artículo 5° del D.S.007-2002-TR (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) y son los considerados de dirección, de confianza, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia. Se ha logrado determinar, que en nuestro país las jornadas excesivas, arbitrarias e irrazonables existen, porque existen normas que avalan y refuerzan dichas jornadas excesivas, como el artículo 5 del D.S. 007-2002-TR, al excluir a trabajadores de la jornada máxima, por prestar servicios de intermitencia, restringiéndole sus beneficios sociales como el pago de horas extras y a la

vez vulnerando la jornada ordinaria de trabajo establecida en nuestra Constitución, es por ello, que en nuestro país los tiempos de espera no son considerados jornadas efectivas. Como ha podido observarse en los resultados de la legislación comparada, hay muchos países como España que se acoge al Convenio 153 de la OIT que actualmente está en vigor en su país, el cual establece en su artículo 4° “que los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo”; es decir, que los tiempos de espera deben ser considerados jornada efectiva y debidamente retribuido, y evitando la iniciación de procedimientos de reclamos o quejas de los trabajadores (choferes de vehículo de transporte público); en cambio, nuestra legislación no se acoge a este Convenio 153 de la OIT, por ende, los tiempos de espera no son considerados jornada efectiva, el cual trae consigo varios procesos laborales respecto a los beneficios sociales de los choferes de vehículo de transporte público”.

Rivadeneyra (2015), en su tesis titulada *Trabajo decente como límite a las jornadas acumulativas*, para optar el título el grado académico de Magíster en la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigación de propuesta teórica con enfoque **cualitativo**, entre otras llega a las siguientes conclusiones: Para la aplicación de las jornadas acumulativas se deben cumplir las siguientes características: (i) que sean indispensables para efectos de la producción, (ii) que sean necesarias debido a la naturaleza especial de las labores de la empresa, las cuales se desarrollan en zonas alejadas, (iii) que se respete la debida proporción de días trabajados y descanso semanal obligatorio, (iv) que se respete la debida proporción del descanso por día feriado, y (v) que en promedio no se supere la jornada máxima legal (C.10). Respecto a la jornada acumulativa, la normativa nacional ha omitido precisar o regular cuál es el período acumulativo (días de trabajo y descanso), sólo hace referencia al “período correspondiente”. Al no haber una respuesta legal, se puede

señalar que dicho período será el que razonablemente deba aplicarse en concordancia con la naturaleza de las actividades de la empresa y otros criterios (por ejemplo: el tiempo de traslado del centro de trabajo hasta la ciudad donde domicilia el trabajador y viceversa) (C.11). Debido a la falta de regulación adecuada en la normatividad nacional, el Tribunal Constitucional ha decidido aplicar el Convenio N° 1 de la OIT, pese a ser un convenio bastante antiguo y que no ha sido modificado desde su emisión en 1919. Este Convenio permite que, en el caso de trabajos por equipos, la jornada diaria supere las ocho horas, siempre que el promedio semanal calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no sobrepase las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales (C.12). Actualmente, en la OIT existen nuevas tendencias, así por ejemplo, tenemos la Conferencia Internacional del Trabajo (2005) que aprobó un informe titulado: “Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?”, en el cual se justificó que por razones productivas se podían establecer jornadas acumulativas o atípicas sin limitación o con un límite mayor a 3 semanas, en cuanto a la duración del período o ciclo acumulativo, siempre que se respete el promedio semanal de 48 horas (C.13). Para el caso de cualquier tipo de actividad, el TC no limitó la aplicación de la jornada a 8 horas diarias, con lo cual podría realizarse jornadas superiores a 8 horas; sin embargo, limitó el período acumulativo dentro del cual se debe aplicar o calcular el promedio de 48 horas, estableciendo el máximo de 3 semanas (C.17). La falta de regulación normativa sobre la jornada acumulativa y el inadecuado e insuficiente criterio interpretativo del TC, respecto a los límites razonables, permite que pueda realizarse largas y extenuantes jornadas diarias y extensos regímenes o períodos acumulativos, ocasionando la afectación de varios derechos fundamentales laborales, como por ejemplo, el derecho a la salud, al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la vida familiar, a participar en la vida política, económica, social y cultural, y a la seguridad en el trabajo (C.28). Con la finalidad de superar lo antes señalado respecto a la aplicación de la jornada acumulativa, consideramos razonable que se establezca como límite máximo una jornada diaria de 10 horas. Esto sería aplicable a todos los regímenes acumulativos, incluso a aquellos cuya

cantidad de días de descansos permite compensar mayores jornadas diarias, como por ejemplo el régimen 14 x 14 que permite una jornada diaria de 12 horas (C.29). Si bien consideramos que el período de 3 semanas no es suficiente para aplicarse a las jornadas acumulativas, tenemos claro que no se debe dejar el período como un criterio abierto, es decir, sin ningún límite porque deja abierta la posibilidad de que se apliquen regímenes acumulativos demasiado extensos, los cuales no cumplen con el concepto de “trabajo decente” (C.32).

Falcón (2015), en su tesis titulada *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva*, para optar el título de profesional de Abogada en la Universidad de Piura, investigación de propuesta teórica con enfoque **cuantitativo**, entre otras llega a la siguiente conclusión: Las jornadas atípicas o acumulativas son permitidas por nuestra legislación y por tanto, son plenamente legales siempre que resulte necesario utilizarlas en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa, es decir en los trabajos cuyo funcionamiento continuo deba ser asegurado por equipos sucesivos como es en el caso de la minería; así como también que los trabajadores cumplan con jornadas en las que se trabaje más de ocho horas diarias pero respetando el límite de doce horas, donde se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso. Adicionalmente a ello, es necesario que se respeten los límites máximos previstos por la ley, de tal manera que el promedio respectivo de la jornada de trabajo no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales; para establecer dicho promedio deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso (Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo). Su promedio se computa en períodos de tres semanas.

2.2.3 Antecedentes locales

Habiendo realizado una búsqueda virtual relacionado a la variable de la presente investigación, no se encontró investigaciones en el ámbito de la Región Junín. Asimismo, concurrido a la biblioteca de la universidad, tampoco se encontró trabajos similares, a razón de que es la primera vez que se realiza un estudio científico relacionado al tema en este ámbito local.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Constitución

2.3.1.1 Definición

Ruiz (2013) refiere que la Constitución “es una decisión política sobre cuestiones fundamentales de la convivencia, que se pretende emanada de la comunidad política y protectora de los miembros de la misma, y que se halla articulada en forma lógica como norma suprema” (p.55).

La Constitución es la norma fundamental del Estado, que establece la organización y competencias de sus poderes, y la posición de las personas en relación al Estado mediante el reconocimiento de sus libertades y derechos, y las garantías para su protección efectiva (Blancas, 2017). Constituye la base del ordenamiento jurídico del Estado.

Dada la definición de constitución, respecto al “Estado Constitucional”. En su sentido más amplio, se refiere a la estructura de un organismo político de un Estado, es decir, al diseño y organización de los poderes de decisión colectiva de una comunidad; así entendida cualquier Estado o unidad política tendría una Constitución. Pero en un sentido más estricto, una Constitución supone dos requisitos más: una declaración de derechos y

una organización inspirada en cierta interpretación del principio de separación de poderes (Atienza, Constitución y argumentación, 2007).

2.3.1.2 La constitución como norma jurídica suprema

El artículo 51º de la Constitución recoge este principio cuando establece que “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”. La Constitución también es una norma jurídica, con contenido vinculante para todos (EXP. N.º 5854-2005-PA/TC, FJ 3).

El principio de supremacía constitucional constituye uno de los pilares fundamentales del Estado social y democrático de derecho. Exige una concepción de la Constitución como norma jurídica, la primera entre todas, que debe ser cumplida acorde con el grado de compromiso constitucional de los ciudadanos y gobernantes, en el sentido de que todos y cada uno de los preceptos constitucionales tienen la condición de norma jurídica, siendo cada uno parámetro para apreciar la constitucionalidad de otras normas y de los actos de gobierno (EXP. N.º 2939-2004-AA/TC, FJ 8).

La Constitución como norma suprema del ordenamiento jurídico tiene el rango más alto y prevalece sobre las demás normas del ordenamiento jurídico (Blancas, 2017). Cualquier norma legal de rango inferior contrario a la Constitución es por tanto antijurídica e inconstitucional.

La Constitución es norma jurídica de más alto nivel dentro de un ordenamiento jurídico que establece la estructura, funciones y competencias de los organismos estatales, toda norma legal de rango inferior debe respetar la jerarquía constitucional.

Para resguardar dicha supremacía constitucional, el constituyente a previsto los procesos constitucionales establecidos en los artículos 200 y 202.3 de la Constitución – proceso de inconstitucionalidad y proceso de acción popular Landa (2018).

“El tránsito del Estado Legal de Derecho al Estado Constitucional de Derecho supuso, entre otras cosas, abandonar la tesis según la cual la Constitución no era más que una mera norma política, esto es, una norma carente de contenido jurídico vinculante y compuesta únicamente por una serie de disposiciones orientadoras de la labor de los poderes públicos, para consolidar la doctrina conforme a la cual la Constitución es también una Norma Jurídica, es decir, una norma con contenido dispositivo capaz de vincular a todo poder (público o privado) y a la sociedad en su conjunto.” (EXP. 5854-2005-PA/TC, FJ 3)

2.3.1.3 Argumentación constitucional

Según Atienza (2007) “Argumentar o razonar es una actividad que consiste en dar razones a favor o en contra de una determinada tesis que se trata de sostener o de refutar” (p.208).

El Estado constitucional, está vinculado al desarrollo creciente de la práctica argumentativa en los ordenamientos jurídicos contemporáneos, que lleva a poner un particular énfasis en el derecho como práctica argumentativa. Quienes no aceptan esta nueva concepción (no son autores “constitucionalistas”) no dejan por ello de reconocer la importancia de la argumentación en el Estado constitucional. (Atienza, 2007)

La argumentación de los tribunales constitucionales, por la ausencia de jerarquía de los principios constitucionales, la ponderación adquiere un gran protagonismo. Mientras que la argumentación de los tribunales ordinarios, por la jerarquía de las normas infra constitucionales, es mucho más sencillo, aunque igualmente ponderan en ciertos casos

cuando se enfrentan con casos difíciles que no pueden resolverse sin remitirse (explícitamente) a principios constitucionales y en circunstancias en las que el tribunal constitucional no ha tenido aún oportunidad de pronunciarse; cuando lo ha hecho, el juez ordinario tiene ya a su disposición una regla, esto es, debe seguir la ponderación efectuada por el tribunal constitucional (Atienza, 2007)

Por su parte, Prieto (2004) afirma “el sentido de la ponderación consiste en ofrecer una forma de argumentación plausible cuando nos hallamos en presencia de razones justificatorias del mismo valor y tendencialmente contradictorias, algo que suele ocurrir con frecuencia en el ámbito de los derechos fundamentales”. “no se trata de establecer jerarquías de derechos ni precedencias a priori, sino de conjugar, desde la situación jurídica creada, ambos derechos o libertades, ponderando, pesando cada uno de ellos, en su eficacia recíproca”. Porque la ponderación tiene una jerarquía axiológica que permite conceder mayor peso a una de las razones.

En ese sentido, existen dos tipos de ponderación. Una es la ponderación en sentido estricto, que tiene lugar entre principios, ejemplo, el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor de las personas – uno no puede afectar a la otra. La segunda es la ponderación por directrices, que son el proceso de concreción conducente a establecer una serie de medidas a partir de una directriz.

Así, argumenta, por supuesto, el juez que tiene que resolver un conflicto tomando una decisión y motivándola. Pero también el abogado que trata de persuadir al juez para que decida en un determinado sentido; o que asesora a un cliente para que emprenda un determinado curso de acción; o que negocia con otro abogado la manera de zanjar una disputa. Y el legislador que propone la elaboración de una ley para lograr tales y cuales finalidades, que defiende que tal artículo tenga éste u otro contenido, etc. (Atienza, 2006)

2.3.1.4 Interpretación constitucional

Interpretar en sentido literal, es “explicar o declarar el sentido de algo, y principalmente el de un texto” (RAE, 2022). En el ámbito constitucional, interpretar sería, explicar el sentido de los principios y garantías constitucionales asignados por el poder constituyente.

Para Aguiló (2013) “interpretar es asignar un significado a un texto, en nuestro caso a un texto constitucional”. A su vez, define a la constitución como un texto jurídico y como tal, señala que le son aplicables “todos” los criterios y/o argumentos jurídicos que pueden utilizarse para atribuir y/o justificar significados a los textos jurídicos.

Landa (2018) afirma que “La interpretación constitucional tiene por finalidad concretizar el contenido normativo de la Constitución (lo que ordena, prohíbe o se encuentra permitido) (...) En dicha tarea, los clásicos métodos de interpretación de la ley (literal, histórico, teleológico y sistemático) podrían resultar aplicables; sin embargo, resultan insuficientes, dadas las diferencias que existen entre las normas.”

Dicha insuficiencia, llevó a que el Tribunal Constitucional y la doctrina constitucional ha desarrollado los principales principios de interpretación constitucional como veremos en el siguiente apartado.

2.3.1.5 Principios de interpretación constitucional

La Constitución es una norma jurídica, que contiene un conjunto de valores, derechos y principios que, por pertenecer a ella, limitan y delimitan jurídicamente los actos de los poderes públicos, por tanto, debe reconocerse también la posibilidad de que sea objeto de interpretación, pero exige que los métodos de interpretación constitucional no se agoten en aquellos criterios clásicos de interpretación normativa (literal, teleológico, sistemático e histórico), sino que abarquen, entre otros elementos, una serie de principios

que informan la labor hermenéutica del juez constitucional (EXP. N.º 5854-2005-PA/TC, FJ 12). Tales principios son:

- a) *El principio de unidad de la Constitución:* Conforme al cual la interpretación de la Constitución debe estar orientada a considerarla como un "todo" armónico y sistemático, a partir del cual se organiza el sistema jurídico en su conjunto.
- b) *El principio de concordancia práctica:* En virtud del cual toda aparente tensión entre las propias disposiciones constitucionales debe ser resuelta "optimizando" su interpretación, es decir, sin "sacrificar" ninguno de los valores, derechos o principios concernidos, y teniendo presente que, en última instancia, todo precepto constitucional, incluso aquellos pertenecientes a la denominada "Constitución orgánica" se encuentran reconducidos a la protección de los derechos fundamentales, como manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1º de la Constitución).
- c) *El principio de corrección funcional:* Este principio exige al juez constitucional que, al realizar su labor de interpretación, no desvirtúe las funciones y competencias que el Constituyente ha asignado a cada uno de los órganos constitucionales, de modo tal que el equilibrio inherente al Estado Constitucional, como presupuesto del respeto de los derechos fundamentales, se encuentre plenamente garantizado.
- d) *El principio de función integradora:* El "producto" de la interpretación sólo podrá ser considerado como válido en la medida que contribuya a integrar, pacificar y ordenar las relaciones de los poderes públicos entre sí y las de éstos con la sociedad.

e) *El principio de fuerza normativa de la Constitución*: La interpretación constitucional debe encontrarse orientada a relevar y respetar la naturaleza de la Constitución como norma jurídica, vinculante *in toto* y no sólo parcialmente. Esta vinculación alcanza a todo poder público (incluyendo, desde luego, a este Tribunal) y a la sociedad en su conjunto.

2.3.1.6 Límites de la interpretación constitucional

La interpretación constitucional tiene límite externo e interno. En el primer caso, es la separación entre jurisdicción (constitucional) y legislación. En el segundo, los límites internos, se trata de ver si los tribunales ordinarios u constitucionales pueden cumplir con la función que el propio sistema jurídico parece asignarles: dictar resoluciones correctas para los casos que se les presenten, realizar la justicia a través del Derecho. (Atienza, 1997)

Por otro lado, el principio de concordancia práctica, es el principal límite de la interpretación constitucional, porque bajo este principio no debe sacrificarse ninguno de los valores, derechos o principios regulados en nuestra constitución (EXP. N.º 5854-2005-PA/TC, FJ 12 b), porque tienen el mismo valor –ausencia de jerarquía– además, deben ser reconducidos a la protección de los derechos fundamentales, como manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1º de la Constitución).

2.3.1.7 ¿El artículo 25 de la Constitución es amparable al personal de la Policía Nacional del Perú?

Mediante el Proyecto de Ley N.º 4072/2018-CR, se intentó incorporar el artículo 70-A al Decreto Legislativo N.º 1149 “Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú” con el siguiente contenido:

La jornada ordinaria de trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para lo cual cada unidad establecerá los turnos que regirán en su interior, utilizando criterios objetivos para su determinación.

Luego de cumplida la jornada señalada en el primer párrafo del presente artículo, el personal policial tiene derecho a un régimen de descanso semanal rotativo y anual, ambos remunerados.

Excepcionalmente y únicamente en atención a la naturaleza especial del servicio prestado y/o por razones geográficas, podrán establecerse jornadas acumulativas cuyo promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no podrán superar el máximo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

El Director General de la Policía Nacional del Perú deberá aprobar, mediante Resolución Directoral, el establecimiento de cualquier jornada acumulativa, la cual deberá sustentarse objetivamente.

El personal policial podrá prestar trabajo en sobretiempo voluntariamente y únicamente en casos debidamente justificados su prestación podrá ser obligatoria. En ambos casos, el trabajo en sobretiempo no podrá ser superior al número de horas establecidas para la jornada ordinaria.

Conforme lo establecido en el párrafo anterior, para que el trabajo en sobretiempo califique como horas extras, deberá existir disposición expresa del superior inmediato.

Sin embargo, dicho proyecto de ley fue archivado por la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha Contra las Drogas del Congreso de

la República, señalando principalmente que podría generar consecuencias con respecto al orden interno y seguridad ciudadana.

Si bien, el Informe Legal N° 001638-2019/IN/OGAJ del Ministerio del Interior y la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, no fue determinante para que la aludida Comisión del Congreso de la República archive el proyecto de ley, es pertinente resaltar que en sus opiniones legales, señalaron que el proyecto de ley resulta inviable por contravenir el régimen especial y el cumplimiento de la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú, asimismo, señalaron que respetando el artículo 25 de la Constitución ya contaban con su Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP aprobado por la Resolución Directoral N° 012-2016-DIREN/EMG-PNP respetando los principios de razonabilidad y de proporcionalidad en la aplicación discrecional del trato diferenciado para la asignación de turnos, horarios y descansos.

Por un lado, el Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú, parecen decir que en aplicación del artículo 168 de la Constitución, pueden regirse bajo sus propios reglamentos y directivas, al margen de lo previsto en el artículo 25 de la misma norma suprema; por otro lado, parecen decir que en respeto al artículo 25 de la Carta Magna, regularon su propio reglamento de horarios y turnos de trabajo, pero es evidente la incompatibilidad constitucional de dicho reglamento, como se verá al final de la presente investigación.

Si revisamos preliminarmente nuestra carta magna, los policías tienen recortado ciertos derechos fundamentales, por ejemplo: están prohibidos de presentar peticiones colectivas (Art. 20°), están prohibidos de participar en política (Art. 34°), están prohibidos de pertenecer a sindicatos (Art. 42°). Pero no existe ninguna prohibición o exclusión del

personal policial en el artículo 25° de nuestra Constitución, lo que evidencia su pleno amparo constitucional.

Asimismo, la interpretación aislada de los artículos 25° y 168° de la Constitución, conllevaría a violar los principios de interpretación constitucional (unidad de la Constitución y concordancia práctica), pues la Policía Nacional del Perú pretendiendo regirse bajo sus propias normas y reglamentos sin respeto a los límites de otros articulados constitucionales, podría despojar de los efectivos policiales de su derecho a una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximos previstos en el artículo 25 de la Constitución.

Evidentemente, el artículo 25 de la Constitución, es completamente aplicable al personal de la Policía Nacional del Perú, sin limitación ni exclusión alguna, precisándose que también se regula las jornadas atípicas o acumulativas.

2.3.2 Jornada de trabajo en el régimen general

Antes de pasar a desarrollar el presente apartado, se debe precisar que la “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo” aprobado por Decreto Legislativo N° 854, su TUO aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su reglamento del TUO aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, es aplicable al régimen laboral general. Los regímenes de trabajo especiales como la Policía Nacional del Perú, se rigen por sus propias normas, siempre que no se opongan a dicha ley general. Conforme se señala en la primera disposición complementaria y final de la referida ley de jornada de trabajo.

Cabe mencionar que, en el Perú, no existe una codificación única u ordenada de los regímenes laborales, sin embargo, se tiene conocimiento que existen aproximadamente, 15 regímenes laborales en la actividad pública y 24 en la actividad privada, para una ilustración aproximada, se presenta en la siguiente tabla:

Generales	Carreras especiales	Otros
Con Carrera		
– Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.	– Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.	Sin carrera con vínculo laboral
– Ley 30057, Ley del Régimen del Servicio Civil	– Ley 23733, Ley universitaria.	– Decreto Legislativo 1024, Ley que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
	– Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.	Sin carrera con vínculo civil
Sin Carrera con vínculo laboral	– Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.	– Convenios de administración con PNUD.
– Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	– Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.	– Decreto Legislativo 25650, Fondo de Apoyo Gerencial.
– Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de Servicios – CAS (recientemente el 09/03/2021 por insistencia del congreso se promulgó la Ley 31131, que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público)	– Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.	
	– Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.	
	– Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.	
	– Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.	
	– Entre otros	

Dicho la precisión, se pasa a desarrollar las distintas temáticas de la jornada de trabajo.

2.3.2.1 Definición

La jornada de trabajo, es la duración del tiempo diario y semanal en el que se desarrolla la actividad laboral (Ferro, 2019). Durante dicho tiempo, el trabajador se subordina a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida (Bernuy, 2012), sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio. (Anacleto citado por Gutierrez, 2017).

En la legislación chilena, en el artículo 21 del Código de Trabajo, precisa que la jornada de trabajo no solo es la prestación efectiva de trabajo, sino también, “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”, este último también llamada en la doctrina como jornada de trabajo pasiva.

El trabajador, dentro de la jornada de trabajo, va a estar sujeto a la orden, dirección y reglas del empleador, que implica una sujeción que limita su facultad individual para realizar –de forma autónoma e independiente– su prestación, inclusive restringe su libertad para realizar lo que considere pertinente. Pero ello no quiere decir que dentro de la jornada laboral el trabajador no pueda realizar actividades personales (realizar o recibir llamadas, revisar medios de información, enviar o recibir correos electrónicos, fumar, tomarse un café, etc.), de acuerdo con sus derechos inespecíficos (Avalos, 2018)

2.3.2.2 Tipos de jornadas de trabajo.

2.3.2.2.1 Según su origen.

2.3.2.2.1.1 Jornada máxima.

La jornada máxima, se encuentra regulada en el ámbito nacional (la Constitución, la Ley y sus Reglamentos) y el ámbito internacional (Convenios de la OIT) (Rivadeneira, 2015).

Regulación internacional

El Convenio N° 1 – Sobre las Horas de Trabajo (industria) emitido en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció en el artículo 2, que:

En todas las empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 horas por día y cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(...)

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Convenio que fue ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 10195 en el año 1945.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 24, estableció que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Asimismo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7 estableció lo siguiente: “(...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas así como la remuneración de los días festivos”

Regulación nacional

En el Perú, la Constitución Política de 1993 en su artículo 25 establece lo siguiente:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002- TR “TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”, replica la jornada ordinaria diaria y semanal máxima establecido en la Constitución, pero agrega que, se puede establecer una jornada menor a la jornada máxima mediante ley, convenio o decisión unilateral del empleador.

Para García (2009), en el enunciado constitucional “ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”, la conjunción “o”, permite concluir que no necesariamente deben cumplirse ambos límites de manera simultánea, por tanto, afirma

que las empresas podrán fijar jornadas de trabajo que superen el límite diario (ejemplo 9 horas) pero en ningún caso debe superar el límite semanal (48 horas).

En nuestra carta magna, se advierte una mal llamada “jornada ordinaria” cuando lo correcto es llamarlo “jornada máxima”, porque la jornada ordinaria debe ser fijada en cada centro laboral por el empleador y/o los trabajadores (Toyama Miyagusuku, 2015)

Las jornadas máximas se rigen por el límite, tope o máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es decir, es completamente viable pactar una jornada menor.

En resumen, la *jornada máxima* es delimitado por las convenciones, la Constitución y la ley; la *jornada ordinaria* es delimitado por el empleador; y, la *jornada convencional* es delimitado por convenio entre trabajadores y empleador.

Sin embargo, los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, se encuentran exceptuados de la jornada máxima establecida (D.L. 854, 1996).

2.3.2.2.1.2 Jornada ordinaria.

A la carencia de una definición en nuestra legislación nacional, Pasco (1993) define “(...) Jornada ordinaria es la normal de trabajo, es decir, la que se establece con carácter general y permanente dentro de cada establecimiento, la que habitualmente cumple el trabajador por ley, pacto o costumbre. Por razones obvias, no puede en ningún caso exceder de la jornada máxima legal (...)” (citado en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013).

Para Ferro (2019), es la establecida de manera general para todos o un determinado sector de trabajadores de un centro laboral. Esta jornada puede implicar el cumplimiento de un número de horas de trabajo igual o menor la jornada máxima de trabajo.

En nuestra legislación, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala que la jornada ordinaria “se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”.

En tal sentido, podemos definir que la jornada ordinaria de trabajo, es aquella que se realiza de manera general y permanente dentro de un centro laboral, a razón de una decisión unilateral del empleador o convenio, pudiendo ser menos o más que la jornada máxima diaria de 8 horas, pero no puede superar la jornada máxima semanal de 48 horas.

La jornada ordinaria diaria puede ser mayor o menor que la jornada máxima legal diaria, pero la jornada ordinaria semanal no puede ser mayor que la jornada máxima legal semanal; esto se permite porque como señalamos anteriormente en el Perú es posible aplicar el límite diario o semanal, por lo tanto, una empresa puede exceder el límite diario, siempre y cuando, respete el límite máximo de jornada máxima semanal.

2.3.2.2.1.3 Jornada convencional.

El artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR permite que la jornada de trabajo pueda ser fijada por convenio o acuerdo entre empleador y trabajadores generalmente a través de un sindicato, siempre que se respete la jornada máxima.

Podemos decir que la jornada convencional, es aquella que se fija de manera consensuada entre el empleador y los trabajadores, es decir, sin imposición unilateral del empleador ni de norma alguna, generalmente suele ser una jornada menor a la máxima, en ese caso, cuando el empleador incrementa unilateralmente hasta la máxima, también está obligado a incrementar la remuneración en proporción a las horas adicionales.

2.3.2.2.2 Según el pago.

Este tipo de jornadas se caracterizan porque implican un pago adicional por el tiempo de trabajo.

2.3.2.2.2.1 Jornada nocturna.

La OIT mediante la Recomendación 178 del año 1990, en el apartado II, Duración de Trabajo y Períodos de Descanso, estableció lo siguiente:

- (1) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno, excepto en los casos en que comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad, o en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes o en los casos de circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos o, en su defecto, por la autoridad competente.
- (2) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa considerada.
- (3) Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar, por lo menos en igual medida que los otros trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas.

- (4) El trabajo debería organizarse de forma que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno.
- (5) En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los trabajadores nocturnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente.
- (6) Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno: (a) en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente; y (b) se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos.
- (7) Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

En nuestra legislación interna, según el artículo 8 del Decreto Legislativo 854, la jornada nocturna es aquella que se realiza entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m., la remuneración por trabajo nocturno no podrá ser menor a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de ésta. El artículo 17 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, complementa que, en casos de jornadas en horario diurno y nocturno, la sobretasa de 35 % se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

2.3.2.2.2 Jornada extraordinaria o sobretiempo.

A las jornadas extraordinarias, también se les conoce como trabajo suplementario, trabajo extra, horas extras, sobretiempo, etc., tampoco existe una definición en nuestra legislación interna, sin embargo, podemos definirla como aquel exceso temporal a la jornada ordinaria de trabajo, el mismo que debe cumplir con dos requisitos: debe estar remunerado y debe haber consentimiento del trabajador, salvo fuerza mayor o caso fortuito en este último caso.

La jornada extraordinaria por su carácter excepcional e imprevisible en las labores del centro de trabajo, no puede prestarse de manera diaria o frecuente, hacerlo, sería desnaturalizar la jornada ordinaria de trabajo (García, 2009).

El pago de la sobretasa para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración ordinaria percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (art. 10 Ley de jornada).

También se permite que el sobretiempo puede compensarse con periodos equivalentes al descanso, debiendo constar por escrito (art. 10 Ley de jornada).

La jornada extraordinaria dispuesta unilateralmente por el empleador, de manera injustificada – sin que obre fuerza mayor o caso fortuito, es sancionable por la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, e indemnizable con el pago de las horas extras laboradas más el pago del 100%, Toyama (2015).

La jornada extraordinaria no es el exceso a la jornada máxima, sino a la jornada ordinaria (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013) (García, 2009).

Por otro lado, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, Disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, establece que, una vez cumplido el horario de trabajo, el empleador debe facilitar el retiro inmediato del trabajador del centro laboral, de lo contrario, dicho de otro modo, si el trabajador permanece en el centro laboral, se presumirá que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario objetiva y razonable.

Para Toyama (2015) el Ministerio de Trabajo, estableció la presunción absoluta de horas extras, por ejemplo, los trabajadores ya no pueden quedarse a trabajar temas personales como: sus clases de inglés, chatear con su familia, ir al gimnasio de la empresa, entre otros, salvo que se creen mecanismos formales y procedimentales para que no se generen horas extras. Hecho que podría llegar al extremo de que la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo imponga una multa por no pagar horas extraordinarias.

El pago por horas extras en el sector público se encuentra prohibido por el numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, donde señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras. Sin embargo, existe la posibilidad de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio, para ello, tal como en el Sector Privado, es necesaria la aceptación del trabajador y su manifestación de conformidad consignada en un acuerdo (convenio).

2.3.2.2.3 Según la forma de distribuir el tiempo.

2.3.2.2.3.1 Jornada típica.

La jornada típica se ejecuta durante un periodo semanal con un descanso mínimo de un (1) día, además, tiene regularidad en el número de horas de labor diaria (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013)

Obregón (2009) considera que las características de las jornadas típicas son las siguientes:

- La unidad de tiempo es diaria o semanal.
- Hay una regularidad o predictibilidad de los días en que se labora.
- Hay una regularidad de las horas trabajadas en cada día.
- Los ciclos de descanso son semanales.

Ante cualquier alteración de las características precedentes estaremos ante las jornadas atípicas.

2.3.2.2.3.2 Jornada atípica.

Existen ciertas actividades económicas empresariales cuya productividad requiere un tratamiento especial, para ello, el empleador puede establecer jornadas especiales – jornadas atípicas, a fin de satisfacer las demandas del mercado, pero para evitar el ejercicio abusivo del empleador, igualmente los límites son de 8 horas diarias y 48 horas semanales en *promedio* calculados al dividir el número de horas laboradas entre el número de días del ciclo o periodo completo incluyendo los días de descanso en un periodo máximo de 3 semanas (García, 2009), límites que son establecidos para la protección de la salud, integridad y demás derechos fundamentales de los trabajadores, es por ello que, la jornada

de trabajo tiene la máxima protección legal, establecida en la Constitución y los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, principalmente los emanados por parte de la OIT (Castillo, 2017).

Este tipo de jornadas es de interés especial para la presente investigación, porque es la más usada en la Policía Nacional del Perú, aunque al parecer de manera incorrecta e inconstitucional.

En el artículo 25 de nuestra Carta Magna establece que "(...) En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo (...)". Para Rivadeneyra (2015) "Al incluirse la conjunción disyuntiva "o" se permite la aplicación de las jornadas acumulativas o atípicas en general".

El artículo 4 de la Ley de Jornada de Trabajo señala que "En centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la *naturaleza especial de las actividades de la empresa*, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos (de 8 horas diarias o 48 semanales)". (el resaltado es mío)

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2013) define a las jornadas atípicas, como aquellas jornadas que exceden el límite semanal de manera continua e ininterrumpida, justificadas por las necesidades propias de una actividad empresarial, compensados luego con periodos de descanso acumulados. El autor no precisa cuál es el límite de dicho exceso.

Para Toyama (2015) las jornadas atípicas son distintas a las ocho horas, pero que respetan en promedio las 48 horas semanales y se aplican generalmente cuando el centro laboral se encuentra en zonas alejadas del hogar habitual del trabajador, los casos más comunes son: trabajo minero, petrolero, pesquero, etc. En ese mismo sentido Chanamé

(2015) y Rubio (1999) refieren que las jornadas atípicas, son aquellas cuya duración es mayor a las 8 horas diarias, pero que no deben superar el máximo semanal de 48 horas.

Para el primer autor citado, las jornadas atípicas se caracterizan por exceder las 48 horas semanales, mientras que para los demás autores citados, se caracterizan por exceder las 8 horas diarias pero que respetan las 48 horas semanales.

Bernales (1999) afirma que se puede laborar más de 8 horas por día, pero en otro tendrá que haber una disminución proporcional de horas de manera que el promedio de ambos sea siempre de ocho horas diarias. Lo mismo ocurre en cuanto al periodo semanal cuando se tiene que laborar más de una semana de manera ininterrumpida, en otras semanas habrá que reducir para que el promedio sea siempre de 48 horas semanales.

Se define a la jornada atípica acumulativa como aquel tipo de jornada en la que la jornada ordinaria máxima es sobrepasada en el día y en la semana, sin que el exceso sea reputado como trabajo extraordinario, y que será compensado no con el pago de una remuneración con sobretasa sino con descanso (Pasco, 2003, pág. 621).

Las jornadas acumulativas o atípicas son aquellas que se caracterizan por no realizarse a diario o bien, se caracterizan por realizarse con importantes intervalos de días de descanso. En ellas se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Este régimen se justifica cuando existen condiciones distintas a las comunes, como sucede usualmente en los casos del sector minero o de hidrocarburos, en los que los trabajadores se encuentran expuestos a altos niveles de riesgo y toxicidad que repercuten en su salud y seguridad, asimismo, cuando los centros de labores se encuentran ubicados en zonas alejadas del hogar del trabajador. Así, se permitirá que los trabajadores que tienen a sus familias alejadas de los centros mineros retornen en mejores condiciones a sus hogares, con lo cual también se disminuirán los problemas de trabajo en soledad

“En el caso de la jornada atípica, estas son las que no poseen un horario fijo establecido, pudiendo variar la cantidad de horas trabajadas y descansadas (...) Otro ejemplo son los policías que en ocasiones trabajan 24 horas consecutivas, con lo que tendrían, en teoría, 5 días de descanso a la semana” (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

Cálculo del promedio del periodo trabajado en las jornadas atípicas o acumulativas

El cálculo de los promedios de las jornadas atípicas o acumulativas se realiza conforme al último párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR (2002) “el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso”.

Jornada atípica según el Tribunal Constitucional

Toyama Miyagusuku (2015) elabora una síntesis de la sentencia del Tribunal Constitucional que establece precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC (2006), en relación a las jornadas atípicas del trabajo minero:

El Tribunal Constitucional (TC) inicialmente fijó límites a las jornadas atípicas mineras -consistentes en horarios flexibles y compensatorios de trabajo- por ejemplo, de 4 días de trabajo consecutivos de 12 horas cada uno por 3 días siguientes de compensación; 14 días de 10 horas cada uno de labores continuas por 7 días de descanso compensatorio; etc. En dicha resolución, según el TC, los trabajadores mineros solo podían laborar 8 horas diarias máximas y, tras el término de dicha jornada, tendrían que pernoctar en el campamento minero hasta el día siguiente y así sucesivamente; luego, llegado el domingo, también tendrían que

permanecer en el campamento sin ver a su familia. Si este sistema de trabajo es ampliamente utilizado en el país, cabe la reflexión acerca del sentido del mismo: ¿por qué no retornar a casa diariamente y descansar los domingos? La razón es simple. Solamente en el traslado se agota todo el tiempo de descanso y en varias zonas del país se requiere de hasta un día para trasladarse. Así, sin la jornada atípica, el trabajador solo podría ver a su familia durante sus vacaciones anuales. ¿Es esto razonable? Nuevamente, al igual que los tres ejemplos citados, parece que no.

Afortunadamente, el TC, mediante resolución aclaratoria del 11 de mayo de 2006, delimitó los alcances de la resolución bajo comentario indicando: i) que solamente las jornadas atípicas son válidas en ciclos de hasta 3 semanas y siempre que no superen el promedio de 8 horas diarias o 48 semanales y se cumplan condiciones mínimas de seguridad y salud; ii) como consecuencia de lo anterior, se ratifica la validez del criterio de la OIT para delimitar las jornadas atípicas; iii) la legalidad de las normas mineras sobre jornadas atípicas; y iv) la aplicación de la sentencia exclusivamente al personal comprendido dentro de la jubilación minera (esto es, aquellos que están expuestos al riesgo propio del trabajo minero).

Jornada atípica según la Corte Suprema

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral 1000-2016 Lima, estableció lo siguiente:

Sumilla: Las jornadas atípicas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de

descansos compensatorios prolongados, respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.

Tipos de jornadas atípicas

Jornada compensatoria. Las jornadas compensatorias están reguladas por el artículo 2.1.b. del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, como una facultad del empleador, en los días que la jornada ordinaria sea mayor al máximo legal de 8 horas, en otros días debe ser menor a la referida máxima legal, no pudiendo exceder las 48 horas por semana en promedio.

La principal característica de las jornadas compensatorias, es la redistribución de horas de trabajo y a diferencia de la jornada típica, no hay una regularidad o uniformidad de las horas trabajadas en cada día (Rivadeneira, 2015).

Jornada alternativa. Son aquellas en las que los días de trabajo son intercalados. A diferencia de la jornada compensatoria, en lugar de las horas existe una redistribución de los días (Rivadeneira, 2015).

Jornada acumulativa. Para Pasco (2003) son aquellas “en la que la jornada ordinaria máxima es sobrepasada en el día y en la semana, sin que el exceso sea reputado como trabajo extraordinario, y que será compensado no con el pago de una remuneración con sobretasa sino con descanso” (citado en Vela & Cadenillas, 2020).

2.3.2.3 Horario de trabajo.

En el Sistema Normativo de Información Laboral del MTPE (2011), se define al horario de trabajo, como la hora de ingreso y salida del trabajador, en otras palabras, la hora de inicio y culminación de las labores. Durante dicho lapso de tiempo, el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo y se subordina a su empleador.

En el mismo sentido se pronuncia Ferro (2019) definiendo que “el horario de trabajo está comprendido por el tiempo exacto en el que se inicia y termina la jornada diaria de trabajo.”

Según el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, dicho horario de ingreso y salida de los trabajadores, debe tener un registro permanente implementado por el empleador, en soporte físico o digital, y debe conservarse durante cinco años, con la modificatoria mediante el Decreto Supremo N° 011-2006-TR, el registro puede ser solicitado por autoridades, sindicatos y los propios trabajadores. Asimismo, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso, deben exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente.

2.3.2.4 Refrigerio.

El Decreto Supremo N° 008-2002-TR “*Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*” establece que el horario del refrigerio es el tiempo fijado por ley, para que el trabajador pueda ingerir su alimentación principal, vale decir, desayuno, almuerzo o cena, en el horario habitual de éstos, asimismo, precisa que debe otorgarse dentro del horario de trabajo, no antes ni después, asimismo, no forma parte de la jornada ordinaria de trabajo (Art. 14 y 15).

A modo de ejemplo, si el referido reglamento tuviera alcance en los efectivos policiales, cuando la jornada ordinaria comprenda de 7:00 a 15 horas (8 horas de trabajo), el personal policial tendría derecho al refrigerio de 45 minutos en el horario habitual del almuerzo, pero su jornada de trabajo tendría que extenderse hasta las 15:45 horas, similar ejemplo de Ferro (2019).

2.3.2.5 Descansos remunerados.

El literal d) del artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados deben reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

De la misma manera, el literal h) del artículo 7º del Protocolo de San Salvador determina la obligación de los Estados Partes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos como el Perú para garantizar, en sus legislaciones nacionales, el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, el artículo 25 de nuestra Constitución Política establece que “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. El Decreto Legislativo 713 (1991) y su reglamento Decreto Supremo 012-92-TR (1992), regulan los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En ese contexto, Toyama (2015) sostiene que, mediante el otorgamiento de los descansos remunerados: semanal, feriados y vacaciones anuales, no solo se pretende que los trabajadores recobren las energías desgastadas durante el tiempo laborado, sino, también para el esparcimiento u ocio.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo (2009) sostiene que “las jornadas largas de trabajo que no incluyen descanso podrían ocasionar la disminución de la calidad en la atención y la efectividad del accionar individual de cada policía” (p.118).

La Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-024/98 (1998) ha señalado lo siguiente:

(...) la jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud, y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior.

(...)

Así, pues toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes.

2.3.2.5.1 Semanal.

En el referido Decreto Legislativo 713 de descansos remunerados, en relación al descanso semanal, señala principalmente lo siguiente:

- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, de preferencia el día domingo, con una retribución equivalente a una jornada ordinaria y se abona directamente proporcional a los días laborados durante la semana.
- En las jornadas atípicas, se respetará el descanso semanal en la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.
- Cuando el trabajador labore en su día de descanso sin sustitución por otro día de la misma semana, se le pagará por el día laborado más una sobretasa del 100%.

2.3.2.5.2 Feriados no laborables.

En la citada ley de descansos remunerados, establece que los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado equivalente a una remuneración ordinaria de un día de trabajo, en los días feriados siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).

Adicionalmente gozarán de los días feriados determinados por otro dispositivo legal específica.

Cuando el trabajador haga labor efectiva en los días feriados no laborables sin compensación por otro día, tendrá derecho al pago de la retribución correspondiente por el día laborado más una sobretasa del 100%.

2.3.2.5.3 Anuales.

En la misma ley de descansos remunerados, señala que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, asimismo, señala principalmente lo siguiente:

- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente – no aplica cuando la incapacidad sobreviene durante el periodo de vacaciones.
- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.
- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.
- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.
- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

2.3.3 Jornada de trabajo en el régimen especial de la Policía Nacional del Perú

2.3.3.1 Aspectos preliminares

La Policía Nacional al igual que las Fuerzas Armadas, es una institución profesional, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al orden constitucional (Donayre, 2018). Según el artículo 166 de nuestra Constitución Política, tiene las siguientes finalidades fundamentales:

- 1) Garantiza, mantiene y restablece el orden interno, orden público y la seguridad ciudadana – estos dos últimos adicionados por la ley de la PNP.
- 2) Presta protección, y ayuda a las personas y a la comunidad.
- 3) Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado.
- 4) Previene, investiga los delitos y faltas – delitos y faltas adicionado por la Ley de la PNP, combate la delincuencia y el crimen organizado.
- 5) Vigila y controla las fronteras.

Concordantes con el Artículo III del Decreto Legislativo 1267 “Ley de la PNP”, con las siguientes adiciones:

- 6) Vela por la protección, seguridad y libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades de la población.
- 7) Presta apoyo a las demás instituciones públicas en el ámbito de su competencia.

2.3.3.2 Organización de la policía

El personal de la Policía Nacional, está clasificado por niveles: categorías, jerarquías y grados:

Niveles del personal policial de la Policía Nacional del Perú

CATEGORÍA	JERARQUÍA	GRADOS
Oficiales de Armas	Oficiales Generales	Teniente General General
	Oficiales Superiores	Coronel Comandante Mayor
	Oficiales Subalternos	Capitán Teniente Alférez
Oficiales de Servicios	Oficial General	General
	Oficiales Superiores	Coronel Comandante Mayor
	Oficial Subalterno	Capitán
Suboficiales de Armas	Suboficiales Superiores	Suboficial Superior Suboficial Brigadier
	Suboficiales Técnicos	Suboficial Técnico de Primera Suboficial Técnico de Segunda Suboficial Técnico de Tercera
	Suboficiales	Suboficial de Primera Suboficial de Segunda Suboficial de Tercera
Suboficiales de Servicios	Suboficiales Superiores	Suboficial Superior Suboficial Brigadier
	Suboficiales Técnicos	Suboficial Técnico de Primera Suboficial Técnico de Segunda Suboficial Técnico de Tercera
	Suboficiales	Suboficial de Primera Suboficial de Segunda Suboficial de Tercera

Asimismo, el personal policial se puede encontrar en las siguientes situaciones: a)

Situación de actividad, que es la condición en que el personal de la Policía Nacional del

Perú se encuentra dentro del servicio sea en cuadros o fuera de cuadros; b) *Situación de*

disponibilidad, que es la condición transitoria en que se encuentra el personal de la Policía Nacional del Perú, fuera del servicio, por un período máximo de dos (02) años; y, *c) Situación de retiro*, que es la condición del personal que se encuentra apartado definitivamente del servicio policial. Es de carácter irreversible (Decreto Supremo 016-2013-IN, artículo 66).

2.3.3.3 Tipos de servicios policiales

La Resolución Directoral N° 012 -2016-DIRGEN/EMG-PNP de fecha 19 de enero del 2016, aprueba el “Reglamento de horarios y turnos de trabajo en el régimen de servicio a dedicación exclusiva de la Policía Nacional del Perú” (RHTT-PNP), en ella, se aprecia su regulación para tres grandes grupos: servicios operativos, servicios administrativos y, profesionales y técnicos de la salud, para la presente investigación, nos interesa los dos primeros grupos por tener relación con la función de la PNP.

En dicho RHTT-PNP, no se desarrolla de manera detallada, quiénes pertenecen a dichos grupos y en qué consiste cada grupo, por ello, recurriremos a normas jurídicas y doctrina afines.

El Decreto Supremo N° 003-2017-IN “*Decreto Supremo que aprueba los lineamientos rectores para la ejecución de los servicios policiales en cumplimiento de la función policial*”, en su artículo 5, establece que para la ejecución de los servicios policiales se requiere desarrollar actividades operativas y administrativas, indispensables para el cumplimiento de la función policial. Asimismo, precisa que la Dirección General – ahora Comandancia General, de la Policía Nacional del Perú determinará qué actividades son administrativas y operativas.

2.3.3.3.1 Servicios operativos

Las unidades operativas cumplen actividades propias de la función policial considerándose asimismo dentro de ellas las que realizan apoyo directo a dicha función (DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP, 1994).

El personal operativo, es el personal policial que realiza actividades estrechamente relacionadas con el cumplimiento del deber y misión asignada (Poma, s.a., pág. 92)

Las actividades operativas solo pueden ser ejecutadas de manera exclusiva por el personal de la Policía Nacional del Perú en actividad; sin que ello constituya la creación de nuevos órganos y/o unidades orgánicas (Decreto Supremo N° 003-2017-IN, 2017).

Considero que los servicios operativos, son aquellas actividades ejecutadas exclusivamente por el personal policial en situación de actividad y que dichas actividades tienen relación directa con las funciones policiales establecidas en la Constitución y la Ley de la PNP, aunque un personal administrativo igualmente puede realizar funciones operativas fuera o dentro de su jornada laboral al considerarse siempre de servicio, pero para efectos de la regulación de la jornada laboral en la PNP se considerará servicio operativo únicamente al personal policial que ejecuta actividades dentro de una unidad operativa.

2.3.3.3.2 Servicios administrativos

Las unidades administrativas, son aquellas que dependen de la Dirección General y que conforman a nivel directivo administrativo (DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP, 1994).

La unidad administrativa, es el área de la unidad policial en el que se desarrolla labores de oficina y/o de apoyo – funciones administrativas, mesa de partes, secretarías,

labores técnicas y contingencias (RHTT-PNP, 2016). Las labores de oficina no deben tener relación directa con las funciones policiales, sino de apoyo, por ejemplo, un investigador puede laborar en una oficina, pero su labor tiene relación directa con las funciones policiales de investigación de delitos, por tanto, no se considerará servicio administrativo, sino servicio operativo.

Las actividades administrativas pueden ser ejecutadas por el personal de la PNP en actividad o por personal civil especializado en dichas labores, sin que ello constituya la creación de nuevos órganos y/o unidades orgánicas o generen duplicidad o contraposición de funciones con los órganos y unidades orgánicas responsables de las actividades administrativas en la Policía Nacional del Perú (Decreto Supremo N° 003-2017-IN, 2017).

En mi opinión, los servicios administrativos, son aquellas actividades realizadas en una unidad policial, en áreas administrativas, cuya labor no tiene relación directa con las funciones policiales, sino de apoyo, y que son ejecutadas por personal policial o personal civil contratado por la PNP.

2.3.3.4 Jornadas de trabajo

En la historia policial, no existió normativa alguna que regule las jornadas de trabajo, adoptándose por costumbre las jornadas 24x24, 48x48 y otros, hasta la aprobación del RHTT-PNP (2016), que mantiene dichas jornadas para cierto grupo de policías, pero existe la regulación, aunque igualmente inconstitucional como veremos más adelante.

Recientemente se intentó regular las jornadas laborales de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo para el personal de la Policía Nacional del Perú, incorporando el artículo 70-A al Decreto Legislativo N.° 1149 “Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú” (Proyecto de Ley N.° 4072/2018-CR, 2018). Sin embargo, mediante el Dictamen 2018-2019 sin mayor análisis ni discusión fue archivada

bajo el pretexto de que se podría generar consecuencias con respecto al orden interno y seguridad ciudadana, a razón de una opinión negativa del Ministerio del Interior mediante el Informe Legal N° 001638-2019/IN/OGAJ, de la Dirección General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP, donde señalan que resulta inviable por contravenir el régimen especial y el cumplimiento de la finalidad fundamental de esta institución.

El Comando Policial, aduce que la Policía Nacional del Perú al regirse por sus propias normas y reglamentos, el personal policial debe laborar jornadas de trabajo mayores a la jornada máxima de trabajo para cumplir con su finalidad constitucional. A mi parecer, tal premisa es errada, porque pueden cumplir con su finalidad constitucional respetando el derecho a una jornada laboral máxima de los efectivos policiales, *contrario sensu*, podríamos inferir que al regirse bajo sus propias normas y reglamentos, la Constitución le es ajeno, lo que resultaría inadmisibles en un Estado Constitucional de Derecho, donde absolutamente todos los órganos estatales se someten a la Constitución, incluso las regulaciones especiales por reserva de ley deben guardar armonía con nuestra Carta Magna.

La Resolución Ministerial N° 1191-2019-IN, que establece disposiciones para la prestación de servicios policiales extraordinarios por parte de la Policía Nacional del Perú; es la única regulación sobre la jornada máxima de trabajo, pero es aplicable únicamente al personal policial que se encuentre de vacaciones, permiso o franco y de manera voluntaria prestan servicios remunerados en entidades del Sector Público y/o del Sector Privado (Decreto Supremo N° 003-2017-IN, Art. 09). En dicha resolución ministerial, en el artículo 5, sobre la jornada en servicio policial extraordinario, establece lo siguiente:

5.1. La jornada para la prestación de los servicios policiales extraordinarios no podrá ser superior a ocho (08) horas por día o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

5.2. De acuerdo a las circunstancias existentes para la prestación de los servicios policiales extraordinarios, estos pueden realizarse en horarios diferenciados, los cuales deberán constar en los respectivos convenios.

5.3. Excepcionalmente, en aquellos casos donde el servicio policial extraordinario sea destinado a atender el transporte de armas de fuego y explosivos de uso civil, la jornada podrá ser superior a ocho (08) horas y no mayor a doce (12) horas por día, sin excederse de las cuarenta y ocho (48) horas semanales. En el presente caso, solo se podrá asignar a personal policial que se encuentre de vacaciones.

Como puede apreciarse, se respeta escrupulosamente la jornada ordinaria de trabajo establecido en la Constitución, incluso las jornadas atípicas o acumulativas al referirse que cuando excedan las 08 horas diarias, no podrán exceder las 48 horas semanales en promedio.

En la actualidad el RHTT-PNP (2016), es la única normativa aplicable a todo el personal de la PNP en situación de actividad.

2.3.3.4.1 Para los servicios operativos

Según el RHTT-PNP, el personal policial – operativo, se encontrará en las siguientes situaciones respecto a la jornada de trabajo:

Disponible.- Personal policial que sin estar cubriendo un turno de servicio, permanece alerta en la Unidad Policial donde presta servicios ante cualquier eventualidad o circunstancia que requiera de su participación.

Franco.- Descanso fuera de la jornada laboral.

Retén.- Personal policial que permanece alerta en la Unidad Policial donde presta servicios ante cualquier eventualidad o circunstancia que no pueda ser cubierta por el personal de servicio ni por el disponible; puede constituirse en una facción de servicio.

Servicio Policial.- Conjunto de actividades que ejecuta el personal en situación de actividad, para el cumplimiento de su finalidad y misión institucional.

Turno.- Comprende la jornada laboral efectiva que realiza el personal de la Policía Nacional del Perú.

Los servicios operativos pueden dividirse en 14 , cada una con una jornada de trabajo diferente, conforme el siguiente detalle:

2.3.3.4.1.1 Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal

Aplicable a las unidades de patrullaje a pie (RHTT-PNP modificado por RD N° 748-2017-DIRGEN/SUB.DG-PNP del 27NOV17).

Dos turnos: 07:00 a 15:00 de Lunes a Viernes, con rotación los sábados y domingos.

15:00 a 23:00 de Lunes a Viernes, con rotación los sábados y domingos.

El refrigerio. Para el *turno mañana* (07:00 a 15:00 horas) será de 06:00 a 06:30 horas –30 minutos–, y para el *turno tarde* (15:00 a 23:00 horas) será de 13:00 a 14:30 horas –01 hora con 30 minutos– (RHTT-PNP, 2016), el periodo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo.

La instrucción policial. Es aplicable únicamente al personal policial del *turno tarde*, el mismo que se desarrollará en el horario de 11.00 a 13:00 horas –02 horas– (RHTT-PNP, 2016).

2.3.3.4.1.2 Servicio-Retén-Servicio

Aplicable a servicio en patrulleros, embajadas y residencias, y seguridad en instalaciones.

Tres turnos:

07 :00 a 15:00 (servicio)

15:00 a 23:00 (retén)

23:00 a 07:00 (servicio) .- posteriormente tiene derecho a franco de 24 horas contados de 07 :00 a 07 :00 del día siguiente.

2.3.3.4.1.3 24x24

Aplicable a CEOPOL, choferes comando y de comisiones, y seguridad de dignatarios.

De lunes a domingo de 08:00 a 08:00 horas del día siguiente.

Se cubre 50% servicio y 50% descansa.

2.3.3.4.1.4 Servicio-Franco-Retén

Aplicable a las fuerzas especiales.

Turnos: 07 :00 a 07:00 (servicio). Posteriormente se hará uso de 24 horas de franco

07:00 a 07 :00 (franco). Personal que sale de servicio

08:00 a 18:00 (retén). Facción que se cubre al término del franco

2.3.3.4.1.5 24x24 ó 48x48

Aplicable al servicios de patrullaje en carreteras.

48x48: para puestos de servicios alejados

24x24: para puestos cercanos a su comisaría de carreteras

2.3.3.4.1.6 Turno continuo

Aplicable a servicios de equipos de inteligencia.

De lunes a domingo de 08:00 hasta el término del su objetivo a investigar, hasta su culminación.

2.3.3.4.1.7 Seguridad de fronteras

Aplicable a servicios en puestos de vigilancia en fronteras.

Personal será relevado cada 90, 180 o 270 días, en función de la distancia de zonas urbanas y centros poblados, vías y medios de comunicación terrestre, fluvial , lacustre, aérea, clima y zonas geográficas.

Horarios: 24x24, 48x48, 72x72.

2.3.3.4.1.8 Turno comisarías rurales

Aplicable a servicios en comisarías rurales.

En función de la distancia de zonas urbanas y centros poblados, vías y medios de comunicación terrestre, fluvial, lacustre, aérea, clima y geografía.

Personal que acumule 15 días de permanencia ininterrumpidos, hará uso de dos días de permiso por rotación.

2.3.3.4.1.9 Turno de 5 grupos de servicio de investigación

Aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación

Turno de L-V: 07 :00 a 07:00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

08:00 a 18:00 (disponible)

08 :00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

2.3.3.4.1.10 Turno de 4 grupos de servicio de investigación

Aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación.

Turno de L-V: 07 :00 a 07 :00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

08:00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

2.3.3.4.1.11 Turno de 3 grupos de servicio de investigación

Aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación.

Turno de L-V: 07:00 a 07:00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

2.3.3.4.1.12 Turno de investigación de delitos no violentos

Aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación de delitos no violentos: DIRCOCOR, Policía Fiscal, Dirección de Lavado de Activos, Denuncias derivadas del Ministerio Público y otros.

Horario: 08:00 a 18:00 de Lunes a Viernes

08:00 a 13:00 Sábados

2.3.3.4.1.13 Turno de 3 grupos de servicios S-F-R

Aplicable a unidades de servicios especiales y sección de operaciones especiales: Policía Fiscal, Dirección de Lavado de Activos, Denuncias derivadas del Ministerio Público y otros

Turno: 07:00 a 07 :00 (servicio)

07:00 a 07:00 (franco)

09:00 a 21 :00 (retén)

2.3.3.4.1.14 60x8

Adicionalmente, el reglamento establece que, al personal que cubre servicios en unidades ubicadas en zonas declaradas en emergencia, luego de acumular 60 días de permanencia ininterrumpidos, se les concederá 8 días de permiso por bienestar.

2.3.3.4.2 Para los servicios administrativos

Según el RHTT-PNP, adoptarán esta modalidad de servicio las áreas que desempeñen funciones administrativas como: mesa de partes, secretarías, labores técnicas y contingencias para los servicios administrativos.

2.3.3.4.2.1 Para Lima

Para el personal policial que labora en la Región Policial Lima y Región Policial Callao, hay dos turnos de trabajo, el *turno mañana* es de lunes a viernes en el horario de 08:00 a 17:00 horas; y el *turno tarde* es de lunes a viernes en el horario de 14:00 a 22:00 horas; para ambos turnos los días sábados de 08:00 a 13:00 horas (RHTT-PNP, 2016).

El refrigerio. Será de 01 hora, para el *turno mañana* entre las 12:00 y 15:00 horas y para el turno tarde no indica el periodo de tiempo para el refrigerio, los mismos que no se contabilizarán dentro del horario efectivo de trabajo (RHTT-PNP, 2016).

La instrucción policial. Se desarrolla de manera obligatoria de lunes a viernes dentro del horario de trabajo (RHTT-PNP, 2016).

2.3.3.4.2.2 Para provincias

Para el personal policial que labora en las provincias el horario de trabajo es de lunes a viernes de 08:00 a 13:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas; y los días sábados de 08:00 a 13:00 horas (RHTT-PNP, 2016).

El Refrigerio. Como es un horario fraccionado, no se establece un horario para el refrigerio, entendiéndose su uso en el periodo de tiempo intermedio de descanso.

La instrucción policial. Se desarrolla de manera obligatoria de lunes a viernes dentro del horario de trabajo (RHTT-PNP, 2016) – igual que para la ciudad de Lima.

2.3.3.4.2.3 Para los instructores de las escuelas de formación

Para el personal policial con cargo de instructores que labora en las Escuelas de Oficiales y Escuelas de Educación Superior Técnico Profesionales a nivel nacional, el

horario de trabajo es de lunes a viernes de 07:45 a 18:00 horas y los días sábados de 07:45 a 13:00 horas (RHTT-PNP, 2016).

Servicio de permanencia: Según rol de servicios de 07:45 a 07:45 horas del día siguiente. Hará uso de su descanso a partir de las 13:00 horas del día que concluye su servicio, hasta las 07:45 del día siguiente.

2.3.4 Jornadas de trabajo de los policías en otros países

Jornadas de trabajo en países de América Latina

País	Jornada	Información adicional
Argentina	8 horas	Argentina, descanso mínimo de 12 horas. Desde 2009, se han integrado comités de académicos y policías para estudiar el tema regulatorio de las jornadas.
Bolivia	8 horas	En Bolivia, el horario contempla 2 horas para consumo de alimentos.
Brasil	12 horas	Todas las policías, Civil, Militar o Ferroviaria, por ley deben cumplir turnos de 12x24, aunque existen variaciones con la jornada 12x48. Por ley, existen estipulaciones para pagos por tiempo extra.
Chile	8 horas	Mínimo 4 horas, máximo 10, ajustándose a las necesidades de patrón y empleado. Las 10 horas incluyen dos horas de pagos extras.
Colombia	8 horas	En 2016 se modificaron las jornadas de 24x24 a 8x12 u 8x14. Se proporcionan capacitaciones en horas francas.
Costa Rica	12 horas	12 horas continuas en 3 modelos:

		3 días de trabajo x 3 días de descanso, 6 días de trabajo por 6 de descanso y 5 días de trabajo x 2 de descanso.
Cuba	8 horas	Por Ley se cumplen jornadas de 8 horas, aunque los Policías, al no tener sindicato, pueden entrar al régimen de horarios irregulares por necesidades particulares.
Ecuador	10 horas	En diciembre 2017, se llevó a cabo una encuesta de clima laboral. Se busca reducir la jornada a ocho horas.
El Salvador	12 horas	Por Ley, los policías deben trabajar 8 horas, pero no se cumple. El turno de trabajo diario se puede dividir en dos. También adoptan jornadas de 12x24 y 12x48.
Guatemala	8 horas	Sus jornadas están estipulados por Ley, así como pagos por jornadas extraordinarias. Laboran un esquema de 11 días laborados y 6 de descanso.
Honduras	12 horas mixtas	Se contemplan dos o tres turnos durante el día para completar las horas. También cuentan con el esquema de 12x12 y 12x24.
Nicaragua	24 horas	Si bien, no existe en el Reglamento Interno una estipulación que dicte las 24 horas de servicio por ley, estudios académicos y fuentes abiertas citan que los oficiales laboran turnos de 24 horas.
Panamá	12 horas	El país divide sus jornadas de trabajo en diurnas y nocturnas.
Paraguay	8 horas	Los policías se dividen en tres turnos al día.
Puerto Rico	8 horas	Está establecido por ley pagos extra por extender sus jornadas. La capacitación se otorga en tiempo franco.

Perú	8 horas	En julio 2016, se modificó la jornada, que antes era de 24x24.
República Dominicana	8 horas	Se inició desde 2009, una campaña de "Redefinición de la Policía Nacional" con un eje sobre Jornadas laborales.
Uruguay	8 horas	En 2010 se reguló el trabajo extraordinario. Se generó un "Catálogo oficial de actividades extraordinarias". Se limitó a 55 el máximo de horas extras al mes que pueden laborar, con remuneración.
Venezuela	8 horas	Por ley, ocho horas es lo máximo que se puede laborar. En fuente de información abiertas se dice que los policías laboran 12 horas.

Fuente: (Causa en Común, s.a.), disponible en <http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2019/04/JORNADAS-LABORALES--documento-largo-1.pdf>

Según la Tabla 9, la gran mayoría de los países de Latinoamérica, adoptó la jornada laboral de 8 horas, acorde a las convenciones internacionales de la OIT. En caso del Perú, si bien durante el discurso presidencial el 28 de julio del 2015, el entonces Presidente de la República Ollanta Humala Taso anunció la eliminación del régimen laboral de 24x24, para dar paso a la implementación de 8 horas diarias con uno de descanso, el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP aprobado en enero de 2016, aún contempla las jornadas de 24x24, 48x48 y otros. Dicho anuncio presidencial, fue tomado como cierto en la referida Tabla precedente.

En caso de Chile, el "Reglamento de Servicio para el Personal de Nombramiento Institucional de Carabineros" N° 10 del año 1999, en su Artículo 4° establece que "Los turnos se dividen en cuatro jornadas diarias que, en conjunto, deberán cubrir 24 horas", asimismo, hace una precisión de que una jornada de trabajo diario será de 6 horas, pudiendo ampliarse o reducirse hasta un máximo de 8 y 5 horas respectivamente.

2.4 Bases conceptuales

Disponible.- Personal policial que sin estar cubriendo un turno de servicio, permanece alerta en la Unidad Policial donde presta servicios ante cualquier eventualidad o circunstancia que requiera de su participación.

Franco.- Descanso fuera de la jornada laboral.

Jornada Ordinaria de Trabajo.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Jornada atípica.- Las jornadas atípicas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios prolongados, respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.

Retén.- Personal policial que permanece alerta en la Unidad Policial donde presta servicios ante cualquier eventualidad o circunstancia que no pueda ser cubierta por el personal de servicio ni por el disponible; puede constituirse en una facción de servicio.

Servicio Policial.- Conjunto de actividades que ejecuta el personal en situación de actividad, para el cumplimiento de su finalidad y misión institucional.

Turno.- Comprende la jornada laboral efectiva que realiza el personal de la Policía Nacional del Perú.

2.5 Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

Las jornadas de trabajo históricamente al no tener regulación normativa alguna, los trabajadores se sometían a los empleadores durante largas jornadas de trabajo de manera inhumana. Con la revolución industrial del siglo XVIII y XIX, las jornadas de trabajo eran de hasta 16 horas diarias de manera ininterrumpida, en pésimas condiciones laborales, reduciendo significativamente la esperanza de vida y la calidad de vida de los trabajadores, en el peor de los casos morían en plena jornada laboral.

La mayor huelga laboral reclamando la jornada laboral de 8 horas –las restantes 8 horas para la casa y las otras 8 horas últimas para el sueño– tuvo lugar el 1º de mayo de 1886 en los Estados Unidos de América, lográndose la promulgación de la llamada Ley Ingersoll estableciendo las 8 horas para todos los jornaleros u obreros y artesanos de los Estados Unidos, aunque con ciertas excepciones. Había nacido un nuevo derecho de trabajo, siendo adoptado por otros países como el Perú y acogido por organismos internacionales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 **Ámbito**

Fue de naturaleza normativa, estuvo comprendido por las convenciones internacionales, Constitución Política del Perú, jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, normas jurídicas del régimen general, reglamentos internos de la Policía Nacional del Perú, todo relacionado a las jornadas de trabajo policial.

3.2 **Población**

Estuvo comprendida por la totalidad de los miembros de la Policía Nacional del Perú; así como, por la totalidad de normas legales y jurisprudencia pertinente sobre la jornada laboral.

Se analizó principalmente el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el Reglamento de Horarios y Turnos de la PNP (2016) y la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC.

Asimismo, se seleccionaron los informantes de la siguiente manera:

N°	INFORMANTES	CANTIDAD
2	Jueces especializados en materia laboral	3
3	Abogados especializados en materia laboral	3

3.3 Diseño de estudio

Niño (2011) afirma que el diseño de una investigación es un conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos, encaminados a hallar la solución de un problema. Por su parte Hernández et al. (2014) sostiene que el diseño es el “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento”, continúa afirmando que se clasifica en diseño experimental y el diseño no experimental.

Arias (2021) sostiene que en los diseños no experimentales los sujetos de estudio son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación y que a diferencia de los diseños experimentales, no hay estímulos de las variables de estudio, añade que existen dos tipos: transversal y longitudinal, cuya diferencia es el tiempo en que se realiza el estudio, en el diseño transversal se recoge los datos en un solo momento y sólo una vez, como tomar una foto para luego describirlas en la investigación, mientras que en el diseño longitudinal, se estudia las variables en un proceso de cambio, se observa las variables a lo largo de un tiempo, implica varias mediciones durante ese tiempo.

Sánchez (2019) añade que los diseños experimentales provienen del enfoque cuantitativo y los diseños no experimentales provienen del enfoque cualitativo.

Para las investigaciones de enfoque cualitativo, según Sanchez (2019, p.124) existen los siguientes diseños de investigación: la *hermenéutica*, que consiste en interpretar el fenómeno objeto de estudio y ha sido de mayor aplicación en el estudio de textos literarios, legales, religiosos, etcétera; la *teoría fundamentada*, el investigador recopila información sobre el fenómeno y luego de una evaluación lógica propone una explicación del fenómeno, este tipo de estudio se aplica dentro de los estudios cualitativos que no pueden ser demostrados empíricamente, pero sí racionalmente; la *historia de vida*, profundiza el estudio en las vivencias de una persona o de un grupo humano; la

investigación acción, se realiza en el medio natural en que se desarrolla el fenómeno, donde a su vez se valida los resultados y se mejora la realidad existente, usado con mayor frecuencia en centros académicos; la *fenomenología*, es el estudio de los fenómenos en su ambiente natural por medio de la observación; y, la *etnografía*, es el estudio de la cultura de una población (costumbres, su folklore, etcétera).

En el presente caso, el diseño por ser cualitativo fue flexible y abierta, habiéndose optado por el tipo de diseño hermenéutico.

3.4 Matriz de categorías

CONSTITUCIONALIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO	JORNADAS ATÍPICAS POLICIALES
<p>Art. 25 y 26.2 de la Constitución vigente.</p> <p>Art. 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>Art. 01 literal c del Convenio N.º 01 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.</p>	<p>Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la Policía Nacional del Perú (2016)</p>

3.5 Métodos, técnicas e instrumentos

3.5.1 Métodos

Según Ramos (2007) los métodos de la investigación jurídica son los siguientes: el método exegético, el método dogmático o institucional, los métodos del iusnaturalismo, el método sociológico y el método funcional.

La presente investigación, adoptó el método sociológico y funcional, porque el objeto es la realidad social de los efectivos policiales que cumplen jornadas laborales atípicas, porque se descubre la trama de intereses políticos, económicos o ideológicos que subyacen

a la formulación, interpretación y aplicación de las normas e instituciones jurídicas.

Asimismo, se desnuda lo aparente, retirar el camuflaje que esconde la realidad que puede ser dolorosa y desagradable.

Asimismo, se usó el método de interpretación constitucional, principios y directrices; para explicar el sentido normativo del poder constituyente, respecto a las jornadas de trabajo atípicas aplicadas en la Policía Nacional del Perú.

3.5.2 Técnicas

3.5.2.1 Análisis documental

Se identificó y seleccionó el material bibliográfico, hemerográfico, entre otros, y se recopiló la información relevante que contienen y que están relacionados a los temas del marco teórico y del problema de investigación.

3.5.2.2 Entrevista

Se realizó una conversación directa entre el investigador-entrevistador y el informante-entrevistado obteniendo información de su experiencia y nivel de conocimiento intelectual del problema de estudio.

3.5.3 Instrumentos

3.5.3.1 Ficha de análisis

Se registró de manera ordenada el contenido de la información de libros, jurisprudencias, normas y documentos en general. Este instrumento sirve para registrar datos textuales y no textuales de documentos escritos y no escritos.

3.5.3.2 Guía de entrevista

Se elaboró una guía de entrevista estructurada que permitió la comunicación interpersonal establecida entre el entrevistador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.

3.6 Análisis de datos

Se efectuó a través de los principios y directrices de interpretación constitucional y de acuerdo a los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional sobre las jornadas atípicas.

3.7 Consideraciones éticas

Valores humanos: La presente investigación se realizó con honestidad, probidad y veracidad.

Respeto de los derechos del autor: Se citó a los autores y se referenció los mismos, incluyendo el parafraseo.

Consentimiento informado: Para realizar las entrevistas, previamente se efectuó el consentimiento informado de manera verbal y escrita, al que los participantes firmaron voluntariamente.

Respeto a los participantes: Se mantuvo y mantendrá la confidencialidad y anonimato de los participantes, a fin de no afectarlos en el aspecto laboral, asimismo, la información obtenida será usada exclusivamente para la presente investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Servicios operativos

Tabla 1

Jornada de trabajo de "Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal"							
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP						
Artículo 9, literal A	Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal						
Aplicable a:	Todas las unidades que realizan patrullaje a pie.						
Descripción	El servicio se cubre en turnos de 08 horas: primer grupo de 07.00 a 15.00 y segundo grupo de 15.00 a 23.00 horas, de lunes a viernes, con rotación los días sábados y domingos, de acuerdo a la problemática o la naturaleza del servicio que presta la unidad.						
Disposiciones específicas	<i>Primer grupo</i>	<i>Instrucción</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Formación</i>	<i>Inicio</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Fin</i>
			06:00 a 06:30	06:30 a 06:50	07:00		15:00
	<i>Segundo grupo</i>	11:00 a 13:00	13:00 a 14:30	14:30 a 14:50	15:00	45 minutos	23:00

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

El *primer grupo* realizará labor efectiva *diaria* de 07:00 a 15:00 horas, haciendo un total de 8 horas diarias, sin embargo, antes del inicio de su jornada laboral tendrá que formar a las 06:30 horas para luego iniciar inmediatamente su labor efectiva diaria; al final de la semana –día domingo que corresponde a la rotación semanal– el 50% del primer

grupo continuará realizando labor efectiva sin gozar de un día de descanso semanal, éste primer subgrupo, a la *semana* habrá realizado 56 horas de labor efectiva y el segundo subgrupo, habrá realizado 48 horas de labor efectiva; en ambos subgrupos sin considerar los 30 minutos adicionales que corresponden a la formación antes del inicio de la jornada laboral.

El *segundo grupo* realizará labor efectiva *diaria* de 15:00 a 23:00 horas, haciendo un total de 8 horas diarias, sin embargo, antes del inicio de su jornada laboral tendrá instrucción policial (capacitación en el régimen laboral ordinaria) de 11:00 a 13:00 horas de lunes a viernes, asimismo, tendrá que formar a las 14:30 horas para luego iniciar inmediatamente su labor efectiva diaria; al final de la semana –día domingo que corresponde a la rotación semanal– el 50% del segundo grupo continuará realizando labor efectiva sin gozar de un día de descanso semanal, éste primer subgrupo, a la *semana* habrá realizado 56 horas de labor efectivamente y el segundo subgrupo, habrá realizado 48 horas de labor efectiva; en ambos subgrupos sin considerar los las 2 horas de instrucción y los 30 minutos de formación, adicionales a las 8 horas de labor efectiva diaria.

Interpretación

En ambos grupos, al no tener la regularidad de descanso semanal, se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas (Obregón, 2009), los mismos que se caracterizan por superar las 8 horas diarias y 48 horas semanales de labor, pero que no deben superar en promedio dichos límites calculados al dividir el número de horas laboradas entre el número de días del ciclo o periodo completo incluyendo los días de descanso en un periodo máximo de 3 semanas (Art. 01 literal c del Convenio N.º 01 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, 1919) (EXP. N.º 4635-2004-AA, F.29) (García, 2009); en ese sentido, considerando que el primer grupo durante una semana realizará labores en el horario de 07:00 a 15:00 horas y a la semana siguiente rotarán para realizar labores del segundo

grupo en el horario de 15:00 a 23:00 horas; al cabo de dos semanas repetirán el mismo horario, por lo que el periodo o ciclo para el cálculo del promedio es de dos semanas, teniendo ese dato realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\textit{Promedio diario} = \frac{56 \textit{ horas en una semana} + 48 \textit{ horas en la siguiente semana}}{14 \textit{ días (2 semanas)}}$$

$$\textit{Promedio diario} = \frac{104}{14}$$

$$\textit{Promedio diario} = 7.428571429$$

El promedio diario de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 14 días que corresponden a 2 semanas, no supera las 8 horas diarias establecidas como límite por el artículo 25 de nuestra Constitución, por tanto, este extremo resulta constitucional.

$$\textit{Promedio semanal} = \frac{56 \textit{ horas en una semana} + 48 \textit{ horas en la siguiente semana}}{2 \textit{ semanas}}$$

$$\textit{Promedio semanal} = \frac{104}{2}$$

$$\textit{Promedio semanal} = 52$$

El promedio semanal de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 2 semanas, supera las 48 horas semanales establecidas como límite por el artículo 25 de nuestra Constitución “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.”

Si bien el promedio diario calculado no supera las 8 horas, el promedio semanal calculado sí supera las 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución, más aún, si calculáramos adicionando a las 8 horas diarias de labor efectiva calculada, las 2 horas de periodo de instrucción (capacitación) diaria de lunes a viernes para el segundo grupo y los 30 minutos de formación en cada jornada laboral diaria.

Tabla 2

Jornada de trabajo de "Servicio-Retén-Servicio"						
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP					
Artículo 9, literal B	Servicio-Retén-Servicio					
Aplicable a:	Servicio en vehículos mayores y menores, servicio en embajadas y residencias, servicios de seguridad de instalaciones.					
Descripción	El servicio se cubre en turnos de 08 horas: primer grupo (Servicio) de 07.00 a 15.00, segundo grupo (Reten) de 15.00 a 23.00 horas y tercer grupo (Servicio) de 23.00 a 07.00.					
		<i>Instrucción</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Formación</i>	<i>Inicio</i>	<i>Fin</i>
Disposiciones específicas	<i>Primer grupo</i>		06:00 a 06:30	06:30 a 06:50	07:00	15:00
	<i>Segundo grupo</i>	12:00 a 13:00	13:00 a 14:30	14:30 a 14:50	15:00	23:00
	<i>Tercer grupo</i>			22:30 a 22:50	23:00	07:00

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

El *primer grupo* realizará labor efectiva *diaria* de 07:00 a 15:00 horas, haciendo un total de 8 horas diarias, sin embargo, antes del inicio de su jornada laboral tendrá que

formar a las 06:30 horas para luego iniciar inmediatamente su labor efectiva diaria; al final de la semana (lo representaré como la semana 1) gozará de un día de descanso – domingo, haciendo un total de 48 horas durante dicha semana.

El *segundo grupo* realizará labor efectiva *diaria* de 15:00 a 23:00 horas, haciendo un total de 8 horas diarias, sin embargo, antes del inicio de su jornada laboral tendrá instrucción policial (capacitación en el régimen laboral ordinaria) de 12:00 a 13:00 horas de lunes a viernes, asimismo, tendrá que formar a las 14:30 horas para luego iniciar inmediatamente su labor efectiva diaria; al final de la semana representativa 1 –día domingo que corresponde a la rotación semanal– el 50% de este segundo grupo continuará realizando labor efectiva sin gozar de un día de descanso semanal, éste primer subgrupo, a la *semana* habrá realizado 56 horas de labor efectiva y el segundo subgrupo, habrá realizado 48 horas de labor efectiva; en ambos subgrupos sin considerar 1 hora de instrucción y los 30 minutos de formación, adicionales a las 8 horas de labor efectiva diaria.

El *tercer grupo* realizará labor efectiva *diaria* de 23:00 a 07:00 horas del día siguiente, haciendo un total de 8 horas diarias, sin embargo, antes del inicio de su jornada laboral deberán formar a las 22:30 horas para luego iniciar inmediatamente su labor efectiva diaria; al final de la semana representativa 1 –día domingo que corresponde a la rotación semanal– el 50% de este tercer grupo continuará realizando labor efectiva sin gozar de un día de descanso semanal, éste primer subgrupo, a la *semana* habrá realizado 56 horas de labor efectiva y el segundo subgrupo, habrá realizado 48 horas de labor efectiva; en ambos subgrupos sin considerar los 30 minutos de formación, adicionales a las 8 horas de labor efectiva diaria.

En la siguiente semana – semana representativa 2: el primer grupo pasará a ser el tercer grupo; el segundo grupo, pasará a ser el primer grupo; y, el tercer grupo pasará a ser el segundo grupo.

En la subsiguiente semana – semana representativa 3: el primer grupo de la semana representativa 1 pasará a ser el segundo grupo; el segundo grupo, pasará a ser el tercer grupo; y, el tercer grupo pasará a ser el primer grupo.

En suma, el primer grupo durante una semana realizará labores en el horario de 07:00 a 15:00 horas, a la semana siguiente rotará para realizar labores del tercer grupo en el horario de 23:00 a 07:00 horas del día siguiente, a la semana subsiguiente rotará para realizar labores del segundo grupo en el horario de 15:00 a 23:00 horas

Así sucesivamente en un ciclo de 3 semanas.

Interpretación

En los tres grupos, se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas por las razones expuestas en el mismo apartado de la “Tabla 1”; en ese sentido, considerando las 3 semanas como el ciclo para el cálculo del promedio, realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\textit{Promedio diario} = \frac{48 \text{ horas en } S1 + 56 \text{ horas en } S2 + 48 \text{ horas en } S3}{21 \text{ días}}$$

$$\textit{Promedio diario} = \frac{152}{21}$$

$$\textit{Promedio diario} = 7.238095238$$

Donde S1 es igual a semana 1, S2 es semana 2 y S3 es semana 3.

El promedio diario de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 21 días que corresponden a 3 semanas, no supera las 8 horas diarias establecidas como límite, por tanto, este extremo es compatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

$$\text{Promedio semanal} = \frac{48 \text{ horas en S1} + 56 \text{ horas en S2} + 48 \text{ horas en S3}}{3 \text{ semanas}}$$

$$\text{Promedio semanal} = \frac{152}{3}$$

$$\text{Promedio semanal} = 50.66666667$$

El promedio semanal de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 3 semanas, supera las 48 horas semanales establecidas como límite por el artículo 25 de nuestra Constitución.

Si bien el promedio diario calculado no supera las 8 horas, el promedio semanal calculado sí supera las 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución, más aún, si calculáramos adicionando a las 8 horas diarias de labor efectiva calculada, 1 hora de periodo de instrucción (capacitación) diaria de lunes a viernes para el segundo grupo y los 30 minutos de formación en cada jornada laboral diaria.

Tabla 3

Jornada de trabajo de "Turno de 24x24"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 9, literal C	Turno de 24x24 (24 horas de servicio por 24 horas de descanso)
Aplicable a:	CEOPOL, Choferes Comando y de Comisiones, Seguridad de Dignatarios.
Descripción	De lunes a domingo de 08.00 a 08.00 horas del día siguiente. Se cubre 50% servicio y 50% descansa.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

El *primer grupo* realizará una labor *diaria* en el horario de 08:00 a 08:00 horas del día siguiente – luego saldrá de descanso por 24 horas para luego retornar a cumplir el mismo horario –, haciendo un total de 24 horas diarias, que harán 96 horas a la semana.

El *segundo grupo* realizará labor en el mismo horario en los días que el primer grupo descansa, haciendo igualmente 24 horas diarias, con la diferencia que en la misma semana hará 72 horas.

Interpretación

En ambos grupos, se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas por las razones expuestas en el mismo apartado de la “Tabla 1”; en ese sentido, considerando que el primer y segundo grupo en una semana harán 96 horas y 72 horas, respectivamente, luego en la siguiente semana, viceversa y así intercaladamente, en periodos de 2 semanas, teniendo ese dato realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\textit{Promedio diario} = \frac{96 \text{ horas} + 72 \text{ horas}}{14 \text{ días}}$$

$$\textit{Promedio diario} = \frac{168}{14}$$

$$\textit{Promedio diario} = 12$$

El *promedio diario* de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 14 días que corresponden a 2 semanas, supera ampliamente las 8 horas diarias establecidas como límite, por tanto, este extremo es incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

$$\text{Promedio semanal} = \frac{96 \text{ horas en S1} + 72 \text{ horas en S2}}{2 \text{ semanas}}$$

$$\text{Promedio semanal} = \frac{168}{2}$$

$$\text{Promedio semanal} = 84$$

El *promedio semanal* de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 2 semanas, supera ampliamente a las 48 horas semanales establecidas como límite por el artículo 25 de nuestra Constitución.

El promedio diario y semanal calculado, superan ampliamente los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales respectivamente, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Asimismo, debemos tener en cuenta que, si bien es cierto las 24 horas no son jornadas de labor efectiva e ininterrumpida porque hay periodos de descanso sin ejecutar labor efectiva, sea para permanencia en las instalaciones policiales o para sueño. También es cierto que en el derecho comparado son parte de la jornada de trabajo: la *jornada de trabajo activa* – labor efectiva; y, *jornada de trabajo pasiva* –el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables– (Artículo 21 del Código de Trabajo Chileno).

Tabla 4

Jornada de trabajo de "Turno comisarías rurales"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 9, literal H	Turno comisarías rurales.
Aplicable a:	Comisarias rurales.

Descripción	<p>1) El personal que cubre servicios en las Comisarias rurales y acumule 15 días de permanencia ininterrumpidos, por razones de distancia de zonas urbanas y centros poblados, vías y medios de comunicación terrestre, fluvial, lacustre, aérea; hará uso de dos días de permiso por rotación.</p> <p>2) En ningún caso podrá encontrarse en situación de permiso por rotación más del 20% del efectivo total de la Comisaria rural.</p> <p>3) Los permisos por rotación se harán efectivos mediante una papeleta de permiso, la misma que deberá ser debidamente controlada.</p> <p>Instrucción: De lunes a viernes, en horarios flexibles.</p>
-------------	--

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

Después de 15 días de permanencia ininterrumpidos en las comisarías rurales, tendrán derecho a 2 días de descanso. Pero no se precisa las horas de labor efectiva a realizarse durante cada día, infiriéndose que, durante los 15 días no podrán realizar ninguna otra labor personal ni particular, quedando a completa disposición del comisario rural durante dicho periodo – jornada de trabajo pasiva. Siendo así, serían 24 horas de labor diaria durante 15 días de manera ininterrumpida.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas por las razones expuestas en el mismo apartado de la “Tabla 1”; en ese sentido, considerando los 15 días de servicio ininterrumpido más los 2 días de descanso, que harían un ciclo de 17 días, teniendo ese dato realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\text{Promedio diario} = \frac{15 \text{ días} \times 24 \text{ horas}}{17 \text{ días}}$$

$$\text{Promedio diario} = \frac{360}{17 \text{ días}}$$

$$\text{Promedio diario} = 21.17647059$$

El *promedio diario* de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 17 días, supera ampliamente las 8 horas diarias establecidas como límite, por tanto, este extremo es incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

$$\text{Promedio semanal} = \frac{15 \text{ días} \times 24 \text{ horas}}{2.49 \text{ semanas}}$$

$$\text{Promedio semanal} = \frac{160}{2.49}$$

$$\text{Promedio semanal} = 144.58$$

El *promedio semanal* de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 2 semanas más 3 días (2.49), supera ampliamente a las 48 horas semanales establecidas como límite por el artículo 25 de nuestra Constitución.

El promedio diario y semanal calculado, superan ampliamente los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales respectivamente, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Tabla 5

Jornada de trabajo de "Turno de tres (03) Grupos de Servicio Investigación"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 9, literal K	Turno de tres (03) Grupos de Servicio Investigación
Aplicable a:	Unidades que desempeñan labores de investigación.

Descripción	De lunes a domingo, en los turnos de servicio (1) 07.00 a 07.00, disponible (2) de 08.00 a 18.00 y franco (3) de 07.00 a 07.00 conforme cuadro demostrativo adjunto.		
	Instrucción: De lunes a viernes los grupos disponibles, en horarios flexibles.		
Disposiciones específicas		<i>Inicio</i>	<i>Fin</i>
	<i>Servicio</i>	07:00	07:00
	<i>Disponible</i>	08:00	18:00
	<i>Franco</i>	07:00	07:00

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

El *grupo de servicio* realizará su jornada laboral en el horario de 07:00 a 07:00 horas del Día 1, haciendo un total de 24 horas en dicho día.

El grupo de franco, en el mismo Día 1 gozará de su día de descanso en el mismo horario del grupo de servicio.

El *grupo disponible*, en el mismo Día 1 su jornada laboral será en el horario de 08:00 a 18:00 horas, haciendo un total de 10 horas en dicho día.

Al día siguiente, el grupo de servicio pasará a ser el grupo de franco (descanso), el grupo de franco pasará a ser el grupo de servicio y el grupo disponible pasará a ser el grupo de servicio. Así sucesivamente en ese orden.

Interpretación

En los tres grupos, se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas por las razones expuestas en el mismo apartado de la "Tabla 1"; en ese sentido, obtendremos los siguientes datos:

Distribución semanal

	L	M	M	J	V	S	D
Servicio 07:00 A 07:00	1	2	3	1	2	3	1
Disponible 08:00 A 18:00	2	3	1	2	3	1	2
Franco 07:00 A 07:00	3	1	2	3	1	2	3

1=Servicio, 2=Disponible y 3=Franco

Horas laboradas en la semana del cuadro anterior

	GRUPOS		
	1	2	3
Servicio 07:00 A 07:00	72	48	48
Disponible 08:00 A 18:00	20	30	20
Franco 07:00 A 07:00			
TOTAL	92	78	68

En la semana 1, un grupo laborará 92 horas; en la siguiente semana 2, el mismo grupo laborará 78 horas; y, en la subsiguiente semana 3, el mismo grupo laborará 68 horas; así sucesivamente para los tres (03) grupos, en periodos o ciclos de 3 semanas que volverán a repetir la misma secuencia, dicho eso, realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\text{Promedio diario} = \frac{92 \text{ horas} + 78 \text{ horas} + 68 \text{ horas}}{21 \text{ días}}$$

$$\text{Promedio diario} = \frac{238}{21}$$

$$\text{Promedio diario} = 11.33333333$$

El promedio diario de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 21 días que corresponden a 3 semanas, supera ampliamente a las 8 horas diarias establecidas

como límite, por tanto, este extremo es incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

$$\text{Promedio semanal} = \frac{92 \text{ horas} + 78 \text{ horas} + 68 \text{ horas}}{3 \text{ semanas}}$$

$$\text{Promedio semanal} = \frac{238}{3}$$

$$\text{Promedio semanal} = 79.33333333$$

El promedio semanal de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 3 semanas, supera las 48 horas semanales establecidas como límite máximo del artículo 25 de nuestra Constitución.

Tabla 6

Jornada de trabajo de "Turno investigación de delitos no violentos"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 9, literal L	Turno investigación de delitos no violentos.
Aplicable a:	DIRCOCOR, Policía Fiscal, Dirección de Lavado de Activos, Denuncias derivadas del Ministerio Público y otro.
Descripción	De lunes a viernes en el horario de 08.00 a 18.00 horas y días sábado de 08.00 a 13.00 horas, conforme cuadro demostrativo adjunto. Instrucción: De lunes a viernes dentro del horario de trabajo, en horarios flexibles.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

La labor diaria de lunes a viernes es de 08:00 a 18:00 horas que corresponden a 10 horas y los días sábados de 08:00 a 13 horas que corresponden a 5 horas.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas típicas (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013) (Obregón, 2009), por tanto, no corresponde realizar el cálculo de los promedios de las jornadas atípicas o acumulativas, En ese sentido, las 10 horas diarias de lunes a viernes evidentemente superan el límite máximo de 8 horas diarias; sin embargo, las horas de trabajo semanal obtendremos de la siguiente operación matemática:

$$\text{Horas laboradas semanales} = (5 \text{ días} \times 10 \text{ horas}) + 5 \text{ horas}$$

$$\text{Horas laboradas semanales} = 55$$

Tanto las horas diarias como las horas semanales reguladas en el tipo de jornada de trabajo de la presente tabla, superan los límites máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Sin embargo, se debe precisar que no está regulado el horario del refrigerio, si éste se otorgase por el tiempo de 2 horas de lunes a viernes bajo la discrecionalidad del jefe de la unidad policial, en este supuesto, sí resultaría constitucional.

Tabla 7

Jornada de trabajo de "Tres (03) grupos de servicios Servicio-Franco-Retén"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 9, literal M	Tres (03) grupos de servicios Servicio-Franco-Retén.

Aplicable a:	Unidad de Servicios Especiales y Sección de Operaciones Especiales.
Descripción	El servicio se cubre en turnos de 07.00 a 07.00 (servicio), de 07.00 a 07.00 del día siguiente (franco) de 09.00 a 21.00 del subsecuente (retén). Instrucción: De lunes a viernes para el grupo de retén, en horarios flexibles.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

El *grupo de servicio* realizará su jornada laboral en el horario de 07:00 a 07:00 horas del Día 1, haciendo un total de 24 horas en dicho día.

El *grupo de franco*, en el mismo Día 1 gozará de su día de descanso en el mismo horario del grupo de servicio.

El *grupo retén*, en el mismo Día 1 su jornada laboral será en el horario de 09:00 a 21:00 horas, haciendo un total de 12 horas en dicho día.

Al día siguiente, el grupo de servicio pasará a ser el grupo de franco (descanso), el grupo de franco pasará a ser el grupo de servicio y el grupo retén pasará a ser el grupo de servicio. Así sucesivamente en ese orden.

Interpretación

En los tres grupos, se evidencia que son jornadas acumulativas y atípicas por las razones expuestas en el mismo apartado de la "Tabla 1"; en ese sentido, obtendremos los siguientes datos:

Distribución semanal

	L	M	M	J	V	S	D
Servicio 07:00 A 07:00	A	C	B	A	C	B	A
Franco 07:00 A 07:00	B	A	C	B	A	C	B
Retén 09:00 A 21:00	C	B	A	C	B	A	C

A=Servicio, B=Franco y C=Retén

Cantidades de veces de un grupo en la misma semana

	GRUPOS		
	A	B	C
Servicio 07:00 A 07:00	3	2	2
Franco 07:00 A 07:00	2	3	2
Retén 09:00 A 21:00	2	2	3
TOTAL	96	72	84

En la semana 1, un grupo laborará 96 horas; en la siguiente semana 2, el mismo grupo laborará 72 horas; y, en la subsiguiente semana 3, el mismo grupo laborará 84 horas; así sucesivamente para los tres (03) grupos, en periodos o ciclos de 3 semanas que volverán a repetir la misma secuencia, dicho eso, realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

$$\text{Promedio diario} = \frac{96 \text{ horas} + 72 \text{ horas} + 84 \text{ horas}}{21 \text{ días}}$$

$$\text{Promedio diario} = \frac{252}{21}$$

$$\text{Promedio diario} = 12$$

El promedio diario de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 21 días que corresponden a 3 semanas, supera ampliamente a las 8 horas diarias establecidas

como límite, por tanto, este extremo resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

$$\textit{Promedio semanal} = \frac{96 \textit{ horas} + 72 \textit{ horas} + 84 \textit{ horas}}{3 \textit{ semanas}}$$

$$\textit{Promedio semanal} = \frac{252}{3}$$

$$\textit{Promedio semanal} = 84$$

El promedio semanal de las jornadas atípicas o acumulativas, calculado en base a 3 semanas, supera las 48 horas semanales establecidas como límite máximo del artículo 25 de nuestra Constitución, por tanto, resulta inconstitucional.

Tabla 8

Jornada de trabajo de "60x8"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Título III, Disposiciones complementarias; Capítulo Único; Artículo 9, literal b	60x8.
Aplicable a:	Personal que cubre servicios en unidades ubicadas en zonas declaradas en emergencia.
Descripción	Luego de acumular 60 días de permanencia ininterrumpidos, se les concederá 8 días de permiso por bienestar.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

Después de 60 días de permanencia ininterrumpidos en las unidades policiales ubicadas en zonas declaradas en emergencia, tendrán derecho a 8 días de permiso por bienestar. Pero no se precisa las horas de labor efectiva a realizarse durante cada día, infiriéndose que, durante los 60 días no podrán realizar ninguna otra labor personal ni particular, quedando a completa disposición del jefe de la unidad policial durante dicho periodo – jornada de trabajo pasiva. Siendo así, serían 24 horas de labor diaria durante 60 días de manera ininterrumpida.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas atípicas o acumulativas por las razones expuestas en el mismo apartado de la “Tabla 1”; en ese sentido, considerando los 60 días de servicio ininterrumpido más 7 días de descanso que, hacen un total de 67 días, tenemos un ciclo de 67 días o su equivalente en 9.57 semanas (9 semanas más 4 días), dicho ciclo de 9 semanas supera ampliamente el ciclo máximo de 3 semanas para jornadas atípicas o acumulativas (Art. 01 literal c del Convenio N.º 01 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, 1919) (EXP. N.º 4635-2004-AA, F.29) (García, 2009); lo que resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Sin embargo, teniendo ya dicha incompatibilidad, realizamos una operación matemática para calcular el promedio diario y semanal de la siguiente manera:

Cálculo de promedio diario:

$$\textit{Promedio diario} = \frac{60 \text{ días} \times 24 \text{ horas}}{67 \text{ días}}$$

$$\textit{Promedio diario} = \frac{1440}{67 \text{ días}}$$

$$\textit{Promedio diario} = 21.492538$$

Cálculo de promedio semanal:

$$\text{Promedio semanal} = \frac{60 \text{ días} \times 24 \text{ horas}}{9.57 \text{ semanas}}$$

$$\text{Promedio semanal} = \frac{1440}{9.57}$$

$$\text{Promedio semanal} = 150.47$$

A pesar de la primera incompatibilidad encontrada al superar ampliamente el ciclo máximo de 3 semanas, el promedio diario y semanal calculado, superan ampliamente los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales respectivamente, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

4.2 Servicios administrativos

Tabla 9

Jornada de trabajo de "Servicio administrativo del turno mañana"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 10, literal A	Servicio administrativo del turno mañana.
Aplicable a:	Todas las unidades policiales, en las áreas que desempeñen funciones administrativas, mesa de partes, secretarías, labores técnicas y contingencias.
Descripción	De lunes a viernes en el horario de 08.00 a 17.00 horas y días sábado de 08.00 a 13.00 horas. <i>Refrigerio:</i> 1 hora entre las 12:00 a 15:00 horas. <i>Instrucción:</i> De lunes a viernes dentro del horario de trabajo, en horarios flexibles.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

La labor diaria de lunes a viernes es de 08:00 a 17:00 horas, con un horario de refrigerio de 1 hora, descontando el horario de refrigerio tenemos 08 horas y los días sábados de 08:00 a 13 horas que corresponden a 5 horas.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas típicas (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013) (Obregón, 2009), por tanto, no corresponde realizar el cálculo de los promedios de las jornadas atípicas o acumulativas, En ese sentido, las 08 horas diarias de lunes a viernes evidentemente no superan el límite máximo de 8 horas diarias; asimismo, las horas de trabajo semanal obtendremos de la siguiente operación matemática:

$$\text{Horas laboradas semanales} = (5 \text{ días} \times 8 \text{ horas}) + 5 \text{ horas}$$

$$\text{Horas laboradas semanales} = 45$$

Tanto las horas diarias como las horas semanales reguladas en el tipo de jornada de trabajo de la presente tabla, no superan los límites máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta compatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Tabla 10

Jornada de trabajo de "Servicio administrativo en provincias"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 10, literal B	Servicio administrativo en provincias.

Aplicable a:	Todas las Unidades policiales de provincias, en las áreas que desempeñen funciones administrativas, mesa de partes, secretarías, labores técnicas y contingencias.
Descripción	De lunes a viernes en el horario de 08:00 a 13:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas; y los días sábado de 08:00 a 13:00 horas. <i>Refrigerio:</i> No se otorga horario. <i>Instrucción:</i> De lunes a viernes dentro del horario de trabajo, en horarios flexibles.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

La labor diaria de lunes a viernes es de 08:00 a 13:00 horas y de 17:00 a 20 horas, haciendo un total de 08 horas diarias; y, los días sábados de 08:00 a 13 horas que corresponden a 5 horas.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas típicas, por tanto, no corresponde realizar el cálculo de los promedios de las jornadas atípicas o acumulativas, en ese sentido, las 08 horas diarias de lunes a viernes evidentemente no superan el límite máximo de 8 horas diarias; asimismo, las horas de trabajo semanal obtendremos de la siguiente operación matemática:

$$\text{Horas laboradas semanales} = (5 \text{ días} \times 8 \text{ horas}) + 5 \text{ horas}$$

$$\text{Horas laboradas semanales} = 45$$

Tanto las horas diarias como las horas semanales reguladas en el tipo de jornada de trabajo de la presente tabla, no superan los límites máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta compatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Tabla 11

Jornada de trabajo de "De instrucción (escuelas de formación)"	
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP
Artículo 10, literal D	De instrucción (escuelas de formación).
Aplicable a:	Escuelas de Formación (Escuela de Oficiales y Escuelas de Educación Superior Técnico Profesionales a nivel nacional).
	De lunes a viernes en el horario de 07.45 a 18.00 horas y días Sábado de 07.45 a 13.00 horas, según cuadro adjunto.
	<i>Refrigerio:</i> No se contabiliza dentro del horario efectivo de trabajo.
Descripción	<i>Servicio de permanencia:</i> Según rol de servicios de 07:45 a 07:45 horas del día siguiente. Hará uso de su descanso a partir de las 13:00 horas del día que concluye su servicio, hasta las 07:45 del día siguiente.
	<i>Instrucción:</i> De lunes a viernes dentro del horario de trabajo, en horarios flexibles.

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis

En la presente tabla podemos observar lo siguiente:

La labor diaria de lunes a viernes es de 07:45 a 18:00 horas que corresponden a 10 horas con 15 minutos y los días sábados de 07:45 a 13 horas que corresponden a 5 horas con 15 minutos.

El *servicio de permanencia*, para que los alumnos y cadetes no queden sin instructores durante la noche, se establecen los servicios de permanencia, que cubrirán el servicio en el horario de 07:45 a 07:45 horas del día siguiente, debiendo hacer uso de su descanso recién a partir de las 13:00 horas del referido día siguiente.

Interpretación

Se evidencia que son jornadas típicas, por tanto, no corresponde realizar el cálculo de los promedios de las jornadas atípicas o acumulativas, en ese sentido, las 10 horas con 15 minutos diarias de lunes a viernes evidentemente superan el límite máximo de 8 horas diarias; sin embargo, las horas de trabajo semanal obtendremos de la siguiente operación matemática:

$$\text{Horas laboradas semanales} = (5 \text{ días} \times 10 \text{ horas con } 15 \text{ min}) + 5 \text{ horas y } 15 \text{ min}$$

$$\text{Horas laboradas semanales} = 56 \text{ horas con } 30 \text{ min}$$

Tanto las horas diarias como las horas semanales reguladas en el tipo de jornada de trabajo de la presente tabla, superan los límites máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por tanto, este tipo de jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

Sin embargo, se debe precisar que no está regulado el horario del refrigerio, si éste se otorgase por el tiempo mínimo de 2 horas de lunes a viernes bajo la discrecionalidad del jefe de la unidad policial, en este supuesto, sí resultaría constitucional.

Para los *servicios de permanencia*, no queda claro que hará o en qué condición se encontrará el instructor policial de las 07:45 a 13:00, ambas horas del día siguiente –05 horas con 15 minutos–, no tiene razón de que en ese periodo adicional haga uso de su descanso dentro de las instalaciones de las escuelas de formación policial, por lo que se colige que se encontrará prácticamente dentro de su jornada de trabajo, es decir, desde las 07:45 hasta las 13:00 horas del día siguiente, haciendo un total de 29 horas con 15 minutos de servicio o jornada de trabajo ininterrumpidos durante su servicio de permanencia, el mismo que resulta incompatible con el artículo 25 de nuestra Constitución.

4.3 Jornadas atípicas o acumulativas en la Policía Nacional del Perú

Tabla 12

Jornadas atípicas o acumulativas en el Expediente 4635-2004-AA/TC y su aplicabilidad en la Policía Nacional del Perú

Caso sindicato de trabajadores mineros de Toquepala.

Sobre jornadas obligatorias de doce horas diarias en sistemas de 4x2 y 4x3.

Se declara que los criterios previstos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41, constituyen *precedente vinculante inmediato*.

F 29: Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25º de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.

F 35: Un sistema de turnos de trabajo como el implementado por la demandada no es compatible con el parámetro constitucional descrito, puesto que afecta la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1.º de la Constitución, y constituye, en el mediano plazo, una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de los trabajadores mineros. Esto se toma especialmente incompatible con la obligación constitucional de todos - Estado, Empresas y personas- de defender y promover el derecho fundamental a la vida, reconocido en el artículo 2.º inciso 1.º de la Constitución. Adicionalmente, la jornada laboral cuestionada tampoco es compatible con el derecho a la protección del medio familiar.

F 41: Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajador minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución.

Fuente: Tribunal Constitucional

Análisis

El Tribunal Constitucional, enfatiza lo establecido en el artículo 25 de nuestra Constitución, en el extremo de las jornadas atípicas, no pueden superar el promedio de

ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT.

Asimismo, afirma que el exceso del límite a las jornadas de trabajo atípicas, afecta la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1.º de la Constitución, y constituye, en el mediano plazo, una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de los trabajadores mineros, aunado a ello, reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución.

Interpretación

El fundamento 29 del precedente vinculante del TC en mención, estipula lo siguiente: “Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales”, se advierte su inclusión al personal de la Policía Nacional del Perú que, en la gran mayoría de las jornadas de trabajo reguladas en el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo, son jornadas atípicas o acumulativas, por ello les resulta aplicable dicho precedente vinculante.

CONCLUSIONES

En el actual Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la Policía Nacional del Perú (2016), se regulan 18 tipos de jornadas laborales para las distintas unidades policiales a nivel nacional, algunos de ellos tienen mucha similitud en su regulación en la cantidad de horas trabajadas y/o la repartición de turnos, por lo que se vio conveniente descartar dichas similitudes, analizando finalmente once (11) tipos de jornadas laborales y un (1) precedente vinculante, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Al analizar las jornadas de trabajo en los servicios operativos regulados en el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la de la Policía Nacional del Perú aprobado con la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP, se determinaron que los ocho (08) tipos de jornadas de trabajo exceden las jornadas máximas de 8 horas diarias y 48 horas semanales establecidas en el artículo 25 de nuestra Constitución. Asimismo, por su irregularidad en descansos semanales, jornadas alternativas (24 horas de servicio por 24 horas de descanso), entre otros, se determinaron que son jornadas atípicas o acumulativas, si bien dichos excesos *per se* no son inconstitucionales porque las jornadas atípicas o acumulativas lo permiten, pero realizado los cálculos matemáticos de los promedios diarios y semanales en periodos o ciclos máximos de 3 semanas para jornadas atípicas o acumulativas, todos los promedios superan las 8 horas diarias o 48 horas semanales. El caso más grave es la jornada de 60x8 (60 días de servicio por 8 días de descanso) que se prestan en las zonas declaradas de emergencia, porque el ciclo es de 68 días que corresponden a 9 semanas con 4 días, cuando el límite constitucional de las jornadas atípicas o acumulativas es un máximo de 3 semanas el ciclo (Art. 01 literal c del Convenio N.º 01 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, 1919) (EXP. N.º 4635-2004-AA, F.29). En conclusión, todas las jornadas de trabajo reguladas para los servicios

operativos en la Policía Nacional del Perú, resultaron incompatibles con el artículo 25 de nuestra Constitución.

2. Dos (02) de los tres (03) tipos de jornadas de trabajo de los servicios administrativos regulados en el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la de la Policía Nacional del Perú aprobado con la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP, respetan los límites máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales establecidas en el Artículo 25 de la Constitución, asimismo, se determinaron que son jornadas típicas a diferencia de los servicios operativos. La única jornada de trabajo administrativa restante "De instrucción (escuelas de formación)" que, si bien también son jornadas típicas, exceden los límites máximos porque laboran 10 horas con 15 minutos diarios y 56 horas con 30 minutos semanales, peor aún, cuando les toca el servicio de permanencia, llegan a laborar 29 horas con 15 minutos de manera ininterrumpida. En suma, dos (02) de las jornadas para servicios administrativos resultaron compatibles con el artículo 25 de nuestra Constitución y el único restante, resultó inconstitucional.
3. Las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC, resultan de plena aplicación en las jornadas de trabajo para servicios operativos de la Policía Nacional del Perú, porque la gran mayoría de las jornadas de trabajo, por la misma naturaleza de las funciones policiales, son jornadas atípicas o acumulativas, más aún, cuando en el fundamento 29 del precedente vinculante del TC en mención, estipula lo siguiente: "Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales", dejando abierta la posibilidad de aplicarse en otras actividades a las jornadas de trabajo que en las actividades mineras, como la Policía Nacional del Perú.

Asimismo, la interpretación aislada de los artículos 25° y 168° de la Constitución, conllevaría a violar los principios de interpretación constitucional (unidad de la

Constitución y concordancia práctica), pues la Policía Nacional del Perú pretendiendo regirse bajo sus propias normas y reglamentos sin respeto a los límites de otros articulados constitucionales, podría despojar de los efectivos policiales de su derecho a una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximos previstos en el artículo 25 de la Constitución.

Evidentemente, el artículo 25 de la Constitución, es completamente aplicable al personal de la Policía Nacional del Perú, sin limitación ni exclusión alguna, precisándose que también se regula las jornadas atípicas o acumulativas.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Este trabajo, es uno de los primeros que persiguen analizar la constitucionalidad de las jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú. Por ello se realiza las siguientes recomendaciones:

1. Para los legisladores, instituir una norma con rango de ley que regule las jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú compatibles con nuestra Constitución, a fin de adoptar las regulaciones en las convenciones internacionales de trabajo en materia de jornada laboral máxima, como ocurre en los países desarrollados, así como en muchos países latinoamericanos, especialmente en Chile su “Reglamento de Servicio para el Personal de Nombramiento Institucional de Carabineros” N° 10 del año 1999, en su Artículo 4° establece que “Los turnos se dividen en cuatro jornadas diarias que, en conjunto, deberán cubrir 24 horas”, asimismo, hace una precisión de que una jornada de trabajo diario será de 6 horas, pudiendo ampliarse o reducirse hasta un máximo de 8 y 5 horas respectivamente.
2. Para el Comando Policial, modificar el actual reglamento de horarios y turnos de trabajo en la Policía Nacional del Perú, o una nueva regulación normativa compatible con el artículo 25 de nuestra Constitución. Así, entre otros beneficios para los integrantes de la noble institución policial, se fortalecerá la unión familiar de los efectivos policiales, asimismo, se evitará que muchos de los policías se sustraigan brevemente de su servicio para poder descansar o en el peor de los casos se queden dormidos durante su labor, todo ello, porque las prolongadas jornadas de trabajo resultan humanamente imposibles de cumplir a cabalidad. Un policía bien descansado, sería más productivo para la institución policial y no pondría en riesgo la misión encomendada.
3. Para el personal policial, en una eventual interposición de acciones legales en la vía civil, constitucional u otro mecanismo legal de tutela de su derecho a una jornada laboral

máxima diaria o semanal, pueden tomar como referencia el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiló Regla, J. (2013). Interpretación constitucional. Algunas alternativas teóricas y propuesta. *Observatório da Jurisdição Constitucional*, 1-28. Obtenido de <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/855>
- Alfaro Gutiérrez, K., & Briceño Villanueva, L. (2019). *Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo.
- Arias Gonzales, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting.
- Atienza, M. (1997). Los límites de la interpretación constitucional. De nuevo sobre los casos trágicos. *Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, 7-30.
- Atienza, M. (2006). *El derecho como argumentación*. Barcelona: Ariel Derecho.
- Atienza, M. (2007). Constitución y argumentación. *Anuario de filosofía del derecho*(24), 197-228.
- Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.
- Beatriz Graneros, G. (2018). *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos (Tesis de licenciatura)*. Universidad Abierta Interamericana, Argentina: Buenos Aires.
- Bernales Ballesteros, E. (1999). *La Constitución de 1993 Análisis Comparado* (Quinta ed.). Lima: RAO S.R.L.
- Bernuy Álvarez, O. (2012). La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno. *Actualidad Empresarial*(253).
- Blancas Bustamante, C. (2017). *Derecho constitucional* (Primera ed.). (F. E. PUCP, Ed.) Lima: Aleph Impresiones S.R.L.
- Castillo Guzmán, J. (2017). Jornadas y Horario de Trabajo. Análisis - casos especiales - jurisprudencia actual. En F. Consultores (Ed.), *Seminario de actualización laboral*.

Lima. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/wp-content/uploads/2017/04/PPT-seminario-jornada-y-horario-de-trabajo.pdf>

Castro Grandez, M. A. (2018). *Proyecto de Ley 4072/2018-CR, que incorpora el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.*

Causa en Común. (s.f.). *Jornadas Laborales en la Policía en México.* Obtenido de http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2019/04/JORNADAS-LABORALES-_documento-largo-1.pdf

Chanamé Orbe, R. (2015). *La Constitución Comentada* (Vol. 1). Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.

Coca Muñoz, C. (2018). Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 1, 99-171.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República del Perú. (2018-2019). *Boletín Memoria Anual.* Lima. Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2018/Trabajo/files/boletin/ctss-boletin-anual-2018-2019.pdf>

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993).

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-024/98. (11 de febrero de 1998). *Jornada laboral-tiempo máximo/derecho al trabajo-periodos de descanso/Ministerio de Defensa y Policía Nacional-permanente disponibilidad del trabajador.* Santa Fe de Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/1998/C-024-98.htm>

Decreto Legislativo N° 1267. (18 de diciembre 2016). *Ley de la Policía Nacional del Perú.* Diario Oficial "El Peruano".

Decreto Legislativo N° 713. (8 de noviembre de 1991). *Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Diario Oficial "El Peruano".

- Decreto Legislativo N° 854. (1 de octubre de 1996). *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial "El Peruano".
- Decreto Supremo N° 008-2002-TR. (4 de julio de 2002). *Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial "El Peruano".
- Decreto Supremo N° 012-92-TR. (3 de diciembre de 1992). *Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Diario Oficial "El Peruano".
- Decreto Supremo N° 016-2013-IN. (17 de noviembre de 2013). *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú*. Diario Oficial "El Peruano".
- Decreto Supremo N° 003-2017-IN. (21 de febrero de 2017). *Decreto Supremo que aprueba los lineamientos rectores para la ejecución de los servicios policiales en cumplimiento de la función policial*. Diario Oficial "El Peruano".
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (25 de abril de 2012). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial "El Peruano". Obtenido de <https://espij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1053881>
- Defensoría del Pueblo. (04 de mayo de 2009). *Informe Defensorial N° 142, Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. Lima.
- Del Aguila Linares, M., & Guillermo Chauca, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728 (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo: Callao.
- Directiva N° 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP. (Julio de 1994). *Directiva de procedimientos en la Apreciación y Calificación del Personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP*.
- Donayre Montesinos, C. (2018). *Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú* (Primera ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Falcón Arrieta, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva (Tesis de licenciatura)*. Universidad de Piura: Piura.

- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (Primera ed.). Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- García Manrique, Á. (2009). *Guía Operativa N° 5: Jornada, Horario de Trabajo y Horas Extras* (Primera ed.). (G. Jurídica, Ed.) Lima: El Búho E.I.R.L.
- Gutierrez Iquise, S. (18 de Diciembre de 2017). *¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo?* Obtenido de LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Sexta ed.). Santa Fe, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- Instituto De Ciencias HEGEL. (14 de Enero de 2021). *Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Landa Arroyo, C. (2018). *Derecho procesal constitucional* (Primera ed.). (F. E. PUCP, Ed.) Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Mendoza Tineo, A. (2018). *Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018 (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo: Trujillo.
- Niño Rojas, V. (2011). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Obregón Sevillano, T. M. (Abril de 2009). Las Jornadas acumulativas y atípicas de trabajo (Parte II). *Actualidad Empresarial*(181), V4-V6.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (17 de mayo de 2021). Obtenido de Sitio Web Mundial: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

- Ospina, E., Bautista, F., Sanchez, A., & Polanco, N. (2020). Jornadas atípicas en la minería y la Covid 19. *Revista Laborem*(23), 199-241.
- Ospina, E., Bautista, F., Sánchez, A., & Polanco, N. (2020). Jornadas atípicas en la minería y la Covid 19. *Laborem*(23), 199-241.
- Poma Zamudio, J. (s.a.). *Diccionario Jurídico Policial*.
- Prieto Sanchís, L. (2004). El constitucionalismo de los derechos. *Revista Española de Derecho Constitucional*(71), 47-72.
- Puglisi, E. (2012). *Entre la Necesidad y la Satisfacción Laboral. El caso de los trabajadores en las Fuerzas de Seguridad (VII Jornadas de Sociología)*. Universidad Nacional de La Plata, Argentina: La Plata.
- Quiroz Morillo, E. (2019). *Inobservancia de los límites establecidos a la jornada atípica de los trabajadores mineros en la legislación peruana (Tesis de licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego: Trujillo.
- Ramos Nuñez, C. (2007). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento* (Cuarta ed.). Lima: El Búho EIRL.
- Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP. (19 de enero del 2016). *Reglamento de horarios y turnos de trabajo en el régimen de servicio a dedicación exclusiva de la Policía Nacional del Perú*.
- Resolución Ministerial N° 1191-2019-IN. (8 de agosto de 2019). *Establecen disposiciones para la prestación de servicios policiales extraordinarios por parte de la Policía Nacional del Perú*. Diario Oficial "El Peruano".
- Rivadeneira Guzmán, S. (2015). *Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.
- Rodríguez Guzmán, J. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo (Tesis de licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego: Trujillo.
- Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993* (Primera ed., Vol. II). Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

- Ruiz Miguel, C. (2013). *Constitucionalismo Clásico y Moderno: Desarrollos y desviaciones de los fundamentos de la teoría constitucional*. (C. d. TC, Ed.) Lima.
- Sánchez Espejo, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación* (Primera ed.). Arequipa: Centrum Legalis E.I.R.L.
- Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 2939-2004-AA/TC. (26 de octubre de 2005). *Caso Municipalidad Provincial de Coronel Portillo*.
- Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 4635-2004-AA/TC. (17 de abril de 2006). *Caso sindicato de trabajadores Toquepala y anexos*.
- Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 5854-2005-PA/TC. (08 de noviembre de 2005). *Caso Pedro Andrés de Lizana Puelles*.
- Sistema Normativo de Información Laboral del MTPE. (Abril de 2011). *Recordatorio sobre el primero de mayo día del trabajo y marco legal de la jornada de trabajo*. Obtenido de Trabajo Transformación Concertada:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2013). *Homenaje Aniversario de la SPDTSS* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). (Limusa, Ed.) Balderas, México.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Vela Gonzales, C., & Cadenillas Rabanal, C. (2020). *Constitucionalidad y Legalidad en la aplicación de la Jornada de Trabajo Atípica Acumulativa en la Minería y Casuística aplicada* (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: Lima.
- Zevallos Vargas, S. (2018). *La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo: Trujillo.
- Zuazo Uribe, A. L. (2018). *Burnout y Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana* (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: Lima.

ANEXOS

Anexo 01

Fotos, documentos



Firmado digitalmente por:
RAMÍREZ ESCARATE Rose
Id: FAU 20131386968 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/08/2021 13:17:50-0500

"DECEENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

San Isidro, 10 de Agosto de 2021

CARTA N° 001379-2021/IN/SG/OACGD

Señor
DENWER NUÑEZ CUSACANI
E-mail: denwer2013nc@gmail.com
Prolongación Pichis N° 164
Distrito y Provincia de Huancayo
Junín.-

Asunto: Pedido de información amparada en la Ley N° 27806

Referencia: Solicitud virtual registrada el 09AGO2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted en mi calidad de Responsable de atender las solicitudes de acceso a la información pública que corresponda al Ministerio del Interior, con relación al documento de la referencia, a través del cual solicita "(...) la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (...)"; pedido que se ampara en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Al respecto, preciso a usted que mediante Decreto Supremo N° 131-2021-PCM, se establece entre otros, prorrogar el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N°s 058, 051, 064, 075, 083, 094, 116, 135, 146, 156, 174, 184, 201-2020-PCM, 008, 023, 036, 076, 105, 123-2021-PCM; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N°s 045, 046, 051, 053, 057, 058, 061, 063, 064, 068, 072, 083, 094, 116, 129, 135, 139, 146, 151, 156, 162, 165, 170, 177, 178 y N° 180-2020-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de agosto de 2021, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.

Sin perjuicio de ello, hago de su conocimiento que mediante Oficio N° 001231-2021/IN/SG/OACGD, que en copia se adjunta, el extremo mencionado de su pedido de información estará siendo trasladado al Funcionario Responsable de Acceso a la Información Pública de la Policía Nacional del Perú, para su atención directa en el ámbito de su competencia.

En caso requiera más información respecto a su pedido o conocer sobre el estado de su trámite, podrá usted dirigirse al correo electrónico: utd@policia.gob.pe

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ROSE MARY RAMÍREZ ESCARATE
DIRECTORA
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL
MINISTERIO DEL INTERIOR

RMRE

1

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/> e ingresando la siguiente clave: 20210004078640.



BICENTENARIO
PERU 2021

RUD: 20210004078640



San Isidro, 10 de Agosto de 2021

CARTA N° 001381-2021/IN/SG/OACGD

Señor
DENWER NUÑEZ CUSACANI
E-mail: denwer2013nc@gmail.com
Prolongación Pichis N° 164
Distrito y Provincia de Huancayo
Junin-

Asunto: Pedido de información amparada en la Ley N° 27806

Referencia: a) Solicitud virtual registrada el 09AGO2021
b) Carta N° 001379-2021/IN/SG/OACGD del 10AGO2021
c) Memorando N° 000579-2021/IN/OGAJ

Tengo el agrado de dirigirme a usted en mi calidad de Responsable de atender las solicitudes de acceso a la información pública que corresponda al Ministerio del Interior, con relación al documento de la referencia a), a través del cual solicita "(...) copia del Informe Legal N° 001638-2019/IN/OGAJ, de la Dirección General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (...)"; pedido que se ampara en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Al respecto, preciso a usted que mediante Decreto Supremo N° 131-2021-PCM, se establece entre otros, prorrogar el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N°s 058, 051, 064, 075, 083, 094, 116, 135, 146, 156, 174, 184, 201-2020-PCM, 008, 023, 036, 076, 105, 123-2021-PCM; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N°s 045, 046, 051, 053, 057, 058, 061, 063, 064, 068, 072, 083, 094, 116, 129, 135, 139, 146, 151, 156, 162, 165, 170, 177, 178 y N° 180-2020-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de agosto de 2021, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.

Asimismo, mediante el documento de la referencia b), se hizo de vuestro conocimiento que el extremo de su pedido "y la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (...)", fue trasladado al Funcionario Responsable de Acceso a la Información Pública de la Policía Nacional del Perú, para su atención directa en el ámbito de su competencia.

Sin perjuicio de ello, remito para su conocimiento y fines pertinentes vía correo electrónico, copia del documento de la referencia c) y su adjunto, a través del cual la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio del Interior, brinda la información requerida que corresponde al Ministerio del Interior.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ROSE MARY RAMÍREZ ESCARATE
DIRECTORA
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL
MINISTERIO DEL INTERIOR

RMRE

1

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 079-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/> e ingresando la siguiente clave: 20210004078640.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

RUD: 20210004078640



PERÚ

Ministerio del Interior

Firmado por: NAPURÍ GUZMÁN David Charles FAU 20131366966 hard
Fecha: 2019.06.26 19:16:01 -05:00
Motivo: Soy el Autor del Documento
Ubicación: San Isidro

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

San Isidro, 26 de Junio del 2019

INFORME N° 001638-2019/IN/OGAJ

A : FREDY MACARIO ZELAYA HERRERA
SECRETARIO GENERAL

De : DAVID CHARLES NAPURÍ GUZMÁN
DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

Asunto : OPINIÓN LEGAL RELACIONADA AL PROYECTO DE LEY N°
4072/2018-CR "LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 70-A AL
DECRETO LEGISLATIVO N° 1149, LEY DE LA CARRERA Y
SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ"

Referencia : OFICIO N° 2226-2019-COMGEN PNP/SECEJE/UTD

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Mediante Oficio N° 876-2018-2019/CDNOIDALCLD-CR de fecha 08 de mayo de 2019, el Presidente de la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha contra las Drogas solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 4072/2018-CR "Ley que incorpora el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú".
- 1.2 Con Oficio N° 000819-2019/IN/OGAJ de fecha 15 de mayo de 2019, esta Oficina General de Asesoría Jurídica solicita opinión a la Policía Nacional del Perú respecto al proyecto de ley antes mencionado.
- 1.3 A través de Oficio N° 2226-2019-COMGEN PNP/SECEJE/UTD, la Unidad de Trámite Documentario de la Secretaría Ejecutiva de la Policía Nacional del Perú traslada la Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, mediante la cual opina que la referida propuesta normativa no resulta viable.

II. BASE LEGAL:

- 2.1 Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.
- 2.2 Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- 2.3 Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- 2.4 Decreto Supremo N° 004-2017-IN, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.

III. ANÁLISIS:

- 3.1. Conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 36 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-IN, es función de la Oficina General de Asesoría Jurídica, entre otras, emitir opinión jurídica legal sobre los proyectos de ley y demás normas y dispositivos que son materia de competencia del Sector Interior y demás del Estado, cuando le sean requeridos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/> e ingresando la siguiente clave: 20190002828124

RUD: 20190002828124



PERÚ

Ministerio del Interior

- 3.2. El Proyecto de Ley N° 4072/2018-CR tiene por objeto incorporar el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, a efectos de establecer la jornada de trabajo del personal policial en situación de actividad, a fin de garantizar los derechos a la integridad psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar, consagrados en el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, así como los derechos de disfrute del tiempo libre y al descanso, consagrados en el numeral 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, mediante la siguiente fórmula legal:

"Artículo 70-A.- De la jornada de trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad

La jornada ordinaria de trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para lo cual cada unidad establecerá los turnos que regirán en su interior, utilizando criterios objetivos para su determinación.

Luego de cumplida la jornada señalada en el primer párrafo del presente artículo, el personal policial tiene derecho a un régimen de descanso semanal rotativo y anual, ambos remunerados.

Excepcionalmente y únicamente en atención a la naturaleza especial del servicio prestado y/o por razones geográficas, podrán establecerse jornadas acumulativas cuyo promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no podrán superar el máximo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

El Director General de la Policía Nacional del Perú deberá aprobar, mediante Resolución Directoral, el establecimiento de cualquier jornada acumulativa, la cual deberá sustentarse objetivamente.

El personal policial podrá prestar trabajo en sobretiempo voluntariamente y únicamente en casos debidamente justificados su prestación podrá ser obligatoria. En ambos casos, el trabajo en sobretiempo no podrá ser superior al número de horas establecidas para la jornada ordinaria.

Conforme lo establecido en el párrafo anterior, para que el trabajo en sobretiempo califique como horas extras, deberá existir disposición expresa del superior inmediato".

- 3.3. La Exposición de Motivos del proyecto, sostiene que la propuesta se sustenta en que el Decreto Legislativo N° 1149, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 016-2013-IN no han establecido una jornada laboral máxima para el personal policial, dejándose la regulación del horario y turnos de la Policía Nacional del Perú a lo establecido en el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo en el régimen de servicio a dedicación exclusiva de la Policía Nacional del Perú, aprobado mediante Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP (19.01.2016), advirtiéndose la existencia de diferentes tipos de jornadas, los cuales en su mayoría exceden de una jornada de ocho horas, transgrediendo no solo lo establecido en el artículo 250 de la Constitución Política del Perú que establece la jornada ordinaria de trabajo, sino que también viola los derechos a la integridad psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar, así como al disfrute del tiempo libre y al descanso, situación que ocasiona que se ponga en peligro la salud física y mental del personal policial.
- 3.4. Mediante Hoja de Estudio y Opinión N° 92-2019-EMG-PNP, el Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú recogiendo las opiniones emitidas por la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección de Investigación Criminal y de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú¹, señala que respetando lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú respecto a la jornada laboral y para fines del cumplimiento de su finalidad fundamental, la Policía Nacional del Perú cuenta con su propia normatividad que es el Reglamento de Horarios y Turnos aprobado por Resolución Directoral N° 012-2016-DIREN/EMG-PNP y su modificatoria, en consecuencia, el Proyecto de Ley N° 4072/2018-CR que incorpora el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149,

¹ Informe Legal N° 029-2019-DIRNIC-PNP/DIRINCRI-LUNIASJUR e Informe Legal N° 221-2019-SECEJE/DIRASJUR/DIVDJPN-DEPFCJEPN, respectivamente.

² Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/> e ingresando la siguiente clave: 20190002828124

RUD: 20190002828124



PERÚ

Ministerio del Interior

resulta no viable por contravenir el régimen especial y el cumplimiento de la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú.

- 3.5. Al respecto, la Policía Nacional del Perú tiene como finalidad fundamental, de acuerdo al artículo 166 de la Constitución Política del Perú, garantizar, mantener y restablecer el orden interno, además de prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado, asimismo previene, investiga y combate la delincuencia y vigila y controla las fronteras.
- 3.6. En dicho sentido, el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú establece que la Policía Nacional del Perú es una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior, con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, precisando que es profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional, siendo que sus integrantes se deben al cumplimiento de la Ley, el orden y la seguridad en toda la República, desarrollando su función en el marco de su finalidad fundamental descrita y definida en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú.
- 3.7. Ahora, si bien el artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece la jornada ordinaria de trabajo y el derecho al descanso semanal remunerados; debe analizarse la disposición específica contenida en el artículo 168 referente a la organización y funciones de la Policía Nacional estableciendo que las leyes y los reglamentos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.
- 3.8. Por su parte, mediante el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, se norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad, alcanza a todos los Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, disponibilidad y retiro, definiendo en su artículo 23 al empleo como aquella condición laboral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad en función a su categoría y grado y al cargo como el puesto laboral específico establecido en el Cuadro de Organización, que se asigna al personal con empleo, de acuerdo a las Listas de Rendimiento Profesional o Técnico, especialidades funcionales y antigüedad.

En ese contexto, con Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP se aprobó el Reglamento de horarios y turnos de trabajo en el régimen de servicio a dedicación exclusiva de la Policía Nacional del Perú, el mismo que contiene los horarios, turnos de trabajo y los descansos, a los que se sujetará el personal de la Policía Nacional.

- 3.9. Así las cosas, debe precisarse que para la asignación de los turnos y los horarios durante el servicio policial, conforme a lo señalado en el citado Reglamento, se tienen en cuenta, entre otros principios, los principios de razonabilidad y de proporcionalidad, los mismos que señalan que sólo por razones fundadas y justificadas de orden interno, orden público, seguridad ciudadana u otras necesarias para garantizar el cumplimiento de la misión, que demanden una pronta respuesta de la Policía Nacional, se podrán aplicar discrecionalmente un trato diferenciado para la asignación de turnos, horarios y descansos y asimismo, dicho trato diferenciado sólo podrá fundamentarse en la relación de idoneidad que existe entre el personal policial necesario, la oportunidad de su actuación, y el restablecimiento a la brevedad posible del orden interno, orden público, de la seguridad ciudadana u otras necesarias para garantizar el cumplimiento de la misión.
- 3.10. Considerando lo antes señalado, se tiene que la Policía Nacional del Perú cuenta con una normativa especial que regula su organización, funciones y entre otros, su jornada laboral, la misma que se ha establecido respetando principios como son los de razonabilidad y proporcionalidad, que atiende a la demanda de la actuación de esta institución para el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/> e ingresando la siguiente clave: 20190002828124



PERÚ

Ministerio del Interior

cumplimiento de su finalidad fundamental constitucionalmente establecida, basada en garantizar, mantener y restablecer el orden interno, entre otras funciones relacionadas a la seguridad y combate contra la delincuencia; en ese sentido, la incorporación del artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, conforme a la propuesta normativa en cuestión, estaría afectando la naturaleza de las funciones de dicha institución establecidas en el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, así como la finalidad fundamental señalada en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú.

IV. CONCLUSIÓN:

Esta Oficina General de Asesoría Jurídica, en atención a lo expuesto en el presente informe, considera que el Proyecto de Ley N° 4072/2018-CR "Proyecto de Ley que incorpora el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú" resulta legalmente INVIABLE, emitiéndose la correspondiente opinión legal para los fines pertinentes.

Atentamente,

Yorka Melissa Vera Torres
Especialista Legal

El Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica en señal de conformidad suscribe el presente Informe.

(DNG/yvt)



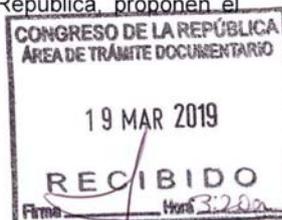
MIGUEL ANTONIO CASTRO GRANDEZ
Congresista de la República

Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para
Mujeres y Hombres"

Proyecto de Ley N° 4072/2018-CR

**Sumilla: PROYECTO DE LEY QUE
INCORPORA EL ARTÍCULO 70-A
AL DECRETO LEGISLATIVO N°
1149, LEY DE LA CARRERA Y
SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

El señor Congresista **MIGUEL ANTONIO CASTRO GRANDEZ**, integrante del grupo parlamentario **Unidos por la República** y los Congresista que suscriben, en ejercicio de su derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y concordante con los artículos 22° inciso c), 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:



FORMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 70-A AL DECRETO LEGISLATIVO N°
1149, LEY DE LA CARRERA Y SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto incorporar el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, a efectos de establecer la jornada de trabajo del personal policial en situación de actividad, a fin de garantizar los derechos a la integridad psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar, consagrados en el numeral 1 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, así como los derechos de disfrute del tiempo libre y al descanso, consagrados en el numeral 22 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

Artículo 2. Incorporación del artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú

Incorpórese el artículo 70-A al Capítulo IV del Título III del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, el que quedará redactado con el siguiente texto:

"Artículo 70-A.- De la jornada de trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad

La jornada ordinaria de trabajo del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para lo cual cada unidad establecerá los turnos que regirán en su interior, utilizando criterios objetivos para su determinación.

308669/ATO

Luego de cumplida la jornada señalada en el primer párrafo del presente artículo, el personal policial tiene derecho a un régimen de descanso semanal rotativo y anual, ambos remunerados.

Excepcionalmente y únicamente en atención a la naturaleza especial del servicio prestado y/o por razones geográficas, podrán establecerse jornadas acumulativas cuyo promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no podrán superar el máximo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

El Director General de la Policía Nacional del Perú deberá aprobar, mediante Resolución Directoral, el establecimiento de cualquier jornada acumulativa, la cual deberá sustentarse objetivamente.

El personal policial podrá prestar trabajo en sobretiempo voluntariamente y únicamente en casos debidamente justificados su prestación podrá ser obligatoria. En ambos casos, el trabajo en sobretiempo no podrá ser superior al número de horas establecidas para la jornada ordinaria.

Conforme lo establecido en el párrafo anterior, para que el trabajo en sobretiempo califique como horas extras, deberá existir disposición expresa del superior inmediato.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación

Deróguese toda norma que se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Lima, febrero de 2019


MIGUEL ANTONIO CASTRO GRANDEZ
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima, 22 de MARZO del 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 4012 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de DEFENSA NACIONAL, ORDEN INTERNO, DESARROLLO ALTERNATIVO Y LUCHA CONTRA LAS DROGAS.


GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima, 24 de JULIO del 2019

De conformidad con el Inciso c) del Artículo 70° del Reglamento del Congreso de la República y según lo acordado por Comisión Dictaminadora - ARCHÍVESF


GUILLERMO LLANOS CISNEROS
Director General Parlamentario
Encargado de la Oficialía Mayor del
Congreso de la República

0017

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Sustento de la propuesta

El Decreto Legislativo N° 1149, a fin de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. En ese sentido, dedica sus tres capítulos a (i) definir y establecer la organización de la carrera, (ii) señalar los procesos técnicos de la carrera del personal y (iii) establecer los tipos de situación policial.

De una lectura del Decreto Legislativo mencionado, es posible observar que ningún artículo hace mención alguna a la jornada de trabajo del personal policial, situación que resulta realmente preocupante, ya que ello demuestra que no existe una preocupación real por parte del Gobierno de regular las horas de prestación de servicios por parte del personal de la Policía Nacional del Perú, las cuales van más allá de las doce o veinticuatro horas, siendo que en muchos casos personal policial trabajaba más de cuarenta y ocho horas seguidas, e incluso setenta y dos horas continuas.

De la revisión de la normativa vigente, se advierte que ni el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú ni su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2013-IN, hacen mención al establecimiento de una jornada máxima para el personal policial, dejándose la regulación del horario y turnos de la Policía Nacional del Perú a lo establecido en el Reglamento aprobado mediante Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP de fecha 19 de enero del 2016.

Al respecto el Reglamento de horarios y turnos en el régimen de servicios a dedicación exclusiva establecer jornadas diferenciadas, considerando los tipos de servicios que pueden ser: (i) operativos, (ii) administrativos y (iii) de profesionales y técnicos de la salud.

Es así que los **servicios operativos** pueden dividirse en 11, cada una con una jornada diferente, conforme el siguiente detalle:

1. Servicio con rotación semanal: aplicable a unidades de patrullaje en motocicleta y a pie.

Dos turnos: 07:00 a 15:00 de Lunes a Viernes, con rotación los sábados y domingos.

15:00 a 23:00 de Lunes a Viernes, con rotación los sábados y domingos.

2. Servicio-Retén-Servicio: aplicable a servicio en patrulleros, embajadas y residencias, y seguridad en instalaciones

Tres turnos: 07:00 a 15:00 (servicio)

15:00 a 23:00 (retén)

23:00 a 07:00 (servicio).- posteriormente tiene derecho a franco de 24 horas contados de 07:00 a 07:00 del día siguiente.

3. 24x24: aplicable a CEOPOL, choferes comando y de comisiones, y seguridad de dignatarios

De lunes a domingo de 08:00 a 08:00 horas del día siguiente.

Se cubre 50% servicio y 50% descansa.

4. Servicio-Franco-Retén: aplicable a las fuerzas especiales

Turnos: 07:00 a 07:00 (servicio). Posteriormente se hará uso de 24 horas de franco

07:00 a 07:00 (franco). Personal que sale de servicio

08:00 a 18:00 (retén). Facción que se cubre al término del franco

5. 24x24 ó 48x48: aplicable al servicios de patrullaje en carreteras

48x48: para puestos de servicios alejados

24x24: para puestos cercanos a su comisaría de carreteras

6. Turno continuo: aplicable a servicios de equipos de inteligencia

De lunes a domingo de 08:00 hasta el término del su objetivo a investigar, hasta su culminación.

7. Seguridad de fronteras: aplicable a servicios en puestos de vigilancia en fronteras

Personal será relevado cada 90, 180 o 270 días, en función de la distancia de zonas urbanas y centros poblados, vías y medios de comunicación terrestre, fluvial, lacustre, aérea, clima y zonas geográficas

Horarios: 24x24

48x48

72x72

8. Turno comisarías rurales: aplicable a servicios en comisarías rurales

En función de la distancia de zonas urbanas y centros poblados, vías y medios de comunicación terrestre, fluvial, lacustre, aérea, clima y geografía.

Personal que acumule 15 días de permanencia ininterrumpidos, hará uso de dos días de permiso por rotación.

9. Turno de 5 grupos de servicio de investigación: aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación

Turno de L-V: 07:00 a 07:00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

08:00 a 18:00 (disponible)

08:00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

10. Turno de 4 grupos de servicio de investigación: aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación

Turno de L-V: 07:00 a 07:00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

08:00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

11. Turno de 3 grupos de servicio de investigación: aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación

Turno de L-V: 07:00 a 07:00 (servicio)

08:00 a 18:00 (disponible)

07:00 a 07:00 (franco)

12. Turno de investigación de delitos no violentos: aplicable a unidades que desempeñan labores de investigación de delitos no violentos: DIRCOCOR, Policía Fiscal, Dirección de Lavado de Activos, Denuncias derivadas del Ministerio Público y otros

Horario: 08:00 a 18:00 de Lunes a Viernes

08:00 a 13:00 Sábados

13. Turno de 3 grupos de servicios S-F-R: aplicable a unidades de servicios especiales y sección de operaciones especiales: Policía Fiscal, Dirección de Lavado de Activos, Denuncias derivadas del Ministerio Público y otros

Turno: 07:00 a 07:00 (servicio)

07:00 a 07:00 (franco)

09:00 a 21:00 (retén)

Adicionalmente, el Reglamento establece que, al personal que cubre servicios en unidades ubicadas en zonas declaradas en emergencia, luego de acumular 60 días de permanencia ininterrumpidos, se les concederá 8 días de permiso por bienestar.

De acuerdo con lo señalado, podemos advertir que existen diferentes tipos de jornadas para el personal de la Policía Nacional del Perú que presta servicios operativos, los cuales en su mayoría exceden de una jornada de ocho horas, transgrediendo no solo lo establecido en el artículo 250 de la Constitución Política del Perú que establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; sino que también viola los derechos reconocidos por nuestra norma suprema, los cuales son a la integridad psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar, así como al disfrute del tiempo libre y al descanso, situación que ocasiona que se ponga en peligro la salud física y mental del personal policial que presta servicios en jornadas superiores a las establecidas constitucionalmente, generando un grave perjuicio en la vida del personal de la Policía Nacional del Perú.

Al respecto, de acuerdo con lo señalado por Marcial Rubio en su libro "Estudio de la Constitución Política de 1993", debemos entender que el **derecho a la integridad física**, en la cual se incluye la psíquica y física, está íntimamente vinculada con la salud integral que consiste "(...) en el principio de que el ser humano es un todo integral física, emocional y espiritualmente hablando, de manera que daños en uno de estos ámbitos, suelen afectar siempre los otros. Por consiguiente, cuando se trata de analizar la integridad física humana, no se puede separar los aspectos físicos de los emocionales y los espirituales".¹

Asimismo, el **derecho al libre desarrollo**, en palabras de Rubio, "(...) protege a la persona en dos aspectos complementarios: el primero, en mantener sus potencialidades como tales, es decir, establece el derecho de que no se le cierren posibilidades en la sociedad. El segundo, en tomar las acciones que la conduzcan a desarrollarse dentro del cumplimiento de sus deberes y de los límites que imponen las leyes" y el **derecho al bienestar** busca "lograr la satisfacción de las necesidades de la persona dentro de un concepto de vida de realización integral (...)"²

En ese mismo sentido, Rubio señala que el **derecho de disfrute del tiempo libre y al descanso** "(...) son los momentos en los que la persona convive con los demás, particularmente con su familia, desarrolla sus lazos afectivos y sus capacidades no laborales, y recupera energías para continuar con la labor cotidiana. Por ello es considerado también como un derecho esencial: sin descanso y tiempo libre la persona se vuelve esclava del trabajo con graves consecuencias físicas, psíquicas y espirituales"³

¹ RUBIO, Marcial

Estudio de la Constitución Política de 1993— Tomo I. Consulta: 10 de mayo del 2017

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/68>

² Ibídem, 134.

³ Ibídem, 426.

De acuerdo con el folleto publicado por el Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo de la Oficina Internacional de Trabajo - OIT, el tiempo de trabajo saludable es la primera y una de las cinco dimensiones que existen del tiempo de trabajo decente, el cual debe ser, a la vez, saludable y seguro. Para ello, deben tenerse en cuenta los efectos negativos de establecer, de forma usual, largas horas de trabajo, ya que el exceso de las horas de trabajo tiene un impacto negativo en la salud y seguridad de los individuos, así como en el de sus familias. Es así que, diferentes estudios señalan que establecer largas horas de trabajo tiene efecto negativo a corto plazo, puesto que se observan incrementos en los niveles de fatiga, estrés, desórdenes alimenticios y del sueño, falta de ejercicio y abuso de alcohol. Asimismo, tiene un impacto adverso a largo plazo, ya que se incrementa el número de enfermedades en el corazón, los vasos sanguíneos y mentales.⁴

De acuerdo con *"El informe Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries and Health Behavior (Horas extraordinarias y turnos extensos de trabajo: hallazgos recientes de enfermedades, lesiones y comportamientos de salud) realizado por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (...) las horas de trabajo extraordinarias son asociadas con una salud general pobre, mayores índices de lesiones, más enfermedades e incluso una mayor mortalidad. Asimismo (...) se observó un patrón de deterioro del rendimiento en pruebas psicofisiológicas y un índice creciente de lesiones debido a las largas horas de trabajo, especialmente cuando se combinan turnos de 12 horas con semanas de trabajo de 40 horas o más.* (subrayado nuestro)⁵

Es así que debemos considerar que el establecimiento de largas jornadas de trabajo no solo afectarían la salud del personal que se encuentra sujeta a las mismas, sino que también ello tendría repercusiones en la propia actividad desarrollada por el personal, pues *"Los trabajadores que trabajan habitualmente horas excesivamente largas muestran una reducida productividad por hora debido a una mayor fatiga, y aquellos con largas horas y/o grandes cargas de trabajo muestran disminución de la satisfacción y motivación en el trabajo (...) y mayores índices de ausentismo y de rotación de personal. Estos factores eventualmente resultan en costos adicionales para los empleadores"*⁶

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que las largas jornadas de trabajo también perjudica la relación que tiene el personal de la Policía Nacional del Perú con cada una de sus familias, ya de acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo, *"(...) una investigación reciente en*

⁴ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO

Tiempo de Trabajo Decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios. Consulta: 10 de mayo del 2017
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public---ed_ptoyect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf

⁵ Ibidem, 5

⁶ Ídem

Europa ha concluido que las principales condiciones de trabajo que reducen la compatibilidad entre el trabajo y la familia son las largas horas de trabajo semanales y las horas “asociales” de trabajo en las tardes, en las noches y en los fines de semana (...)⁷

Experiencia en otros países

De acuerdo con la experiencia que existe en diversos países, podemos observar que el establecimiento de largas horas de jornadas del personal policial, es una preocupación que existe no solo en nuestro país, sino también en otros, ya que al igual que en el caso peruano, las jornadas de trabajo en otros países superan las ocho horas diarias, llegando a superar las veinticuatro, cuarenta y ocho, e incluso las setenta y dos horas.

México

Al igual que en el caso peruano, los policías mexicanos trabajan normalmente veinticuatro horas por lo que, en promedio, laboran un total de ochenta y cuatro horas a la semana; no obstante, también se ven jornadas de hasta cuarenta y ocho horas.

Asimismo, tanto en México como en Perú existe una falta de regulación de la jornada laboral del personal policial, ya que en ambos países no existen leyes que establezca cuál es el horario de la Policía.

Chile

A fines del año pasado, se expidió un Decreto mediante el cual, a partir de enero del 2017, se modificaría la jornada de trabajo de los efectivos de la Policía de Investigaciones - PDI, a fin de que el personal policial realice turnos que no excedan de las ocho horas diarias.

Si bien dicha medida ha generado polémica en cierto sector, el director general de la PDI ha mencionado que con la adaptación de dicha jornada se busca mejorar la calidad del servicio prestado por el personal policial, ya que de esa forma serán más eficientes.

Unión Europea

De acuerdo con el literal b) del artículo 6° de la Directiva 2003/88/CE, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que la duración media del trabajo, tanto para el sector público como privado, no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días; ello a fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Dicha Directiva incluye la situación del personal policial, siempre y cuando no se oponga de manera concluyente a las particularidades inherentes a la función de la policía.

⁷ Ídem

Estados Unidos

El documento denominado Fair Labor Standards Act — FLSA (“Ley de normas laborales justas”), el cual es aplicable a todos los empleadores del sector privado y en los Gobiernos federales, estatales y locales, entre otras disposiciones, establece una jornada laboral de cuarenta horas de trabajo a la semana, por lo que toda prestación de horas que vaya más allá de la jornada establecida, implica el pago de horas extras a una tasa no inferior a una y media veces la tasa regular de salario.

Reino Unido

En dicho país, al igual que en los Estados Unidos de América, el personal policial cumple normalmente una jornada de cuarenta horas a la semana, mediante un sistema rotativo, incluyéndose horario nocturno, fines de semanas y feriados.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

La propuesta legislativa no contraviene ningún dispositivo legal vigente, sino que, por el contrario, busca establecer la jornada laboral del personal de la Policía Nacional del Perú, ello en respeto de la legislación nacional e internacional, buscándose garantizar los derechos a la integridad psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar, consagrados en el numeral 1 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, así como los derechos de disfrute del tiempo libre y al descanso, consagrados en el numeral 22 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La precitada propuesta legislativa, al tener por finalidad incorporar el artículo 70-A al Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar los derechos constitucionales del personal policial, no genera ningún gasto al erario público, ya que únicamente se busca que la Policía Nacional del Perú goce efectivamente de los derechos fundamentales reconocidos para toda persona, a efectos de desterrar las jornadas laborales de dicho personal que atenta contra su salud y, principalmente, contra su vida.

Anexo 02

Matriz de la investigación

TÍTULO: Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, 2021

FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS	FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS	MARCO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN
¿Es constitucional la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú?	Determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú.	Convenciones internacionales, Constitución Política del Perú, jurisprudencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, normas jurídicas del régimen general, reglamentos internos de la Policía Nacional del Perú.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	POBLACIÓN
<p>PE1. ¿Los servicios operativos regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP es compatible con el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú?</p> <p>PE2. ¿Los servicios administrativos regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP es compatible con</p>	<p>OE1. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los servicios operativos regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.</p> <p>OE2. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los servicios administrativos</p>	Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el Reglamento de Horarios y Turnos de la PNP (2016) y la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC.
		DISEÑO DE ESTUDIO
		No experimental, en su tipo transversal.
		MATRIZ DE CATEGORÍA
		MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
MÉTODO		

<p>el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú?</p> <p>PE3. ¿Los fundamentos jurídicos sobre las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC es aplicable al personal de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.</p> <p>OE3. Contrastar las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC y las jornadas de trabajo de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>Método de interpretación constitucional, principios y directrices.</p> <hr/> <p>TÉCNICAS</p> <hr/> <p>Análisis documental. Entrevista.</p> <hr/> <p>INSTRUMENTOS</p> <hr/> <p>Ficha de análisis. Guía de entrevista.</p>
---	---	---

Anexo 03

Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación.

Dirigido a:

Personal jurisdiccional y abogados litigantes en el ámbito laboral.

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar en la investigación titulada: **“Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, 2021”**, a cargo del alumno Denwer Núñez Cusacani para optar el título de Abogado en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Dicho proyecto tiene como objetivo general: Determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú; y, como objetivos específicos:

1. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los servicios operativos regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.
2. Analizar la compatibilidad del artículo 25 de la Constitución Política del Perú y los tipos de jornada laboral de los servicios administrativos regulados en la Resolución Directoral N° 012-2016—DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP.
3. Contrastar las jornadas atípicas o acumulativas expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia que constituye precedente vinculante recaído en el Expediente 4635-2004-AA/TC y las jornadas de trabajo de la Policía Nacional del Perú.

En función de lo anterior, estando a la metodología establecida, es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá responder a una entrevista de doce (12) preguntas, organizadas en base a la matriz de categorías.

Dicha actividad se efectuará en la fecha y hora que usted indique, por medio virtual, con una duración aproximada de una (01) hora, en una sola ocasión, salvo que usted requiera un mayor tiempo o que se le deje el cuestionario para su atención.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación, en caso se probare la expresada situación, nos permitirá proponer las medidas necesarias a las autoridades competentes, beneficiándose en última instancia el personal policial. Debemos señalar también, que su participación en este estudio no implica ningún riesgo de orden laboral para usted. Todos los datos que se recojan serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos que sólo serán utilizados con fines académicos. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno, para ninguna de las partes.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de este. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

En caso de que usted considere necesario verificar la autenticidad de esta investigación, le pedimos se comunique con la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNHEVAL, comunicándose al número 062-591080, Secretaría.

Le agradezco anticipadamente su valiosa participación.

Huánuco, 20 de diciembre del 2021

Denwer Nuñez Cusacani
INVESTIGADOR RESPONSABLE

Yo.....

personal jurisdiccional () / abogado litigante (), en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación “Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, 2021”, a cargo del alumno don Denwer Nuñez Cusacani del PROFI de la Facultad de Derecho y CC.PP. de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. También he sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Facultad de Derecho y CC.PP. de la UNHEVAL, comunicándose al número 062-591080, Secretaría. Entiendo además que, una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al celular número: 949376886.

Huánuco, 20 de diciembre del 2021

.....
PARTICIPANTE

Denwer Núñez Cusacani
INVESTIGADOR RESPONSABLE

Anexo 04

Instrumentos

Instrumento 01

FICHA DE ANÁLISIS DE LOS TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

SERVICIOS OPERATIVOS:

Tabla 1

Jornada de trabajo de "Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal"							
Base legal	Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP						
Artículo 9, literal A	Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal						
Aplicable a:	Todas las unidades que realizan patrullaje a pie.						
Descripción	El servicio se cubre en turnos de 08 horas: <i>primer grupo</i> de 07.00 a 15.00 y <i>segundo grupo</i> de 15.00 a 23.00 horas, de lunes a viernes, con rotación los días sábados y domingos, de acuerdo a la problemática o la naturaleza del servicio que presta la unidad.						
		<i>Instrucción</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Formación</i>	<i>Inicio</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Fin</i>
Disposiciones específicas	<i>Primer grupo</i>		06:00 a 06:30	06:30 a 06:50	07:00		15:00
	<i>Segundo grupo</i>	11:00 a 13:00	13:00 a 14:30	14:30 a 14:50	15:00	45 minutos	23:00

Fuente: Ministerio del Interior

Análisis e interpretación

El Instrumento 1, contiene 12 tablas que corresponden a 11 tipos de jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú y una sobre la sentencia del Tribunal Constitucional.

Instrumento 02

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

SERVICIOS OPERATIVOS:

Jornada de trabajo: Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal																											
Resolución Directoral N° 012-2016-DIRGEN/EMG-PNP que aprueba el Reglamento de Horarios y Turnos de Trabajo de la PNP																											
Artículo 9, literal A. Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal	<p>El servicio se cubre en turnos de 08 horas: <i>primer grupo</i> de 07.00 a 15.00 y <i>segundo grupo</i> de 15.00 a 23.00 horas, de lunes a viernes, con rotación los días sábados y domingos, de acuerdo a la problemática o la naturaleza del servicio que presta la unidad.</p> <p><i>Aplicable a:</i> Todas las unidades que realizan patrullaje a pie.</p> <p><i>Disposiciones específicas:</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Instrucción</i></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Refrigerio</i></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Formación</i></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Inicio</i></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Refrigerio</i></th> <th style="width: 10%; text-align: center;"><i>Fin</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Primer grupo</i></td> <td></td> <td style="text-align: center;">06:00 a 06:30</td> <td style="text-align: center;">06:30 a 06:50</td> <td style="text-align: center;">07:00</td> <td></td> <td style="text-align: center;">15:00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Segundo grupo</i></td> <td style="text-align: center;">11:00 a 13:00</td> <td style="text-align: center;">13:00 a 14:30</td> <td style="text-align: center;">14:30 a 14:50</td> <td style="text-align: center;">15:00</td> <td style="text-align: center;">45 minutos</td> <td style="text-align: center;">23:00</td> </tr> </tbody> </table>							<i>Instrucción</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Formación</i>	<i>Inicio</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Fin</i>	<i>Primer grupo</i>		06:00 a 06:30	06:30 a 06:50	07:00		15:00	<i>Segundo grupo</i>	11:00 a 13:00	13:00 a 14:30	14:30 a 14:50	15:00	45 minutos	23:00
	<i>Instrucción</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Formación</i>	<i>Inicio</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>Fin</i>																					
<i>Primer grupo</i>		06:00 a 06:30	06:30 a 06:50	07:00		15:00																					
<i>Segundo grupo</i>	11:00 a 13:00	13:00 a 14:30	14:30 a 14:50	15:00	45 minutos	23:00																					
Constitución Política del Perú																											
Art. 25. – Jornada ordinaria de trabajo	La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.																										
<p>Considera que la jornada de trabajo de “Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal” en la PNP de la Policía Nacional del Perú, ¿es compatible con el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?, Explique.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Repregunta: _____</p> <p>_____</p> <p>Observaciones: _____</p> <p>_____</p>																											

El Instrumento 2, contiene 12 tablas que corresponden a 11 tipos de jornadas de trabajo en la Policía Nacional del Perú y una sobre la sentencia del Tribunal Constitucional.



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"-HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos,

HACE CONSTAR:

Que los Bachiller: DENWER NUÑEZ CUSACANI, autor de la Tesis titulada: "ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2021"

Ha obtenido un reporte de similitud general del **30%** con el aplicativo TURNITIN porcentaje máximo desimilitud permitido para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO.** Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco, 04 de abril 2021.

MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a dos días del mes de julio del año dos mil veinte dos, siendo las diez 9:00 de la mañana, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0176-2022-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 28 de junio de 2022, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ, 2021"** presentado por el Bachillere: **DENWER NUÑEZ CUSACANI**, bajo el asesoramiento del Dr. Jose Luis Mandujano Rubín, designado con **Resolución N° 371-2021-UNHEVAL-FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m9ca5a2f2a9c32edd78e7f734aabe4ce8>, los Jurados Examinadores integrados por los docentes:

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| ▪ DR. LEONCIO ENRIQUE VÁZQUEZ SOLIS: | PRESIDENTE |
| ▪ DR. HAMILTON ESTACIO FLORES: | SECRETARIO |
| ▪ MG. VICTOR CIRO TORRES SALCEDO: | VOCAL |
| ▪ MG. LUIS IVAN AGUIRRE ANTONIO: | ACCESITARIO |

y los bachilleres mencionados, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

El aspirante: **DENWER NUÑEZ CUSACANI**, procedieron al acto de defensa de su tesis:

- Exposición de la tesis
- Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

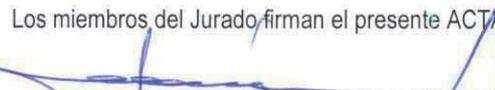
Así mismo, el Jurado planteó a la tesis las siguientes observaciones:

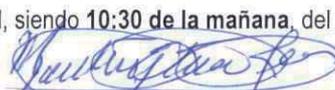
Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de: **DIECISÉIS (16) APROBADO**

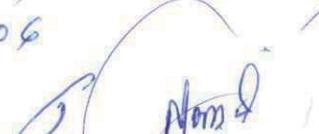
Equivalente a: **BUENO**

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 67° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo **10:30 de la mañana**, del mismo día.


DR. LEONCIO ENRIQUE VÁZQUEZ SOLIS
PRESIDENTE
N° DNI 22409006


DR. HAMILTON ESTACIO FLORES:
SECRETARIO
N° DNI 22520887


MG. VICTOR CIRO TORRES SALCEDO
VOCAL
N° DNI 22508415

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA

IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Nuñez Cusacani Denwer

DNI.: 44727286

Correo Electrónico: denwer2013nc@gmail.com

Celular: 949376886

IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho

Título Profesional obtenido:

Abogado

Título de la tesis:

Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, 2021

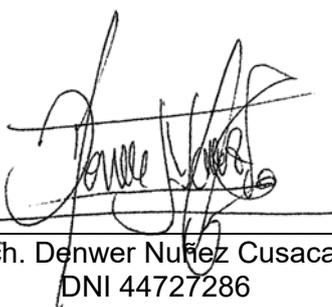
Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor (es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Fecha de firma: Huancayo, 16 de agosto de 2022

Firma del autor y/o autores:



Bach. Denwer Nuñez Cusacani
DNI 44727286