



**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS:

**VULNERACIÓN DE LA LIBRE CONTRATACIÓN POR
DESCUENTOS OBLIGATORIOS DEL FONDO DE
VIVIENDA POLICIAL EN EL DISTRITO
DE LAMBAYEQUE**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

PRESENTADO POR:

Bach. Mariela Capuñay Castillo

Asesor:

Dra. Marlene Elizabeth Cardozo Quinteros

Línea de Investigación:

Derecho Público

PIMENTEL – PERÚ

2018

ÍNDICE

<i>DEDICATORIA</i>	6
<i>AGRADECIMIENTO</i>	7
<i>VULNERACIÓN DE LA LIBRE CONTRATACIÓN POR DESCUENTOS OBLIGATORIOS DEL FONDO DE VIVIENDA POLICIAL EN EL DISTRITO DE LAMBAYEQUE</i>	8
<i>VULNERATION OF FREE CONTRACTING FOR MANDATORY DISCOUNTS OF THE POLICE HOUSING FUND IN THE DISTRICT OF LAMBAYEQUE</i>	8
<i>Abstract</i>	9
I. <i>INTRODUCCIÓN</i>	10
1.1 Situación problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Hipótesis.....	13
1.4 Objetivo.....	13
<i>1.4.1 Objetivos específicos</i>	13
1.5 Justificación.....	14
1.6 Antecedentes de investigación	15
<i>1.6.1 Antecedentes extranjeros.</i>	15
<i>1.6.2 Antecedentes nacionales.</i>	18
<i>1.6.3 Antecedentes locales.</i>	22
1.7. Marco teórico	22
<i>1.7.1 Variable independiente: vulneración a la libre contratación.</i>	22
<i>1.7.2 Variable dependiente: descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial.</i>	25
1.7.3 Teorías relacionadas al tema	29
<i>1.7.3.1 Teoría del contrato, libertad y determinismo social: la posición incompatible</i>	29
<i>1.7.3.2 Teoría general del contrato y autonomía de la voluntad</i>	30
<i>1.7.3.3 La teoría del caso</i>	32
1.7.4 Principios relacionados con el tema	34
<i>1.7.4.1 Principio de la dignidad de la persona humana</i>	34
1.7.4.1.1 Dignidad humana, Derecho y Bioderecho.	34
<i>1.7.4.2 Principios de Derecho Administrativo</i>	35
1.7.4.2.1 Principio de legalidad.....	35
1.7.4.2.2. Principio del debido procedimiento.	36

1.7.4.2.3 Principio de razonabilidad.....	37
1.7.4.2.4 Principio de celeridad.....	38
1.7.4.3 Principios del régimen de la contratación pública.....	40
1.7.4.3.1. Principio de Promoción del Desarrollo Humano	40
1.7.4.4 Principios de la teoría general del contrato	41
1.7.4.4.1 Principio de la fuerza obligatoria del contrato.	41
1.7.4.4.2. Principio de la fuerza obligatoria del contrato.	42
1.7.4.4.3 Principio del consensualismo.....	43
1.7.4.4.4 Principio de la autonomía de la voluntad.....	44
1.7.4.5. Principio de ajenidad y de dependencia.	44
1.7.4.5.1. Principio de ajenidad.....	45
1.7.4.5.2. Principio de dependencia.	45
1.7.4.6. Principio de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y ajenidad.....	46
1.7.4.6.1. Principio de continuidad.	46
1.7.4.6.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.	47
1.7.5. Conceptos relacionados con el tema.....	48
1.7.5.1 Conceptos básicos de variable independiente: vulneración a la libre contratación.....	48
1.7.5.1.1. La libertad contractual.....	48
1.7.5.1.2. Contrato y propiedad.....	52
1.7.5.1.3. Vulneración.....	53
1.7.5.1.4. Libre contratación.	53
1.7.5.1.5. Requisitos abusivos.....	55
1.7.5.1.6. Aspecto económico.	56
1.7.5.1.7. Suscripción de contrato.....	56
1.7.5.1.8. Efectivo policial.	57
1.7.5.1.9. Tiempo de aportación.....	57
1.7.5.1.10. Beneficios.....	58
1.7.5.2 Conceptos básicos de variable dependiente: descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial.....	58
1.7.5.2.1 Descuentos obligatorios	58
1.7.5.2.3 Fondo de vivienda policial.....	58
1.7.5.2.4. Disminución del sueldo.....	59
1.7.5.2.4. Obligatoriedad de descuento	59
1.7.5.2.5. Reembolso de aportaciones.....	59

II.	<i>MATERIAL Y METODOS</i>	59
2.1.	Tipo y diseño de la investigación	59
2.1.1.	<i>Tipo de Investigación</i>	59
2.1.1.1.	Descriptiva.	59
2.1.2.	<i>Diseño de investigación</i>	60
2.1.2.1.	No experimental o transversal	60
2.2.	Métodos de investigación.....	61
2.2.1.	<i>Método científico descriptivo</i>	61
2.3.	Población y muestra	61
2.3.1.	<i>Población</i>	61
2.3.2.	<i>Muestra</i>	62
2.4.	Variables y operacionalización	62
2.4.1.	<i>Variables</i>	63
2.4.1.1.	Tipos de variable.....	63
2.4.2.	<i>Operacionalización-Matriz</i>	64
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	64
2.5.1.	<i>Criterios para la construcción y elaboración de las técnicas de recolección de datos</i>	64
2.5.1.1.	Validez interna.	64
2.5.1.2.	Validez externa.	65
2.5.1.3.	Fiabilidad.	65
2.5.1.4.	Objetividad.....	65
2.6.	Validación y confiabilidad de instrumentos.....	66
2.6.1.	<i>Aspectos éticos</i>	66
2.6.2.	<i>Límites entre práctica e investigación</i>	66
2.6.3.	<i>Principios éticos básicos</i>	68
2.6.3.1.	Respeto por las personas.	68
2.6.3.2.	Beneficencia.....	69
2.6.4.	<i>Aplicaciones</i>	71
2.6.4.1.	El consentimiento informado.	71
2.6.4.2.	Valoración de riesgos y beneficios.	71
III.	<i>RESULTADOS</i>	72
3.1.	Resultados en tablas y figuras	72
IV.	<i>DISCUSIÓN</i>	87
4.1.	Discusión de resultados	87

4.1.1. Primera Discusión.....	87
4.1.2. Segunda Discusión.....	88
4.1.3. Tercera Discusión.....	89
V. CONCLUSIONES.....	91
VI. REFERENCIAS	93
ANEXOS	95
Anexo N° 01: Encuesta.....	95

DEDICATORIA

*A mi madre: Dorita Castillo y a mi hijo: Dylan Elías,
los tesoros más lindos que Dios pudo darme.
Y para una persona muy especial....*

AGRADECIMIENTO

*A Dios,
por permitirme existir
y llevar a cabo la presente investigación.*

VULNERACIÓN DE LA LIBRE CONTRATACIÓN POR DESCUENTOS OBLIGATORIOS DEL FONDO DE VIVIENDA POLICIAL EN EL DISTRITO DE LAMBAYEQUE

VULNERATION OF FREE CONTRACTING FOR MANDATORY DISCOUNTS OF THE POLICE HOUSING FUND IN THE DISTRICT OF LAMBAYEQUE

Mariela Capuñay Castillo¹

Resumen

En la presente investigación el objetivo principal fue establecer que los descuentos obligatorios efectuados por el fondo de vivienda policial vulneran el derecho a la libre contratación, se analizó la problemática de los efectivos policiales del distrito de Lambayeque, quienes se encuentran disconformes y sienten vulnerados sus derechos, por los descuentos automáticos y obligatorios del 5% en sus haberes. Para determinar esta situación se aplicó una metodología descriptiva, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 117 efectivos policiales que laboran en el distrito Lambayeque, llegando a encuestar a 50 de ellos, se recurrió al estudio de sus variables preguntándose: ¿En qué medida se vulnera el derecho a la libre contratación por aplicación de descuentos obligatorios del Fondo de vivienda policial en el distrito de Lambayeque? Se analizó la importancia de estos descuentos, la disconformidad manifestada, la negativa al reembolso; ellos refirieron no haber contratado, ni autorizado dichos descuentos. Por otra parte, al evaluar la normativa, jurisprudencia, investigaciones, libros, tesis y opiniones de Congresistas de la República, sobre el tema de investigación, permitió un mejor enfoque y se pudo observar la inconstitucionalidad de la Ley N° 24686. La investigación concluye, en que el Fondo de vivienda policial se ampara en una ley abusiva que vulnera la libre contratación, que obliga a los efectivos policiales a pertenecer al Fondo de Vivienda Policial, que se apropia del porcentaje de su remuneración, con el artificio de la vivienda propia, que finalmente no ha cumplido con el programa de creación de viviendas masivas, para el que fue creado.

Palabras clave: Descuentos policiales obligatorios, reembolso, Fondo de Vivienda Policial, vulneración, libre contratación.

¹ *Bachiller en Derecho, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, cacapunayma@crece.uss.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-4638-3134>.*

Abstract

In the present investigation the main objective was to establish that the mandatory deductions made by the fund of police housing violate the right to free contracting, the issue of police in the district of Lambayeque, who are dissatisfied analyzed and feel that their rights for automatic and mandatory discounts of 5% in its remunerations. To determine this descriptive methodology, with a non-experimental design was applied. The population consisted of 117 police officers working in the Lambayeque district, reaching survey 50 of them resorted to the study of their variables wondering: To what extent the right free contracting is violated by the application of mandatory deductions police Fund housing in the district of Lambayeque? The importance of these discounts that expressed dissatisfaction was analyzed, the discontent manifested, the refusal to reimbursement; they said they had not hired or authorized such deductions. Moreover, in assessing the legislation, jurisprudence, research, books, theses and opinions Congressmen of the Republic, on the subject of research he allowed a better approach and could see the unconstitutionality of Law No. 24686. The research concludes that the Fund of police housing relies on an abusive law violates free contracting, forcing the police to belong to the Fund Police Housing, which appropriates the percentage of remuneration, with the promise of homeownership, which has not finally fulfilled the massive building program housing, for which it was created.

Keywords: Police mandatory deductions, reimbursement, Police Housing Fund, infringement, free contracting.

I. INTRODUCCIÓN

Un 20 de Julio de 1987, se creó el Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), mediante Ley N° 24686, con la finalidad de beneficiar con viviendas, terrenos y préstamos para construcción o adquisición de los mismos, a los integrantes de la Policía Nacional del Perú, con el transcurrir de los años este propósito no se ha llegado a cumplir para todos, y es allí donde empiezan a nacer las discrepancias e incomodidades. Sucede que la ley N.º 24686, posteriormente modificada por Decreto Legislativo N° 732, establece *el aporte obligatorio del personal militar y policial en las situaciones de goce de pensión, que no cuente con vivienda propia o que teniendo terreno propio aporte voluntariamente y tenga deseos de construir un casco habitable*, aporte que se efectúa mediante el descuento automático, desde que el cadete o alumno egresa como Oficial o Suboficial de las Escuelas de Formación Policial, sin que medie autorización para la ejecución de los descuentos por concepto de aportaciones al fondo de vivienda policial. Si el efectivo policial desea retirarse del fondo policial, inexorablemente debe acreditar casa propia o terreno, pero ocurre que si el policía lleva aportando 20 años y en ese tiempo no fue favorecido en ninguna de las formas, entonces como pretende el Fondo de vivienda policial, que el aportante le demuestre que tiene casa, es algo ilógico y abusivo, es allí que se pretende demostrar la vulneración del derecho a la libre contratación, en vista que no ha existido la voluntad, la decisión de pertenecer a dicho fondo de vivienda. Resulta difícil y casi imposible solicitar el reembolso de sus aportes, en el sentido que se debe demandar y esperar, para obtener la devolución de un dinero que siempre ha sido del aportante, al evaluar la normativa de los descuentos obligatorios y no autorizados, se obtuvo que no existe cuerpo normativo que prohíba esta devolución, más bien se puede observar una mala interpretación de la norma, la misma que forma parte del objeto de estudio. Se ha recurrido a los pocos antecedentes que existen al respecto, son escasos, pero, aun así, los encontrados resultan ser de suma importancia. Para un mejor entendimiento de la investigación, se ha subdividido en capítulos, en el primer capítulo se plantea la realidad problemática donde se expone la situación problema de la que son objeto en su mayoría los policías del distrito de Lambayeque, seguido de la formulación del problema, aquí se plantea la pregunta que guarda relación con el tema investigado, en la justificación e importancia anotaré el por qué y para qué de mi investigación, la hipótesis tiene como fin plantear la posible solución al problema encontrado, se plantearan el objetivo principal y sus objetivos específicos; en el marco referencial se expondrán los antecedentes

nacionales e internacionales, los cuales guardan relación con la problemática planteada, las bases teóricas darán firmeza a la investigación, seguido las teorías, principios y conceptos relacionados; en el tercer apartado se hablará de la metodología empleada, tipo y diseño de investigación, sus variables, la matriz de operacionalización, se detallará la población y muestra encuestada, las técnicas e instrumento aplicados, los métodos y los aspectos éticos; en la parte de los resultados se visualizarán tablas o gráficos que permitan explicar la aplicación del instrumento; en el quinto punto, relacionado a la discusión, se tomarán las preguntas relevantes del tema de investigación y se contrastarán con la opinión de autores de libros, revistas y hasta de señores congresistas que se encuentran al día sobre el tema de estudio; en las conclusiones, se procurará ser explícita y mantener la coordinación con los objetivos planteados, al llegar a las recomendaciones se tratará de llegar a la solución del problema, mediante propuestas que permitan el reconocimiento de los derechos de los efectivos policiales; en las referencias se anotarán todas las consultas realizadas que contribuyeron al esclarecimiento y a la posible solución del tema de investigación y en mis anexos se adherirá el instrumento aplicado, que es la encuesta. Para concluir, se cuidará ser textualmente entendible el desarrollo de la investigación, que el material sea didáctico y de buen entendimiento, a fin de lograr que los futuros investigadores tengan un antecedente para sus futuros trabajos.

1.1 Situación problemática

Tapia y Barba Caballero (2002) Congresistas de la Rep., del Perú. Recuperado de <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/D19E38438694086F05256D25005D336E?opendocument>, comentan que la Caja FOVIPOL se creó en el año 1974, por Decreto Ley N° 21021, para administrar el régimen de pensiones y compensaciones de los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional. El 16 de junio de 1987 se promulgó la Ley N° 24686, mediante la cual se crea en cada Instituto de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, el Fondo de Vivienda Militar Policial, publicada en el diario Oficial “El Peruano” y entrada en vigencia a partir del 20 de junio de 1987, posteriormente mediante DL. N° 732, de fecha 08 de noviembre de 1991 se modificaron varios artículos de la Ley N° 24686. Finalmente, el 25 de julio de 2004 se promulgó la Ley N° 27801, que modifica el Régimen Legal del Fondo de Vivienda Militar y Policial. En teoría la visión y misión del Fondo de Vivienda Policial es que contribuiría a solucionar el problema de vivienda propia a sus aportantes, administrando con eficiencia y eficacia los recursos financieros destinados a viviendas o terreno propio para el personal aportante, en la realidad no se ha cumplido con los objetivos trazados por esta Institución en beneficio para todo el personal policial aportante, toda vez que existen muchos de ellos que no poseen vivienda propia, así como también aseguran no haber sido beneficiados por el Fondo de vivienda policial, lo que si requieren es la devolución total de sus aportaciones, con sus respectivos intereses. A través de la STC Exp. N° 08445-2013-PA/TC, se analiza el derecho fundamental a la libertad de asociación, conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional, refiere que el personal policial tiene derecho a renunciar al Fondo de vivienda policial voluntariamente y éste a su vez tiene la obligación de devolver lo indebidamente retenido, ya que dichos efectivos policiales no prestaron autorización para ello, sencillamente fue un descuento automático, del 5% realizado a sus haberes mensuales desde el momento en que egresaron de las Escuelas de formación policial.

Existen casos de aquellos efectivos policiales que han aportado todo su tiempo de servicio y no han recibido beneficio de vivienda u otro, así como tampoco han recibido la devolución de sus aportaciones, como debería ser. En la actualidad el monto descontado supera los 100 soles mensuales, dependiendo el grado de cada policía. Para terminar, esta situación resulta

más tediosa cuando el personal policial aportante han intentado desafiliarse y con frustración, han obtenido un no por respuesta, a través de una lista de requisitos y trámites engorrosos. Existen demandas en contra del Fondo de Vivienda Policial que han llegado al Tribunal Constitucional, cuyo fallo recibido ha sido: *fundada o fundada en parte*, que les ha otorgado tranquilidad porque se trata de su propiedad, por ser su dinero. Se requiere de forma necesaria que a dichos servidores públicos se les faculte pertenecer al fondo policial, se les descuenta voluntariamente, se les permita la desafiliación cuando lo soliciten, a quienes consideran innecesario el descuento y la asociación y se les reembolse el dinero aportado.

1.2 Formulación del problema

¿En qué medida se vulnera el derecho a la libre contratación por aplicación de descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial en el distrito de Lambayeque?

1.3 Hipótesis

Cuando el porcentaje de efectivos policiales encuestados responda que no suscribió contrato con el fondo de vivienda policial y que tampoco autorizó los descuentos en sus haberes, sea mayor comparado con otras respuestas, existirá vulneración del derecho a la libre contratación, de manera que la decisión de asociarse es libre y voluntaria.

1.4 Objetivo

Establecer que los descuentos obligatorios efectuados por el Fondo de Vivienda Policial vulneran el derecho a la libre contratación.

1.4.1 Objetivos específicos

- a) Determinar que el Fondo de Vivienda Policial efectúe la devolución de los aportes practicados a los efectivos policiales.
- b) Demostrar la inconstitucionalidad de la Ley N° 24686 que estipula los descuentos automáticos por parte del Fondo de Vivienda Policial.

1.5 Justificación

El motivo que me llevó a investigar en qué medida se vulnera el derecho a la libre contratación por aplicación de descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial en el distrito de Lambayeque, se centró principalmente en la disconformidad mostrada por todos los efectivos policiales a nivel nacional que aportan obligatoriamente mediante descuentos sobre sus haberes mensuales por parte del mencionado fondo, dentro del marco legal que establece la Ley N° 24686, modificada por el Decreto Legislativo N.° 732, que contempla aportes obligatorios para el personal policial en la situación de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión, que no cuente con vivienda propia, los cuales constituyen recursos financieros propios del citado fondo policial; disposición de la que se desprende la obligatoriedad de dichas aportaciones, que se mantiene, en tanto el efectivo policial no acredite de forma ineludible que posea vivienda propia. Para realizar más amena la investigación, recurrí al estudio de su variable independiente: *vulneración de la libre contratación* y su variable dependiente: *descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial*, se observó que es de vital importancia que los efectivos de la Policía Nacional del Perú, cuenten con una vivienda propia acorde a sus necesidades y posibilidades, y más aun tratándose de un derecho contemplado en nuestra Constitución, para lo cual el Estado reguló la creación del Fondo de Vivienda Policial, para todos los integrantes de la Policía Nacional del Perú, cuya finalidad es coadyuvar a que cada uno de ellos alcance el sueño de la casa propia, pero que en el camino todo lo trazado y ofrecido no se está cumpliendo, es allí donde surge el problema, porque no todos los miembros de la PNP tienen vivienda propia. Al parecer existe una mala interpretación del Art. 3°, el cual estipula: “*El aporte obligatorio del personal Militar y Policial en las situaciones de actividad y retiro con goce de pensión cuya aportación será facultativa*”, parece ser que el Fondo policial entendió que todos sus aportantes desde el momento que egresan de sus escuelas de formación policial a la efectividad, adquieren la calidad de asociados, por lo tanto la consecuencia de la interpretación fue inmediata, realizándose los descuentos automáticos en sus haberes, sin que previamente exista un documento formal suscrito por el aportante, denominado *autorización, contrato u otro*, lo cual les afecta económicamente, el derecho a la libre contratación se ve vulnerado en este sentido, pues no existe la voluntad de pertenecer a dicho fondo, la ley laboral estipula que las formas en las que se pueden hacer descuentos de los

haberes mensuales de un trabajador es por autorización, contrato, convenio u otro similar firmado por el trabajador, asimismo, cuando se trate de descuentos judiciales por pensión de alimentos, ya que mayormente estos son destinados a los hijos menores, impera el principio del interés superior del niño. Pretendo demostrar lo que conlleva a esta vulneración de derechos que afectan a la gran mayoría de los aportantes al fondo policial, así como proponer soluciones al respecto que ayuden a mejorar su situación con relación a su vivienda o a la devolución de sus aportaciones, considerando que sería la vía justa especialmente para aquellos que no han sido favorecidos. La presente investigación argumenta su importancia, puesto que la familia policial merece alcanzar el sueño de la casa propia, sea por intermedio del fondo de vivienda policial, o a través de otro fondo de vivienda, y que de no obtener beneficio, sus aportaciones sean reembolsadas, tornándose esta situación en un derecho que les asiste a cada uno de ellos, puesto que se está hablando de un dinero que es su propiedad, que en muchos de los casos el mencionado reembolso se verá como una recompensa a todos los años de aportación y por la otra parte regularizar que el aporte sea voluntario, más no obligatorio, otorgando la razón a aquellos policías que requieren la devolución de sus aportaciones, y de aquellos que no desean seguir perteneciendo a dicha institución, por las razones que ellos estimen conveniente, prescindiendo de la adquisición de los beneficios ofertados.

1.6 Antecedentes de investigación

1.6.1 Antecedentes extranjeros.

Márquez y Henríquez (2010) realizaron un estudio titulado: *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral*, de la Universidad de Chile, que el amparo de las garantías constitucionales en el nuevo procedimiento laboral chileno, está permitiendo la certeza de todos sus principios, en especial los que guardan relación con un proceso de tutela; hacen mención el principio de la dignidad humana en el derecho laboral, donde la persona importa para sí mismo no para otros. Si el asunto se convierte en una disputa en la que todos los partícipes tienen las mismas oportunidades de argumentar y persuadir a un tercero imparcial de dicho debate, se enaltece a la persona que será tratada como un medio, sino como un fin. El Derecho Laboral chileno se pondrá al día con las nuevas pretensiones de la naturaleza humana del trabajador, a raíz de las reformas que ha experimentado. Este rol será efectivamente asimilado por todos los

actores que participen en esta causa, como el legislador, jueces, empleadores y trabajadores, de esa forma los derechos fundamentales estarán ubicados en el lugar que les corresponde.

Ugarte (2011) en su investigación doctoral titulada *La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad*, afirma que: La conexión Derecho del Trabajo y Constitución se conciben en dos direcciones, en primer lugar, de constitucionalización del Derecho del Trabajo para los casos de derechos de carácter laboral son reconocidos por las normas constitucionales de un explícito ordenamiento jurídico “constitucionalismo social”; en segundo lugar, son aquellas situaciones en que las normas constitucionales que establecen derechos fundamentales no laborales recepcionadas por la regulación laboral de un ordenamiento jurídico “ciudadanía en la empresa”, verifica el constitucionalismo social. A inicios del siglo veinte el Derecho del Trabajo y el orden constitucional no se encontraban empalmados, eran dos desconocidos, por lo tanto, “desde una perspectiva histórica, el derecho del trabajo se fue edificando en torno a instituciones y relaciones jurídicas que poco o nada se relacionan con los derechos fundamentales públicos subjetivos exigibles por los obreros, como ciudadanos. El derecho del trabajo era entonces: salario, jornada, descanso, conflicto colectivo.

Arango (2012) refiere en su tesis titulada: *Diseño de políticas para el control para la prevención del fraude en la empresa Dipacmanta S.A para el año 2011*, de la Universidad Técnica Particular de Loja, que al haber realizado esta investigación en la Empresa DIPACMANTA durante el año 2011, ha llegado a determinar la existencia de fraude, asimismo que este delito ha sido cometido por trabajadores que gozan de entera confianza, pues llevan laborando para esta Empresa varios años, siendo éstas personas de edad madura, con nivel ejecutivo, pero que pese a ello han sido capaces de caer en estos hechos punibles, llegando a sobrepasar los controles internos y las supervisiones del alto nivel como de la auditoría interna, todo ello por la excesiva confianza depositada en ellos, lo cual demuestra que no se puede confiar a ciegas en todas las personas, por más que se tenga años de conocerlo y pese a que demuestre un alto nivel laboral y profesional. Que, al realizar las pruebas de control, se pudo detectar que las áreas de mayor riesgo como son: cuentas por cobrar, nómina, propiedad planta y equipo que pueden ser áreas susceptibles de fraude por la falta de confiabilidad en la información financiera y operativa. Finalmente, ante lo ocurrido, se estableció que debían de formularse políticas antifraude, al momento de

llevar a cabo la selección de personal nuevo para que trabaje en dicha Empresa, a fin de evitar o minimizar a futuro las pérdidas tanto económicas como profesionales, ya que es una Empresa como otra similares cuyo giro del negocio es creciente y donde se manejan cantidades importantes de dinero, así como relaciones de negocios con personas importantes. La importancia de contar con personas de suma confianza se ve reflejada en ésta investigación, pues muchas veces se cree que por tener a una persona trabajando por muchos años, ya es de confianza, pero se ha comprobado que ello es una gran mentira, porque se pueden llevar tamaña sorpresa, como lo que ocurrió en la empresa DIPACMANTA, donde estas personas supuestamente de confianza dejaron mal vistos a éstos empresarios con sus otros trabajadores, apropiándose de sumas que no les correspondían, por la ambición, la codicia, el desenfreno de querer más, como anteriormente ya se ha mencionado, donde hay dinero, hay riqueza pero también problemas y si esto no se puede controlar los problemas incrementaran hasta llegar a destruir la confianza y prosperidad de algo.

Torres (2013) reseña en su trabajo de investigación titulado: *Las operaciones bancarias y sus riesgos*, que: en este caso cuando se habla de operaciones bancarias, la persona solicitante de dicha operación, firma documentos, entre ellas, algún tipo de operación o pagaré, mediante los cuales se compromete al pago de la suma pactada o a la realización de descuentos sobre sus salarios, haciendo ver que se trata de una promesa de pago a cambio de algún beneficio recibido por adelantado, o que lo va a recibir de forma permanente como es el caso de los seguros de salud, de vida, por estudios, entre otros. Este tipo de descuentos siempre y cuando medie un documento de autorización firmado por el titular de dicha remuneración, son válidos. Como ya otros autores han mencionado anteriormente si es el trabajador quien firma autorizando dichos descuentos, no existirá problema alguno, el problema surge o se demuestra cuando no existe dicha formalidad de por medio, incurriéndose en muchos de los casos en algo grave, ya que el trabajador reclamará dicha acción por considerarla injusta y ajena a él.

Peña (2015) describe en su trabajo de investigación titulado: *Elaboración de la nómina de personal sindicalizado en una empresa de manufactura*, que: de conformidad a la Ley Federal del Trabajo de México, cuando a un trabajador se le efectúan descuentos en su salario es porque se trata de los descuentos de ley por sus beneficios sociales, consistentes en: gratificaciones legales, asignación familiar, bonificación por tiempo de servicios,

asimismo pueden ser beneficios sociales no remunerativos, entre ellos la póliza de seguro de vida, las utilidades, las CTS; los mismos que tienen carácter de obligatorios. De otra forma, también pueden ser por anticipos solicitados, deudas adquiridas, pago de rentas, entre otros, que obviamente el trabajador haya suscrito. En estos aspectos coincide con la legislación peruana, ya que su normativa también defiende los derechos sobre la remuneración del trabajador, cuando se trata de asuntos de vulneración de sus derechos.

1.6.2 Antecedentes nacionales.

Sarzo (2012) relata en su trabajo de investigación titulado: *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*, que: el derecho a la remuneración, es un derecho constitucional, el mismo que debe ser protegido por la normativa, tal cual está estipulado, pero que esta remuneración podría verse afectada por descuentos legales justificados, los llamados descuentos previsionales, salvo en esos casos y por lo tanto, el trabajador ya no recibirla íntegramente. Asimismo, refiere que todo trabajador merece recibir de parte de su empleador una remuneración suficiente, la misma que garantice y retribuya el trabajo prestado y que le permita su subsistencia tanto para él como para los que dependen de él, contemplado lo antes mencionado en el Art. 24 de la Constitución Política del Perú. Por otra parte, el autor también menciona también lo establecido en la ley presupuestaria del Estado, en la cual se hace referencia que los descuentos efectuados en la planilla única de pago, ser autorizados por el mismo trabajador, que los únicos descuentos que se realizan sin su autorización son aquellos de acuerdo a ley, siempre que tengan un sustento constitucional directo y ser proporcionales, en este caso los previsionales por asignación familiar, salud, CTS, los de materia judicial. También menciona que es inconstitucional que el empleador sancione a su trabajador con un descuento en sus haberes mensuales, para ello existen otras medidas, como la amonestación, suspensión y despido; en resumen, afirma que, si la ley protege al trabajador para que reciba una remuneración suficiente, con mayor razón la tutela jurisdiccional debería velar por él frente a las reducciones salariales.

Aguirre y Matos (2016) expresa en su trabajo de investigación titulado: *Mejora de la herramienta de gestión enfocada a procesos para el acceso al crédito inmobiliario de los aportantes al fondo de vivienda militar del ejército del Perú*, de la

Universidad del Pacífico, Escuela de Post grado - Perú, que al realizar un estudio sobre el Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército (ORES-FOVIME), que fue creado con el fin de atender la demanda habitacional de los miembros de esta institución castrense pero que desde el año 2000 hasta el año 2012 se fue disipando tal finalidad, llegando hasta no construir vivienda alguna. Esta institución al igual que FOVIPOL –una de las variables de estudio en mi presente investigación– realiza préstamos a sus aportantes con la finalidad de que éstos adquieran una casa, departamento, terreno, construyan, realicen mejoras, entre otros beneficios también la construcción de villas militares pagando por ello un monto mínimo, para poder tener derecho a habitarlas, siempre que cuenten y sustenten su carga familiar, para ello los miembros de esta institución castrense se someten a respectivos descuentos en sus planillas, siendo este del 30% de sus haberes mensuales. Finalmente sugieren que consideren una escala más amplia de préstamos, sean estos hipotecarios o no a fin de cumplir las expectativas de una vivienda propia y digna, que el proceso de préstamos sea más innovador para que no demore la atención a los aportantes, situación similar. Hay ocasiones en que las personas se ven tentadas ante la presencia de sumas importantes de dinero, puede resultar ser éste uno de los casos, lo cual ha conllevado al no cumplimiento de la meta trazada por la institución creada con el fin de ayudar al efectivo militar o policial a que tenga su casa propia, pero es más, analizando un poco más, la mentada institución refiere la celebración de sorteos a fin de que dichos aportantes accedan a sorteos para salir beneficiados, pero sacando cuentas, el efectivo desde que egresa de la Escuela de Formación se somete automáticamente mes a mes a los descuentos en sus remuneraciones, debe esperar el tiempo mínimo de 5 años de aportaciones a fin de ser considerado al acceso a un préstamo personal para obtener un departamento, terreno o vivienda o ser considerado para participar en los sorteos de algún bien inmueble, pero ojo, el aportante de la misma forma seguirá aportando, es decir, se le descontará su cuota mensual por préstamo personal más su aporte con normalidad, si en caso sale sorteado y gana un departamento, por decir, de la misma forma, se le cobrará su cuota del departamento más su cuota mensual de aportación por ser socio obligatorio de FOVIPOL, por la cantidad de años que pacte dicho préstamo o el sorteo y finalmente, al concluir por haber sido ya beneficiado, no tendrá acceso a otro préstamo ni sorteo y mucho menos a la devolución de sus aportaciones mensuales, entonces ¿existe coherencia en todo lo antes expuesto?, al parecer no.

Verástegui (2016) define en su tesis titulada: *Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2015*, de la Universidad de Huánuco, que el tener un trabajo y el acceso a la seguridad, son derechos que se encuentran contemplados en la Constitución Política del Perú, asimismo recalca que existen dos Regímenes Laborales, esclareciendo las diferencias entre ambos, con el fin de demostrar la comisión de abusos y arbitrariedades que se cometen contra los trabajadores, especialmente contra aquellos que son trabajadores del Estado, porque al haber realizado un trabajo de investigación, se ha llegado a establecer en la realidad que existen trabajadores que habiéndoseles realizado el descuento de sus haberes mensuales en sus respectivas planillas, mes a mes de forma ininterrumpida, con el fin de que gocen al momento de su cese laboral, de una pensión de jubilación, ésta no se cumple, o sin ir muy lejos, cuando el trabajador o sus familiares pretenden atenderse a través de EsSalud y ¿por qué?, pues porque el Empleador lo olvidó, se demoró o sencillamente no quiso hacerlo, con la finalidad de darle otras utilidades, ya sea por cuenta propia o por cuenta del Estado para emplearlo en construcción de edificios, carreteras y otros, cubriendo estos costos con “mano de obra barata”, según lo manifestado en la presente investigación, conforme a lo ocurrido en la década de los 70 y 80, y como todo parte a raíz de nuestra Constitución, pues he allí tenemos lo tipificado en el Art. 2º, inciso 24) literal d) que literalmente dice: "Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible, ni sancionada con pena no prevista en la ley", lo cual permite que se cometan estos abusos y arbitrariedades por parte de los conocedores del “derecho”, pudiendo todo esto evitarse, con una tipificación clara y expresa de la norma, que beneficie a quienes han entregado parte de sus años de vida a un trabajo, con el fin de que al término puedan disfrutar en sus años de vejez, una vida tranquila y sosegada, pero esto en muchos de los casos es inobservable. Por otra parte, si estos trabajadores demandan a los Empleadores, es cierto, pueden hacerlo y existen sanciones administrativas ante estos abusos, pero he allí otra injusticia, que son sancionados con multas y al final las multas ¿en beneficio de quiénes son?, de las Instituciones ante quien se denuncia, es decir, al final es lo mismo, no se obtiene resultado positivo para estos trabajadores indignados que reclaman sus derechos que les corresponde. No hay necesidad de recurrir en consulta de muchos libros para determinar que los trabajadores que se ven mayormente afectados, son aquellos que laboran para el estado, como es el caso del tema de investigación en la ciudad de Huánuco, siempre ese tema, las remuneraciones son bajas, los

descuentos son diversos, la atención médica tanto para el trabajador y sus familiares es deficiente o sencillamente a veces no es recibida, entonces es aquí donde recae dicha responsabilidad sobre el empleador, que es quien debería direccionar dichos aportes a las entidades correspondientes a fin que sus trabajadores sean atendidos y muchas veces el ordenamiento jurídico del país no llega alcanzar a éstas personas que de forma inescrupulosa, se apropian de lo que no es suyo o que actúan con negligencia, desamparando a quienes se esfuerzan día con día con el único fin de tener un solvento económico para llevar a sus familias.

Guzmán (2016) observa en su trabajo de investigación titulado: *Modelo de gestión para los fondos de vivienda de las fuerzas armadas y policía nacional aplicando el Balanced Scorecard*, que: habiéndose creado en todas las Instituciones Castrenses y Policía Nacional un Fondo de Vivienda para atender las necesidades del personal, su intención es alcanzar un modelo basado en la teoría del Balanced Scorecard para los Fondos de Vivienda, se expone el contexto en el cual están actualmente los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP, precisando los problemas y posteriormente planteando los objetivos que permitirán mejorar la situación actual; luego conocer las teorías que respalden el trabajo teniendo en cuenta las variables identificadas y puntualizando algunos términos usados y plantear las hipótesis las cuales se despejarán al final del trabajo; dar a conocer la metodología empleada para construir el modelo de gestión; luego se realiza un análisis del entorno que rodea a los Fondos de Vivienda, se muestra la información obtenida de los Ejecutivos de los Fondos de Vivienda actuales, así como también se muestra los resultados de una encuesta aplicada a personal aportante, esto con la finalidad de determinar los elementos FODA de dichas instituciones y finalmente proponer un modelo de gestión basado en el modelo antes mencionado y para terminar se expondrán las conclusiones y recomendaciones. El fondo de vivienda creado por el Estado en atención a las necesidades de militares y policías, es un proyecto sumamente bueno, todo lo mencionado en él es bueno y emprendedor, pero el problema ha empezado cuando dichos objetivos y metas trazadas no se han visto cristalizadas para todo, tan solo para un minúsculo porcentaje, lo cual ha sido observado por sus aportantes y ha creado esta incomodidad que año tras año ha ido incrementado, como vuelvo a repetir el proyecto siempre ha sido bueno, pero la administración es la deficiente y conforme ha ido decayendo también lo ha hecho la confianza en ello.

1.6.3 Antecedentes locales.

Acevedo (2017) menciona en su trabajo de investigación del tipo analítica, comparativa y crítica, titulado: *La regulación de la libertad de elección en contratos accesorios de mutuo hipotecario entre el consumidor bancario y la notaria generan ineficiencia al mercado*, que: la libertad mencionada, está amparada no solo por leyes administrativas sino también por el Reglamento de Notarios Español. Se encuentran normados los aranceles de los Notarios, resultando confuso emplear indistintos servicios notariales, no es importante al final la eficacia de dicho servicio. Cree que al permitir la elección al banco resulta más beneficioso para sus consumidores.

1.7. Marco teórico

1.7.1 Variable independiente: vulneración a la libre contratación.

En 1977, el *Manual normativo N° 49, devolución por descuentos indebidos*, aclara que: mediante Resolución Directoral N° 026-77-INAP/DNP-UN, del 02SET77, habiendo visto el Proyecto de Manual Normativo N° 049-77-DNP “Devolución por descuentos indebidos”, ha resuelto aprobar dicho manual, puesto que el Sistema de Personal y Administrativo regula los procesos y acciones del personal de la Administración pública, la Dirección Nacional de Personal extiende la aplicación de dicho manual que incluye a todos aquellos trabajadores dependientes a la Ley 11377, lo cual permitirá uniformizar y generalizar normas, procedimientos y acciones de personal de la Administración pública, por haberse observado ciertas arbitrariedades en contra de los trabajadores del sector público, que muchas veces ignoran sus derechos, por ello, este se ha convertido en el principal objetivo de este manual, haciendo mayor hincapié sobre los trabajadores del Ministerio de Salud, en ciertos casos no solo opera la ignorancia sino también el temor a realizar un reclamo o una denuncia, porque existen muchos de ellos cuya única fuente de ingresos económicos es ésta, he allí el temor a perder su empleo, pero también existe algo muy importante y es que mientras exista una sólida base legal y una excelente defensa, no existirá arbitrariedad que pueda con ambas y es que cuando se reclama lo justo, se otorga lo justo. Ahora bien, por ser personal profesional encargados del área de salud es importante tenerles muy en cuenta, porque las vidas de muchas personas se encuentran en sus manos y así como en otros rubros laborales, su trabajo desempeñado merece ser reconocido y bien remunerado, con todo lo que ello incluye.

Cavazos (2004) menciona en su libro titulado *40 lecciones del derecho laboral* que: El Derecho del trabajo es una disciplina encargada de instaurar el elemento como la producción, especialmente de las personas que trabajan, dándoles la debida importancia sin considerarlas como objetos. Esta rama del derecho es muy constante puesto se necesita en todas las áreas en que exista relaciones laborales, por todo ello el autor pretende instruir y concientizar a los trabajadores a que es necesario el reclamar lo que es justo para cada uno de ellos porque es un derecho que les asiste al encontrarse en una relación laboral: empleador-trabajador. Tanto derecho tiene el empleador a exigir el cumplimiento de la labor desempeñada por el trabajador como dicho trabajador de exigir los derechos contemplados en la normativa que los ampara, ambos en dicha relación laboral gozan de derechos y obligaciones, las mismas que no resultan difíciles de cumplir, más si se rigen de conformidad a las normas vigentes y si tienen sentido común, los problemas empiezan cuando uno de los dos intenta olvidar o sobrepasar los límites establecidos.

Conde-Pumpido (1997) sugiere en su libro titulado: *Apropiaciones Indevidas*, que: El delito de apropiación indebida viene a ser una de las modalidades más frecuentes de hechos ilícitos que corroen las relaciones patrimoniales de nuestra sociedad de mercado, cuyas principales víctimas son personas que muchas veces ignoran la existencia de sus derechos o que confía demasiado en otras que se aprovechan de su buena fe, dicha obra representa un análisis del delito antes mencionado así como sus modalidades, amparándose en la normativa vigente. No es ninguna novedad que donde hay dinero hay pugna, hay ambición y estos son dos factores muy importantes que conllevan a aquellas personas a apropiarse de lo que no es suyo, anteponiendo intereses ajenos y situaciones precarias de personas que trabajan y se esfuerzan no solo por ellos sino porque tienen personas a su alrededor que dependen de ellas y que si éstas personas indeseables afectan su patrimonio económico afectan su vida entera, pero es aquí donde las leyes y los operadores del derecho deben intervenir a fin de evitar o sancionar dichas acciones o conductas, a fin de dar a cada quien lo que le corresponde, una de las cortas definiciones de justicia, aunque parece que cada vez, esta palabra se ve muy afectada o corrompida, pero pese a ello, aún existe a quienes si le gustan las cosas correctas.

Toyama (2008) afirma en su libro titulado: *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*, que: el Derecho se relaciona mucho con la realidad, es por ello que cada una de sus ramas siempre están interconectadas, enlazándose asiduamente. Por otra parte, surge así la figura de la tributación relacionada a lo laboral, he allí, que surgen temas de discusión concordantes o convergencia. En la actualidad se habla mucho de “tributación del Derecho Laboral” pero este es un tema interdisciplinario, ya que se nota una clara intromisión de una rama del Derecho sobre otra, tomando un rol y responsabilidad muy importante la SUNAT en este tipo de circunstancias. Analizando un poco podremos deducir que aportes y tributaciones tienen que ver con la relación empleador - trabajador, entonces si se aplica la normatividad sobre dichos tributos laborales, entonces se torna un tanto confuso, porque mientras por un lado tenemos derechos y obligaciones, hablando en lo laboral, tributario y civil, por el otro lado tenemos los procedimientos para llevar a cabo el desenvolvimiento o reclamo de dichas obligaciones y derechos, es por ello la imprecisión. Al aplicar la tributarización en el Derecho Laboral, esta ha generado inconvenientes y refutaciones al respecto, sin embargo, nada es imposible, el ser humano termina por adaptarse a todo.

Vásquez (1982) asevera en su libro titulado: *Tratado del Derecho del Trabajo*, que las relaciones laborales, así como el entorno socioeconómico satisfacen en gran parte las necesidades fundamentales y el desarrollo personal de los individuos, es por ello también que la seguridad social tiene mucho que ver con los conflictos sociales, los mismos que conllevan y originan estados de necesidad, estableciéndose una especie de causa-efecto. El hombre es un ser social por naturaleza, es por ello que no se le puede imaginar aislado, éste nace y empieza a sentir necesidades: hambre, vestido, casa, familia, afecto, ropa, medicina, entre otros, entonces es necesario satisfacerlas y para ello al inicio se satisfacen con la ayuda de seres adultos, sus padres o familiares y a medida que pasan los años y él crece, será él mismo quien satisfaga sus propias necesidades. Luego de haber analizado sencillamente lo anterior, se aplica en la necesidad laboral que este tenga y aplicamos la normatividad.

Netter (1982) subraya en su libro titulado *La Seguridad Social y sus Principios*, que: cuando nos referimos a Seguridad Social, ello nos insta a pensar en protegernos de las contingencias sociales que a menudo acontecen. Los seres humanos

somos muy propensos a necesitar de la seguridad, siempre evitar caer en aquellos males que pululan a nuestro alrededor, procurando estar bien y a buen recaudo; siempre estamos tratando de protegernos así sea de lo más mínimo, nos protegemos del hambre, del frío, del sol, de la pobreza, de la luz, etc. A todo esto, Seguridad Social se está refiriendo a proteger creando ese socorro para todas aquellas personas, especialmente a las que se encuentran en una relación laboral cuando les ocurra algún problema en ese círculo, a fin de que sean desaparecidos o al menos disminuidos.

1.7.2 Variable dependiente: descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial.

En el 2017, El manual de procedimientos policiales, narra que: es importante porque especifica las diversas acciones en el cumplimiento de todas funciones dispuestas por la Dirección de Bienestar de la PNP, esto es, que explica de manera detallada y objetiva los procedimientos, sujetos a la normatividad vigente a fin de brindar los derechos y beneficios que coadyuven a obtener un mejor nivel de vida para los efectivos de la PNP y sus familiares. El objetivo principal, que se perfeccionen dichos procedimientos en cada una de sus aplicaciones tanto administrativamente como jurídicamente en aras de lograr su asertividad. La Policía Nacional del Perú, es una Institución meramente organizada, operativa, jerarquizada y subordinada, en vista a ello, es que se creó esta institución denominada Fovipol, paralelo a ello mediante las bases legales que la amparan el Estado con el fin de velar por el bienestar policial dispuso el descuento -a partir del egreso de sus centros de formación policial (Escuelas PNP) de dichos efectivos policiales- de un porcentaje equivalente al 5% de sus remuneraciones mensuales, descuento que a la fecha se ha tornado sumamente incómoda; por ello el presente Manual solo hace conocer los procedimiento a seguir por cada efectivo policial en cada uno de los casos, ya sea en intervenciones, en procedimientos administrativos u otros aspectos, para todo ello debe ir observando el conducto regular, dando cuenta de todas sus actividades a una y otra instancia, casi parecido al fuero civil, solo que éste caso resultan ser más las instancias a donde tienen que recurrir, así como resulta también que se emplea mayor tiempo cuando se trata de realizar trámites a instancias como Fovipol, y que a diferencia que en el fuero civil, las personas presentan reclamos o denuncias, en este caso es diferente, porque como ya se mencionó anteriormente es una institución subordinada, la misma que depende de la decisión de Jefes y Directores,

que sin su aprobación, no se puede avanzar, he allí donde se observa el descontento de una gran mayoría de efectivos policiales, que hasta la fecha y pese a cumplir con los procedimientos no ven cristalizados los objetivos trazados en lo referente a su vivienda, al menos por parte de su Institución.

Asco (1986) enuncia en su libro titulado *El Salario: Su protección y garantía*, que: la principal preocupación en el Derecho Laboral es como se regula el trabajo remunerado, poniéndole mayor énfasis a uno de los elementos esenciales de la relación laboral como es la remuneración, esta influye marcadamente en el ordenamiento jurídico, porque se le añaden rasgos específicos y diversos elementos a fin de que el trabajador satisfaga indefectiblemente este derecho que por ley le corresponde, porque si bien es cierto esta remuneración, viene a ser y se convierte en su principal y muchas veces la única vía de sus ingresos para la satisfacción de sus necesidades primarias y las de su familia.

Fariña (2009) denota en su libro titulado: *La regulación del sueldo en el Código del Trabajo*, que: habiéndose invocado la diferencia entre remuneración y percepción, se tiene que la percepción tiene una categoría teórica como práctica, en cambio la remuneración es una contraprestación celebrada entre empleador-trabajador, por ello, es que la remuneración es obtenida teniendo como única motivación que será entregada a cambio del trabajo efectuado, sea éste a tiempo completo o por horas, previo a ello mediante la celebración de un contrato suscrito por ambas partes.

Jiménez (2006) estima en su libro titulado *Sujetos pasivos y responsables tributarios*, que: para que exista una retención, esta debe encontrarse definida como un mecanismo y estipulada en el ordenamiento jurídico, lo cual autorice a disminuir una determinada suma de dinero de los aportes de un contribuyente, misma suma que será depositada al tesoro público del país a quien corresponde. Estableciéndose que es un medio de cobranza anticipado y por parte del Estado a fin de contribuir a las necesidades de toda una nación, pero como es menester este descuento debe ser autorizado por la autoridad recaudadora, pero que se ha llegado a detectar en ciertos casos que se efectúen pagos indebidos o un tanto exagerados, por lo tanto, aquel afectado se encuentra en el derecho de reclamar la devolución de dicho pago.

Eseverri (2017) determina en su libro titulado: *La Devolución de Ingresos Indebidos*, que: para llevar a cabo la devolución de ingresos efectuados por el contribuyente en favor de la Hacienda Pública, no es una tarea fácil; pues presenta ciertas alternativas cuando el mencionado ingreso es indebido o quizás una duplicidad de pagos y enfatiza aún más la complejidad cuando se trata de la devolución de ingresos indebidos a consecuencia de actos de retención y/o repercusión tributaria, en el caso de que sean varios los que tengan derecho a solicitarla, pues solo viene a ser uno el que se beneficia con la devolución. Otras personas en cambio optan por la opción del reintegro, pero todo depende en definitiva de la decisión que adopte el contribuyente, asimismo menciona que ésta vía puede verse muy finita, a pesar de todo, esta obra servirá de reflexión o al menos para tenerlo en cuenta.

Arrieta y Navarro (2008) concretan en su artículo científico titulado *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes* que: aplicando el factor psicológico en lo laboral, el investigador propone el desarrollo de muchas teorías pero también afirman que últimamente se han estado disipando, quizá porque se encuentren desfasadas pero que si se saben orientar aplicando las habilidades investigadoras, éstas serán de mucha utilidad acorde con el hoy por hoy, los autores se centrarán en la teoría del proceso, aplicando el factor tiempo, pues sostienen que un elemento muy importante y que no se ha visto potenciado es la motivación laboral, y ¿para quién? Para el trabajador porque es el elemento dinámico en una relación laboral.

Pérez (1990) acuerda en su libro titulado *Manual práctico de normas laborales*, que: el salario viene a ser es todo beneficio económico que consigue un trabajador amparándose en un contrato suscrito tanto por él como por su empleador, asimismo este pago según lo pactado puede ser dinerario o especies y de acuerdo al rendimiento ofrecido, asimismo hacer ver que dicho salario cuando es pagado por tiempo, debe ser por los días laborados recibiendo el nombre de jornal, si es por meses, se denomina sueldo, pero existe también aquel cálculo por horas de trabajo, por ejemplo las horas que labora un docente. También menciona que existen situaciones en las que la remuneración se complementa con pago en dinero y con especies, sin incluir en este rubro: la alimentación, vivienda, vestido, transporte, porque esto corre por cuenta del empleador. Por otra parte menciona que el salario esta afecto a dos perspectivas una son los beneficios sociales y otra los aportes, ello con la finalidad de que dicho trabajador tenga acceso a un pago extra, gratificación, tención de

salud para él y su familia, así como el derecho a una pensión de jubilación y que por ende esto conlleva al descuento de parte de su salario para poder llevar a cabo estos beneficios y/o derechos que le corresponde, pero sin exagerar en los mismos, ya que todas las personas presentan necesidades primordiales las mismas que deben atender.

Barbagelata (1978) aclara en su libro titulado *Derecho del trabajo*, que: es un derecho el hecho de ganar un salario acorde a la tarea asignada, pero también afirma que esto no se cumple en todos los casos, porque existen ciertas diferencias o distinciones en el tratamiento de cada empleador a sus trabajadores. La normatividad uruguaya vela por el principio de equiparación salarial, porque este no es respetado en forma absoluta, asimismo procura descartar toda forma ilegítima de discriminación, porque considera que a igual labor igual remuneración. De acuerdo a su estudio presenta la existencia de casos de pagos desiguales por parte de ciertos empleadores a sus trabajadores pese a que la labor sea igual, el trabajador afectado puede demandar discriminación, pero hasta el momento dicha demanda sería pobre ya que aún la normativa se encuentra estudiando estos casos.

Falcone (2011) dilucida en su libro titulado *75 maneras en que los gerentes pueden contratar, desarrollar y retener a los mejores empleados*, que: a manera de que los empleadores lo tomen como consejos o sugerencias cuando contraten a sus trabajadores, a medida que los van conociendo o tratando laboralmente, a fin de impedir que por algún momento inesperado algún trabajador insatisfecho se lo lleve ante los tribunales, y eso se logra con buen trato, consideración, respeto; es por ello que cuando se presenten aquellas situaciones en las que el empleador necesita realizar los recortes de personal, ascensos tardíos, aumentos de sueldo tardíos entre otras situaciones y mucho más. Falcone, también señala aquello que pueden hacer los empleadores para que sus empleados sean más productivos. Los empleados siempre determinarán la naturaleza de toda organización o empresa.

Alcocer (2016) justifica en su Estudio titulado: *El régimen disciplinario del magisterio*, que en el magisterio al igual que en otras instituciones del Estado y/o privadas están sometidas a un régimen disciplinario, aplicando sanciones o descuentos remunerativos ante faltas debidamente constatadas, indicando también que este es un tipo de descuento permitido ya que por ende debe estar estipulado en el contrato laboral suscrito entre

Empleador-Trabajador, asimismo también hace mención que dicha sanción administrativa debe ser impuesta con eficiencia, ya no se trata solamente de sancionar y ya, sino que antes se debe realizar un estudio o análisis debido ya que por decir, puede ser que el empleado que cometa la falta no tenga antecedentes del mismo, que sea un empleado modelo y de ser ese el caso por primera vez debería ser amonestado y si ocurriera una segunda vez, ésta sería más drástica. Es por ello que también menciona los tipos de faltas, primero las pasibles como la amonestación y segundo aquellas que van desde un cese temporal hasta la destitución definitiva del entorno laboral, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, en estos casos si corresponde el descuento de la remuneración del trabajador, ya que ha tomado debido conocimiento a priori de empezar a laborar, en este caso el órgano encargado es Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.

Fernandois y García (2010) revisan en su revista titulada *Compatibilidad entre el derecho a la libre contratación y la fijación de salarios por ley (a propósito de la ley n° 20.281 sobre sueldo base)*, sobre el caso en que el Poder Ejecutivo decidió emplear la iniciativa de su legislación con relación al incremento en los sueldos del sector privado, lo cual afecta o vulnera el derecho a la libre contratación garantizado en su norma principal, es por ello que propondrán la exégesis legislativa metódica, con la única finalidad de concertar la potestad del ejecutivo, garantizando una independencia por así decirse en o laboral, conforme a lo estipulado en sus Art. 16 y 19 de su Constitución de 1980.

1.7.3 Teorías relacionadas al tema

1.7.3.1 Teoría del contrato, libertad y determinismo social: la posición incompatibilista

Rengifo (2014) se plantea demostrar sobre las reformas sociales a través de la historia y que se han pronunciado a través de este último siglo, los cuales han perjudicado las definiciones antañas y tradicionales de lo que es un Contrato. Ante la presencia de contextos generales sobre los términos de contratación o ante los entornos contractuales que han cercenado considerablemente con relación a aquellas libertades para contratar, concluir y configurar. Para ello, el profesor Martín Hevia propuso una nueva teoría sobre el contrato instituida en aquella teoría denominada de la justicia por John Rawls. En donde procura finalizar una labor pendiente, en vista que este

autor tan solo se preocupó por aquella justicia en el marco de la estructura constitucional primaria. En su intento por colmar este espacio, surge otro autor, Hevia, quien apela a la filosofía kantiana del derecho, pero, según Rengifo, ello lo hace cometer una recóndita fragilidad.

1.7.3.2 Teoría general del contrato y autonomía de la voluntad

Nuestro Código Civil regula la Teoría General de los Contratos en el Título II De los contratos, dentro de su Libro IV De las obligaciones y contratos (del Art. 1254, Código Civil al Art. 1314, Código Civil). Se desprende de estas definiciones que la Teoría General de los Contratos, sería el conjunto de principios, reglas e instituciones que presiden y regulan la formación de los contratos y el campo de aplicación de la autonomía de la voluntad. Por otra parte, implanta los requisitos, clases y modalidades de contratos y determina sus efectos, formas de disolución y extinción de los mismos. La base de la teoría general de los contratos en nuestro Derecho es el principio de la autonomía de la voluntad. El principio de libertad contractual, o autonomía de la voluntad, habla del reconocimiento de un poder de autorregular los propios objetivos e intereses que las partes desean. Entonces los contratos tendrán pues, su fundamento en este principio de autonomía de la voluntad, lo que significa que, primero, que la persona tiene total libertad de decidir si quiere o no contratar; segundo, las personas, son libres de decidir sobre el tipo contractual; tercero, ambas partes celebrarán libremente contratos atípicos (dentro de los límites del Art. 1255, Código Civil); y, cuarto, las partes tendrán aquella habilidad para transformar el significado de los contratos típicos (si es que la norma tiene carácter dispositivo). A pesar de lo anteriormente descrito, aquella libertad contractual no puede ser perenne, ya que como estipula el Art. 1255, Código Civil establece una serie de límites para la autonomía al disponer que no podrá ser, la actuación de las partes, contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público. En primer término, en cuanto a la ley, se refiere a las normas de carácter imperativo, para las que su inobservancia supone la sanción de nulidad. La ley imperativa podemos encontrarla, por ejemplo, en el Art. 1654, Código

Civil que suprime el contrato de sub enfiteusis. En segundo término, en cuanto a la moral, ésta es un conjunto de convicciones de orden ético y de valor del mismo tipo. Al establecerse la moral como límite de la autonomía de la voluntad contractual, quedan impedidos los contratos inmorales. La inmoralidad del contrato afecta a la causa del mismo y lo hace nulo. Asimismo, el Art. 1271, Código Civil prohíbe que puedan ser objeto de contrato los servicios contrarios a las buenas costumbres. Por último, en tercer término, el orden público es el último de los límites que el Art. 1255, Código Civil impone a la autonomía de la voluntad contractual. Por orden público debemos entender es la organización general de la sociedad y los principios por los que se rige. Este límite significa que, a falta de normas legales imperativas, las materias relativas al orden público quedan sustraídas a la disponibilidad de los particulares. Además de los límites expuestos a la autonomía de la voluntad, existen unos requisitos que han de concurrir en los contratos para que estos puedan entenderse válidos. Estos requisitos son los llamados elementos esenciales de los contratos, que son el consentimiento, el objeto y la causa, y en su caso, la forma. Lo anterior está recogido en el Art. 1261, Código Civil, cuando dice que no habrá contrato sino cuando concurren los requisitos de consentimiento de los contratantes, objeto cierto que sea materia del contrato y causa de la obligación que se establezca. El primero de estos elementos esenciales es el consentimiento de las partes. El consentimiento de las partes hace referencia a la necesidad de que los contratantes tengan la misma voluntad de contratar y que ésta sea exteriorizada de modo que ambas partes se obliguen a dar, hacer o no hacer algo. El consentimiento necesario para ser parte en un contrato solo podrá ser prestado por las personas que ostente la capacidad necesaria para contratar y que no estén, asimismo, sometidas a ningún tipo de prohibición, esto es, no podrán contratar los menores no emancipados ni los incapacitados ni tampoco las personas que tengan alguna prohibición, ya sea legal o impuesta por resolución judicial. El segundo de los elementos esenciales de los que se está hablando, es el objeto. Podrán ser objeto del contrato todas las cosas susceptibles de valoración económica y que no estén fuera del comercio de los hombres, así como todos los servicios que no sean contrarios a la ley ni a

la moral. El objeto habrá de reunir los requisitos de posibilidad, licitud y ser determinable o determinado. En cuanto al primero de los requisitos, la posibilidad, significa que las partes no podrán obligarse a dar, hacer o no hacer, algo imposible que no estarían cualificadas para hacer, el segundo de los requisitos, la licitud, se refiere a que las obligaciones contraídas por las partes no podrán estar prohibidas por las leyes y en último de los requisitos, ser determinable o determinado se refiere a que el objeto de no estar determinado claramente en el contrato sí habrán de constar los elementos necesario para que pueda ser determinado. En cuanto al último de los elementos que se han llamado esenciales, la causa, ésta sería el motivo que ha llevado a las partes a celebrar el contrato. El requisito principal de la causa es que no sea ni ilícita ni falsa, ya que estaríamos ante un contrato inválido. En cuanto a la forma, aunque rige en nuestro Derecho el principio de libertad de forma, hay determinados tipos negociales que exigen que se observen una serie de requisitos formales para que el contrato pueda ser válido y entrar en el juego del tráfico jurídico, como sería el caso de los contratos contenidos en el Art. 1280, Código Civil que exigen para su perfección la constancia en documento público.

1.7.3.3 La teoría del caso

En la Revista de derecho *Themis*, se explica que la teoría del caso es aquella herramienta necesaria para el proceso y aquella por usar en el marco del proceso regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es cierto que no hay norma que regule su uso ni norma que indique que esa herramienta estratégica debe recibir ese nombre. Pero el proceso judicial laboral –un proceso que sirve para reconstruir hechos como cualquier proceso– es un juego en el que participan dos partes haciendo exactamente lo mismo, pero pretendiendo satisfacer un interés concreto distinto. Como quiera que ambas partes tienen un interés concreto, pero diferente entre sí, un objetivo que compite con otro, es inevitable que el mismo dé paso a la formulación de una estrategia para alcanzarlo. Esta, que será una que sirva para alcanzar un objetivo o para evitar que la otra parte logre el suyo, dependerá de la habilidad para llevar a cabo tal reconstrucción, pero, además, de la habilidad para

articular una serie de factores externos e internos, que pueden ser determinantes en ese proceso de reconstrucción. En la medida que el proceso culmina con una sentencia y esta se construye sobre la base de la certeza de ciertos hechos en relación con los cuales se aplicará una regla jurídica contenida en una norma o en un contrato, la oportunidad para el despliegue de conductas estratégicas aparece nítida. Y de eso se trata el litigio: De desplegar actividades estratégicas. Más allá de que los procesos judiciales sean formas muy civilizadas y elaboradas de resolver conflictos y su propósito sea ese, para las partes intervinientes en el mismo el objetivo inmediato no es solucionar el conflicto; para ellas, lo fundamental es ganar. Y como ello depende de que el juez –que es quien resolverá el conflicto– se convenza de ciertos hechos, su objetivo será acreditarlos y convencerlo de que esos hechos coinciden con el supuesto previsto por una regla, que es la que pretenden aplicar como base de su pretensión. Por ello es que la utilidad y necesidad de la teoría del caso, más específicamente, está vinculada con el hecho que, en el proceso regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, las partes compiten por convencer al juez de su posición. Y en la medida que la teoría del caso es “por sobre todas las cosas, un punto de vista”, lo que ocurrirá en el proceso es que cada parte proveerá el suyo. También, por supuesto, puede que el juez tenga el suyo propio. Pero más les vale a las partes contribuir seriamente a la formulación y sustentación de su punto de vista o, de esto se trata, de convencer al juez de que “su” punto de vista acerca de los hechos sea similar al que una parte le ofrece, de modo que lo acoja. Sólo de esa manera se ganará un proceso, pues, cuando ello no ocurre, es porque el juez no hizo suyo el punto de vista de la parte perdedora. La construcción de una teoría del caso creíble es, pues, un ejercicio fundamental. No sólo por su rol estratégico, sino porque ella marcará la pauta de todo lo que hará quien la formule en el proceso. La teoría del caso dominará, como señalan Baytelman y Duce, “todo lo que se hace en el proceso y nunca, nunca, nunca, deberá hacerse nada inconsistente con ella”, pues se afectará su credibilidad. Por supuesto, lo dicho no debe ser entendido como un dogma. En la medida que se trata de una herramienta estratégica y, por lo tanto, sujeta a permanentes ajustes, debe ser flexible.

1.7.4 Principios relacionados con el tema

1.7.4.1 Principio de la dignidad de la persona humana

Aparisi (2014) La dignidad como un principio ético-jurídico, fundamento de la bioética y el bioderecho. El término ‘dignidad’ posee muchos significados. Ello se debe a que designa una realidad muy rica, que puede ser contemplada desde diversas perspectivas. Entre dichas acepciones, destaca la que entiende la dignidad como un principio ético-jurídico, fundamento de la bioética y el bioderecho.

1.7.4.1.1 Dignidad humana, Derecho y Bioderecho.

Aparisi (2014) Desde una perspectiva filosófica y religiosa, el concepto de dignidad humana posee una larga trayectoria histórica. No obstante, desde un punto de vista jurídico, no fue reconocido hasta mediados del siglo XX. La Carta de las Naciones Unidas (1945), y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), entre otros documentos, consagraron este principio, reconociéndolo como fundamento último de los derechos humanos. Como es bien conocido, la Declaración de 1948 establece, en su Preámbulo, que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. Interesa hacer notar que, en este texto, y en el resto de las Declaraciones y Convenios internacionales que le seguirán, la dignidad se atribuye, expresamente, a todos los seres humanos. En realidad, y con independencia de posteriores, y diferentes, interpretaciones, la Declaración Universal de Derechos Humanos, y los textos aprobados posteriormente, responderán, al menos implícitamente, a una mentalidad humanista, en cuanto que asimilarán expresiones como “todos”, “todo ser humano” y “persona”.

1.7.4.2 Principios de Derecho Administrativo

1.7.4.2.1 Principio de legalidad.

Guzmán (2014) El Principio de Legalidad es sin lugar a dudas el principio más importante del derecho administrativo puesto que establece que las autoridades administrativas – y en general, todas las autoridades que componen el Estado – deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades. Esto implica, en primer lugar, que la Administración se sujeta especialmente a la Ley, entendida como norma jurídica emitida por quienes representan a la sociedad en su conjunto, vale decir, el Parlamento (...). En segundo lugar, la Administración Pública, a diferencia de los particulares, no goza de la llamada libertad negativa (nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido a hacer lo que esta no prohíbe) o *principio de no coacción*, dado que solo puede hacer aquello para lo cual está facultada en forma expresa. La discrecionalidad, como resultado, va reduciendo su existencia a límites casi virtuales, lo cual es consistente con la moderna teoría administrativa, e incluso, con reiterada jurisprudencia, en especial la emitida por el Tribunal Constitucional. Asimismo, la Administración Pública, al emitir actos administrativos – que, por definición, generan efectos específicos, aplicables a un conjunto definido de administrados – debe adecuarse a las normas reglamentarias de carácter general, estas últimas evidentemente deben complementar debidamente la norma legal que les da sustento, cumpliendo con reglamentarla de manera adecuada, en el caso de los llamados reglamentos ejecutivos. En el caso de los reglamentos autónomos, la Administración debe respetar las normas legales en general y en especial aquella que le otorga potestad reglamentaria a la entidad.

1.7.4.2.2. Principio del debido procedimiento.

Choque (2012) El debido procedimiento es un principio constitucionalizado que debe mover a la administración pública a actuar sobre todo respetando la obligación que tiene a escuchar al administrado, es decir permitirle presentar argumentos de defensa, medios probatorios entre otros, a emitir pronunciamientos con la debida y suficiente motivación y a resolver conforme lo establece el derecho. Siendo el debido procedimiento válidamente aplicable en un procedimiento administrativo debemos precisar el concepto de este, que lo establece el artículo 29° de la Ley N° 27444, dicho texto legal indica, que se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. Bajo esta definición diremos que los actos y diligencias, los hará el interesado, el pronunciamiento lo hará la entidad, los efectos de este pronunciamiento recaerán sobre la persona del administrado, en esta relación habrá hechos que deben necesariamente ocurrir, hechos como por ejemplo, cumplimiento de plazos, movimiento de documentos que serán evaluados por el administrador, situaciones que el administrado deba conocer para aceptar o contradecir respecto a su solicitud, por lo tanto se requerirá que se ponga en conocimiento de él, y ello se hará mediante la notificación, y cuando el administrado sepa lo que se le informa pueda recurrir la emisión del acto administrativo en su etapa final o intermedia, por lo que tendrá que tener la oportunidad de exponer argumentos en su defensa, de saber las razones por las cuales la Administración se pronunciará en un sentido u otro, y que la decisión que finalmente recaiga esté arreglada a ley. Todo ello es el procedimiento y será debido cuando la administración respete el derecho del administrado a interponer medios de defensa, a explicar las razones de su decisión y que ésta

esté fundada en el derecho, de lo contrario se estará faltando al debido procedimiento.

1.7.4.2.3 Principio de razonabilidad.

Adrianzén (2012) Una difícil tarea de los jueces de los Órganos de Control Interno del Poder Judicial es proponer o determinar una sanción para los servidores y magistrados quejados que hayan incurrido en una conducta funcional y/o irregularidad en el ejercicio de su función, pues esta labor no se limita a realizar un juicio de aplicación de la norma sancionadora, sino que en la imposición de la sanción impuesta a la persona investigada deben considerarse factores como: el récord de sanciones disciplinarias, la carga del Juzgado, reiteración de la conducta, el perjuicio económico causado, la intencionalidad del agente, el grado o nivel del magistrado o servidor, etc. De ahí la importancia de dos principios que rigen el Procedimiento Sancionador como son: el Principio de Razonabilidad y el Principio de Proporcionalidad, los cuales, a pesar de haber sido tratados en la Ley del Procedimiento Administrativo General y en el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Control de la Magistratura, no se venían aplicando, sino que se daba preferencia a otros principios como el de Legalidad. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido que las sanciones administrativas no pueden circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. En la actualidad, las tendencias jurídicas modernas están orientadas a la aplicación de los principios en los textos legales, lo que conlleva a que, al momento de aplicar una sanción, el magistrado no se limite a la aplicación de la norma, sino que debe ir más allá, como absolver

o reducir la sanción del juez investigado, en aplicación de los Principios de Razonabilidad o Proporcionalidad.

1.7.4.2.4 Principio de celeridad.

Rioja (2008) Tal como señala el profesor Juan Monroy Gálvez: “Este principio se presenta en forma diseminada a lo largo del proceso, por medio de normas impeditivas y sancionadoras a la dilación innecesaria, así como a través de mecanismos que permiten el avance del proceso con prescindencia de la actividad de las partes. El hecho trascendente e indiscutible es que una justicia tardía no es justicia. Para ratificar esta concepción, el sistema publicístico busca proveer a los justiciables, a través de las instituciones reguladas, de una justicia rápida. Si es buena o mala, esta calidad será responsabilidad de todos sus protagonistas.” El principio de celeridad debe conciliar, primero, la oportunidad de la administración de justicia para conocer las pretensiones formuladas, la procedencia de la vía procesal escogida y la pertinencia de las pruebas para una decisión justa y, segundo, el interés de las partes o de los sujetos procesales, para que sus reclamaciones o recursos se decidan con rapidez. Como decía el tratadista Uruguayo Eduardo de J. Couture, citado por Hernando Devis Echandía, “En el proceso el tiempo no es oro, sino Justicia”. La celeridad bien puede observarse como uno de los requerimientos primordiales del debido proceso, pero principalmente de la tutela jurisdiccional efectiva, pues tanto la sociedad como los sujetos procesales intervinientes en el proceso esperan del Poder Judicial la solución oportuna de sus pretensiones para una convivencia pacífica, pero además la ejecución de sus decisiones constituye la principal función de los jueces y magistrados. En ese sentido lo que busca es, eliminar trabas en los procesos judiciales y se corresponde con la concentración del mismo, buscando que el proceso sea ágil, rápido y formalista en lo imprescindible, por eso los plazos y términos son muy breves, siendo

perentorios e improrrogables, pero principalmente debe lograr que la decisión del Juez sea efectiva. El principio de celeridad se encuentra regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el contenido del mismo en diversas normas del mismo cuerpo normativo a lo largo de todo el desarrollo del proceso, pero no encontramos su reconocimiento en la etapa ejecutoria. Por el principio de celeridad se persigue la obtención de una justicia oportuna, sin dilaciones, lo cual se puede conseguir durante la secuela del proceso, eliminando los traslados innecesarios de los escritos que presenta una de las partes a fin de permitir que la contraparte conozca de los mismos, para que finalmente el juez resuelva desfavorablemente al solicitante; así como los términos excesivos para la realización de determinado acto procesal o la actuación de determinadas pruebas o las diferentes instancias a que están sometidos los procesos. En el proceso civil se puede obtener mejor la observancia de este principio, incluyendo la eliminación los efectos la apelación de la sentencia, aun cuando esta medida no siempre es la más conveniente y hasta puede resultar peligrosa para la seguridad jurídica de las partes. Por el principio de celeridad se persigue acortar el tiempo de duración de los procesos y obtener una mayor certeza de los pronunciamientos, de manera tal que los ciudadanos puedan obtener un oportuno reconocimiento de sus derechos. El incumplimiento de los términos procesales contribuye al deterioro de la validez de la decisión judicial y a la falta de confianza en el sistema judicial pero más perjudicial es aun cuando en la etapa ejecutoria de la sentencia esta es dilatada de tal modo que se hace inoportuna, vulnerándose el principio de celeridad procesal por lo que constituye el deber del Estado el adelantar un proceso eficaz. El órgano jurisdiccional debe ser diligente no sólo en el cumplimiento de los términos del proceso sin también en la efectiva ejecución de mismo. El principio de celeridad resulta privilegiado respecto de la acción de tutela -en su trámite y decisión-, primordialmente luego de la definición de la situación jurídica, por

las consecuencias que por su incumplimiento se dan para el vencedor y para el sistema de justicia. Por ello, siempre que se determine un retardo en la actuación de la sentencia, se debe analizar las consecuencias que esta ha de traer como correlato al proceso civil. Desafortunadamente, como consecuencia la utilización indebida que hacen muchos malos abogados de la garantía de la doble instancia y la inexistencia de una norma que impida suspender los efectos del recurso de apelación de una sentencia, la misma que puede contar con todas las garantías necesarias para su cumplimiento y ante la carencia de una seguridad jurídica en la decisiones judiciales se afecta esta tutela jurisdiccional efectiva a la que hacemos referencia en la etapa de ejecución de la sentencia y en consecuencia el reconocimiento de los derechos que son declarados quedan convertidos en meras declaraciones de intenciones.

1.7.4.3 Principios del régimen de la contratación pública

1.7.4.3.1. Principio de Promoción del Desarrollo Humano

Valdéz (2013) La contratación pública debe coadyuvar al desarrollo humano en el ámbito nacional, de conformidad con los estándares universalmente aceptados sobre la materia. No dejar de lado al hombre que es el beneficiario final. Todo proceso debe satisfacer necesidades y a la vez cumplir metas y objetivos, lo que impacta en la población social. (Artículo 4 del Decreto Legislativo 1017 – Ley de Contrataciones del Estado).

Su definición es una declaración de principios en sentido lato, en la medida que debe considerarse que la promoción del desarrollo humano es uno de los fines del Estado, por lo que su inclusión como principio de la contratación estatal debería estar presente en cualquier gestión administrativa, incluso en materia de contratación estatal. Este principio es recordatorio por el cual las actividades estatales no se justifican por sí misma, sino que deben estar dirigidas a fines superiores. (Gaceta Jurídica, ¿Cuáles son los nuevos

principios de la contratación estatal? Actualidad Jurídica, Lima: Imprenta Editorial El Buho, Pag. 273)

1.7.4.4 Principios de la teoría general del contrato

1.7.4.4.1 Principio de la fuerza obligatoria del contrato.

Para Ghestin (2015) nos ilustra sobre la profesora Muriel Chagny quien recuerda que: “más allá del juicio moral que genera el no respeto [mépris] de la palabra empeñada, este tipo de hechos podría resultar ineficiente [contre-productive] desde una perspectiva económica. Pues, como señalan los economistas: ‘los comportamientos desleales en la ejecución de los contratos [dicho de otra manera, los comportamientos oportunistas] contribuyen a reducir la confianza y conducen a un decrecimiento de la actividad económica’. De esta manera, el oportunismo es considerado como una amenaza que puede generar consecuencias negativas sobre el intercambio y sobre la credibilidad de los compromisos asumidos. Así pues, el contrato, instrumento de previsión por excelencia, no puede materializar su objetivo si es que no es fielmente ejecutado”. Esta autora también precisa que “la existencia de intereses recíprocos originarios no es criterio suficiente para garantizar una ejecución correcta de la convención pactada. Esta amenaza que pesa sobre la buena fe contractual puede disuadir a los sujetos de entablar relaciones, y, en concreto, cuando haya de por medio todo un aparato humano, técnico, financiero importante y especializado. Esta amenaza invita a una de las partes a cuestionarse sobre la confianza que le puede tener a su contraparte. De hecho, dado que “los intereses personales constituyen un cimiento social bastante inestable y precario, la confianza se presenta como elemento necesario a efectos de crear vínculos. Tomando en consideración este rol esencial, no debe sorprendernos la atracción creciente que la confianza ha ejercido sobre los economistas y el lugar que ella ocupa en sus escritos. Tan es así que un autor ha señalado que la confianza

constituye un “verdadero activo del grupo” por lo que debe ser protegida”. Se puede apreciar como la confianza se encuentra vinculada a la exigencia de la cooperación y como se deduce -al igual que ésta- del principio de la utilidad social del contrato.

1.7.4.4.2. Principio de la fuerza obligatoria del contrato.

Manríquez (2013) este principio regula el efecto directo de los contratos. Así el contrato para los terceros es: "res inter alios", es decir:"cosa realizada entre otros". Este principio se desprende los artículos 1438, 1445, 1545 del código civil. Art. 1545. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. Art. 1438. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. Art. 1445. Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: 1. que sea legalmente capaz; 2. que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3. que recaiga sobre un objeto lícito; 4. que tenga una causa lícita. Sin perjuicio de lo anterior, de manera excepcional un contrato puede afectar a los terceros. Excepciones al efecto relativo de los contratos: En algunas situaciones excepcionales los contratos afectan a terceros, en las siguientes situaciones: La estipulación a favor de otro.

La estipulación en favor de otro es un contrato celebrado entre dos partes, por una parte el estipulante y la otra promitente para hacer nacer un derecho a favor de un tercero ajeno al contrato (tercero beneficiario). Art. 1449. Cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta tercera persona podrá demandar lo estipulado; y mientras no intervenga su aceptación expresa o tácita, es revocable el contrato por la sola voluntad de las partes que concurrieron a él. Constituyen

aceptación tácita los actos que sólo hubieran podido ejecutarse en virtud del contrato. Personas que intervienen: Los contratantes, denominados estipulante, que contrata a favor de un tercero, y el promitente, aquella persona que se compromete en favor de un tercero. El tercero beneficiario es el acreedor de la obligación, quien puede exigirla, pero previa aceptación expresa o tácita. Esta figura exige la aceptación por parte del tercero. Constituye una excepción al efecto relativo de los contratos, puesto que el tercero beneficiario (no ha sido parte de la relación jurídica), puede convertirse en acreedor. Requisitos. El estipulante debe tener capacidad para contratar y no debe tratarse de un representante legal o convencional del tercero beneficiario. El promitente debe tener capacidad para contratar y debe tener la intención de crear un derecho a favor del tercero. El beneficiario sólo necesita la capacidad de goce y que sea una persona determinada. Naturaleza jurídica de la estipulación en favor de otro.

1.7.4.4.3 Principio del consensualismo.

Sahián (2015) la máxima expresión de la autonomía de la voluntad se refleja en esa la libertad de formas de derecho del consumidor: en oposición a ese consensualismo, el formalismo es planteado como un neoformalismo de protección, donde la forma se exige para tutelar a la parte. Ejemplos de la Ley de deber de información art. 10 (que exige determinados contenidos mínimos en el documento de venta que debe expedir el proveedor), Art. 14 (que requiere determinadas formalidades con relación al certificado de garantía, así como mínimos contenidos de dicho documento), Art. 15 (donde se requiere la entrega de una constancia de reparación con determinados contenidos mínimos), Art. 21 (contenidos mínimos en el presupuesto de reparación de bienes) Art. 24 (que demanda que la garantía sobre la prestación de servicios se documente por escrito).

1.7.4.4 Principio de la autonomía de la voluntad.

Leyva (2011) una de las instituciones que marca el paso del desarrollo del derecho privado no cabe duda que es la ayer denominada autonomía de la voluntad y hoy mejor precisada autonomía privada; esto es, aquella libertad de los particulares, reconocida por los ordenamientos jurídicos, de regular sus propias relaciones jurídicas de la forma y manera querida por ellos. El derecho recorta, como bien se ha dicho, la superficie de la libertad existencial y devuelve, como recompensa, la libertad jurídica de las personas, organizada y precisada, para proyectar, perseguir sus propios objetivos, pero dentro de los límites señalados por cada ordenamiento. La indicada libertad está considerada dentro de los derechos fundamentales de las personas y encuentra su mejor plasmación en el contrato, posicionando en esta sede la autonomía contractual.

1.7.4.5. Principio de ajenidad y de dependencia.

Candel (2015) el trabajador no tiene la obligación de asistir al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este, ni puede estar sometido a un horario establecido, tampoco el empresario puede seleccionar a clientela o personas a atender por el trabajador para ofrecer los servicios/productos de la empresa. Sólo puede existir un contrato mercantil cuando el trabajador tiene libertad para desempeñar como él quiera la función para la cual ha sido contratado. Por todo ello, me parece verdaderamente incongruente, ofrecer un plan de carrera en una oferta de empleo, cuando posteriormente estamos indicando que se requiere trabajar bajo una relación mercantil. Entiendo que este tipo de ofertas con contrato mercantil, no suelen ser muy atractivas para las personas en búsqueda activa de empleo, y la única posibilidad de seducir al candidato es ofrecer algo de valor. Sin embargo, se puede hacer atractiva una oferta de trabajo, sin necesidad de caer en utopías, no ofreciendo cosas que son inviables o de difícil puesta en práctica. Un plan

de carrera se basa en precisar la situación futura a la que podrá llegar un posible candidato. Una ruta profesional que dependerá de la formación y experiencia previa que este posee, y que supone una planificación de las diferentes etapas o pasos por las que deberá atravesar, mediante la realización de acciones de formación y desarrollo, para ir adquiriendo los conocimientos, las habilidades y competencias adecuadas para ocupar un nuevo puesto de mayor responsabilidad o posición jerárquica a través de promoción interna. Y yo me pregunto, ¿Si soy un trabajador autónomo para qué me vendes la moto de que puedo promocionar internamente? Para hacer compatible un contrato mercantil y un plan de carrera, se hace necesario indicar en la oferta que existe la posibilidad de establecer, tras un periodo de tiempo determinado, una nueva relación a través de un contrato laboral.

1.7.4.5.1. Principio de ajenidad.

Pontificia Universidad Católica del Perú (2014) en su revista Themis, Los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, sino al empleador. Por tanto, desde el inicio, dichos frutos son del ajeno, de quien contrata los servicios y los retribuye económicamente. Esta relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaban con su actividad.

1.7.4.5.2. Principio de dependencia.

Couture (s.f), estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector: a. el trabajador se encuentra sometido a las

órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia); b. el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

1.7.4.6. Principio de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y ajenidad.

En la Sentencia casación laboral N° 4573-2013-JUNIN, alega que se incurre en error al concluir que la incorporación del demandante a la planilla de telefónica móviles sociedad anónima sin su consentimiento implica la vulneración al principio de continuidad, sin tomar en cuenta que en el marco de una transmisión de la empresa la novación subjetiva del contrato o sustitución del empleador impone que el vínculo se mantenga incólume. Asimismo, indica que se incurre en aplicación indebida de los principios de irrenunciabilidad de derechos y ajenidad, lo que ha determinado que el sentido del fallo fuera distinto, pues la novación del contrato de trabajo o sustitución del empleador que se produce en el marco de una transmisión de empresa no requiere ser consentida por el trabajador, y este es el criterio que comparte la jurisprudencia nacional y la doctrina más autorizada.

1.7.4.6.1. Principio de continuidad.

Muñoz (s.f). El principio de continuidad, permanencia o estabilidad, parte de la premisa de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, es un vínculo de duración prolongada en el tiempo entre empleador y trabajador, el cual tiene resistencia en su duración. Se manifiesta de la siguiente manera: La ley laboral privilegia la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido

Presunción de contrato a plazo indefinido Amplitud para admitir interrupciones (suspensiones) sin que se produzca la extinción Reglamentación por excepción de los contratos a plazo fijo (modales) Restricción en materia de modificaciones unilaterales a la relación laboral El *ius variandi* tiene limitaciones Resistencia a la terminación incausada o sin justa causa (estabilidad).

1.7.4.6.2. *Principio de irrenunciabilidad de derechos.*

Valentín (2013) este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral. La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo. En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

a. Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga.

Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b. También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones MÍNIMAS de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c. Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador. Una definición de orden público ha sido expresada por Moraes Filho (Plá Rodríguez, op.cit, Pág. 78) de la siguiente forma: "Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..." Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

1.7.5. Conceptos relacionados con el tema

1.7.5.1 Conceptos básicos de variable independiente: vulneración a la libre contratación

1.7.5.1.1. La libertad contractual

Luis Díez-Picazo y Ponce de León (2007) mencionan en su artículo *Contrato y libertad contractual*, que en aquella época en la cual

predominaba la ley del comerciante, se encontraba en su auge y apogeo, es decir, había libertad de comercio, se celebraban tratados y convenios, del tipo internacional, quedando por encima del alcance del Estado, este tipo de tratado y/o convenios se realizaron de diversos tipos, llegando a dominar la economía global y mundial, se convirtió en una causa muy importante para fundar un Derecho análogo; por otra parte, se levantaron voces y señales de alarma para defender el estado de bienestar, a fin de prevenir una cruzada antiliberal y conquistas sociales; a los autores no les parece buena idea proponer ideas sobre la libertad contractual, en razón de que por ella es la causa de los impulsos descritos anteriormente descritos. Reflexionan sobre una carga de materiales o citas seleccionadas de forma injusta, pero que de una u otra forma admitirán hallar las pistas de ciertos temas sobre los que hay que aprovechar. Citando a su maestro Federico de Castro, quien dedicó el tema en mención a sus últimos dos trabajos, que hablaban sobre la autonomía de la voluntad (aquí sobre la defensa de la competencia, orden público y protección al consumidor), siendo publicado en el Anuario de Derecho Civil, correspondiente al año 1982, así como el título “Leyes imperativas, autonomía de la voluntad y usos de ley uniforme”, que fue publicado en el Anuario de Derecho Civil, de 1985. Citando a Castro, quien se inspiró en la tradición del humanismo cristiano y preocupándose por la defensa de la persona, cuando se trate de enfrentar grandes organizaciones, ya sean Sindicatos, corporaciones transnacionales, Estados; escribió una seria crítica de la concepción liberal del contrato, haciendo pensar con respecto a la concepción liberal de la autonomía de la voluntad, aun hoy hay quien continúa pensando así, como por ejemplo: entregar a extraños una “reserva de casa”, “una zona protegida”, donde el Estado solo le queda dejar hacer. De forma involuntaria se van disipando aquellas creencias liberales, entonces los poderes estatales no se inmiscuirían porque estaría prohibido, mientras lo público, no se tocara. Pero llega el momento aquel en se exige a los que están en el poder, a fin de que cumplan con lo

ofrecido, de acuerdo a lo estipulado y de esta forma aquello prohibido cae en manos de particulares, saliendo de los límites. Si el Estado se ha ofrecido mediante formalidades, se acoge a una actividad pública, lo que comúnmente se llama Administración de Justicia, lo que conlleva a que no pueda reaccionar de forma indistinta, lo que sería normal es que discrimine, ya que en la vida impondrá muestras que den como resultado inverso a la moral y justicia. En el caso de los Magistrados, a quienes se les atribuye el poder de censura, lo cual les permite desproteger los acuerdos inversos a las buenas costumbres o al orden público, que da carta abierta a nuevos sucesos y pensamientos con respecto al orden público. En la noción desprendida del acuerdo, también se observan los trances en los movimientos cara a cara del empleo desmedido y excesivo de indudables figuras, como las situaciones en las transacciones, tráfico mercantil, en perjuicio de los gastadores. Ludwig Raiser, en una segunda cita, menciona que, en la posguerra de 1945, siendo Rector de la Universidad de Göttingen, suscribió y publicó en 1958 un trabajo relacionado a la libertad contractual, aquí Raiser recordaba que el dogma civilista, estima que la autonomía exclusiva es un principio específico del derecho civil, puesto que permite al sujeto particular, que pueda reglamentar sus propias relaciones. En cambio, el credo civilista estima que la libertad de contrato como un elemento esencial de dicha auto reglamentación, entre sujetos estará instaurada sobre mencionado acuerdo. En aras de la autonomía privada, el sujeto debe poder disipar de forma autónoma y privada, sobre cualquier que medie la prestación, así como que sentido darle, por otra parte, cambiar o suprimir relaciones ya existentes. Raiser, añade dos sucesos importantes, desde el punto de vista jurídico, por lo menos al comienzo, se abstiene a entremeterse en vínculos especiales, con ordenanzas adecuadas y que al mismo tiempo se muestra jurídicamente vinculados por las voluntades de ambas partes, adjudicándoles defensa jurisdiccional. Menciona que si nos preguntamos, con relación lo anteriormente

expresado, en que se debe a la normativa evalúa la forma que se lleva el acuerdo como una caución de corrección de lo entablado, acorde con los valores esenciales del ordenamiento, o quizá deba mantenerse neutral con relación a valores y objetivos seguidos por los contratantes. En ambos casos sería equivoco sospechar que, por libertad contractual, agotamiento, se conlleva un fenómeno natural o pre extrajurídico. En una tercera cita del autor Néstor De Buen, en su libro “La decadencia del contrato”, publicado en México, en 1965, éste recurre a las sabias palabras de su padre, don Demófilo de Buen, relacionadas al “desengaño del contrato”, formulándose algunas interrogantes con relación al desengaño del contrato, desechando su definición como dañino, exigiendo la disminución en su entorno, asignar un nuevo concepto o considerarlo la expresión más legítima de la voluntad y si tal desengaño es un fenómeno momentáneo y morboso. El autor persigue dar resultado a dichas interrogantes, extrayendo algunas conclusiones, que no se encuentran lejos de la socialización o socialismo. “La baja del contrato del contrato resulta un hecho indiscutible. No se debe manejar en ese contexto, la tesis de que el contrato, se establece como institución que reconoce variados significados. La definición etimológica y jurídica del contrato, va a ser siempre, un acuerdo de voluntades y por lógica donde no existe dicho acuerdo, no se celebra ningún contrato”. El ocaso de la vida del contrato está en función de su substratum. El liberalismo, como anomalía política, económica y jurídica, viene ocasionando una preferencia social, que demanda su propio lenguaje jurídico. De tal forma que resulta extraño encontrar en las normativas socialistas, algún tipo de terminología impropia. Entonces, ¿Qué será del futuro del contrato? Otro autor como Radbruch, manifiesta que toda política social, cual sea su preferencia en que se respalde, depone un límite, que algunas veces resulta reducido, en el recreo emancipado de las personas. El contrato, es una imagen eminentemente liberal, ya que debe vivir en el pequeño espacio que la sociedad deja al albedrío de la humanidad. Luego de

suponer como el actor inventor, en el siglo XVIII, el autor Juan Jacobo Rousseau, procuró la forma del contrato social, el contrato se ha renovado y seguirá renovándose con el paso de los años, constituye un modesto instrumento del derecho y, al parecer en un futuro próximo, se trate solo de una reliquia fidedigna.

1.7.5.1.2. Contrato y propiedad

Para comprender el puesto del contrato entre las instituciones políticas y las líneas de su evolución no es impertinente señalar la conexión que inicialmente existió entre contrato y propiedad. Es característica y bien conocida la clasificación sistemática en el Código de Napoleón que lo sitúa entre los diversos modos de adquirir la propiedad, de suerte que la institución del contrato adopta una posición subordinada respecto de la propiedad. En esta consideración legislativa adopta sólo un papel instrumental en relación a la propiedad que es el instituto central. Es uno de los instrumentos de adquirir y transferir la propiedad. En la segunda mitad del siglo XVIII, J. Domat, arrancando del presupuesto ideológico de que los hombres pueden predicar una serie de cualidades según su colocación social (porque no se había llegado todavía a los tiempos en que ni se había realizado la unificación formal del sujeto jurídico), lleva a cabo una reconstrucción racional del sistema de Derecho privado a través de la figura del contrato, de manera que en la obra de Domat, el contrato y no la propiedad es la categoría unificadora de todo el sistema del Derecho privado. Sin embargo, Domat no puede dejar de observar que por la vía de los contratos se conectan las personas a las cosas y las cosas a las personas. La conexión entre el contrato y la propiedad se observa con claridad si no se pierde de vista que las finalidades políticas en la Francia post-revolucionaria y en la España liberal era lo que puede llamarse la revelación y la movilización de la propiedad territorial que se produce, por una parte, al suprimir los derechos feudales y las

vinculaciones y, por otra, al tratar de colocar en el mercado la propiedad inmobiliaria, de suerte que se ha podido decir que el contrato jugó el papel central de transferencia de la riqueza de las clases derrotadas a la nueva clase emergente.

1.7.5.1.3. Vulneración.

Este uso del verbo ‘vulnerar’ permite identificar responsabilidades y plantear transformaciones. Ayuda a saber qué se ha de cambiar, contra qué se ha de luchar. Por ejemplo, si decimos que la empresa ‘x’ ha vulnerado los derechos de los trabajadores, resulta fácil identificar que la empresa ‘x’ ha de asumir responsabilidades respecto a sus trabajadores y que hemos de buscar y utilizar las fórmulas para defender los derechos de los trabajadores. Sin embargo, cuando digo que Juan es vulnerable estoy diciendo una cosa distinta a la anterior. La palabra ‘vulnerable’ indica la posibilidad de ser herido o de recibir daño. Se puede decir que con este nuevo uso del lenguaje, se ha introducido en el lenguaje jurídico y en el lenguaje común una previsión: que Juan, o quien sea, puede sufrir un daño. La persona vulnerable, según este nuevo uso del lenguaje, es aquella que por alguna circunstancia, previamente identificada, puede recibir daño con mayor probabilidad que otra persona en la que no se da esta circunstancia. Por ejemplo: ser mujer, ser menor, ser inmigrante, ser homosexual, ser transexual, ser gitano/a, ser presidiario/a, ser discapacitado/a, ser anciano/a, ser dependiente... ser diferente al modelo dominante.

1.7.5.1.4. Libre contratación.

Para Verónica María Echeverri Salazar, según expone en su artículo Del contrato de libre discusión al contrato de adhesión, esta crisis en la concepción tradicional del contrato, surgió en el siglo XX, cuando las grandes guerras mundiales, y las situaciones económicas, políticas y sociales surgidas en su entorno, deprimieron la economía

y la sociedad en su conjunto, entre otros factores, provocó una masificación en la oferta de bienes y servicios que indujo a las grandes empresas mercantiles, a establecer este tipo de contrato, mediante los cuales podrían llegar a más y más personas con menor esfuerzo y gastos. Esta autora agrega que, aunque en su momento tuvo aceptación, con el paso del tiempo los grandes empresarios provocaban cada vez más, violaciones y quebrantamientos al principio de igualdad en la concertación de dichos contratos para con los sujetos naturales, viéndose el Estado obligado a intervenir, regulando las bases y fundamentos en el ámbito legislativo y judicial, lo que fue llamado según esta investigadora como dirigismo contractual. (Echeverri Salazar, 2010).

Francesco Messineo, en su obra *Doctrina General del Contrato*, expone que esta terminología procede del término francés *contrat d'adhésion*, estableciendo la definición que la mayoría de la doctrina expone al respecto. Este autor expone que tema central y más criticable en este sentido, es la ausencia de negociación, siendo esta la dase que desnaturaliza las concepciones tradicionales del contrato. Agrega que esta manifestación contractual “(...) supone una situación económica de monopolio legal o de hecho en la que el monopolista (productor del bien o del servicio, materia del contrato) impone su esquema contractual al consumidor” (Messineo, *Doctrina general del Contrato*, 1952, pág. 383). Una cuestión interesante que expone este propio autor, es que el hecho de que en una sociedad, exista una ausencia de competencia, favorece las condiciones para que el contrato por adhesión florezca, pues de existir varios empresarios que oferten bienes y servicios de la misma naturaleza, el consumidor tendrá por ende, mayor opciones de acceder a los mismos, y ya nos ería tan fácil preestablecer las cláusulas contractuales.

En este mismo sentido, se destaca el trabajo investigativo de Doris Durán Bustamante, quien en su obra *Las cláusulas abusivas en los*

contratos por adhesión, expone que ha sido cada vez defendida la idea con mayor fuerza, sobre todo por los empresarios pero también por muchos gobiernos, los que lo han implementado en sus relaciones contractuales con los particulares, la necesidad social de la existencia y fomento de esta manifestación contractual, pues reduce los costos y aumenta la seguridad jurídica de la contratación masiva. Esta autora considera que, aunque muchos autores, ante la ausencia de voluntad bilateral en el perfeccionamiento del contrato que tenga lugar mediante esta modalidad, consideran que no se trata de un contrato; ella si lo considera así, afiliándose a la posición de Alessandri, quien es partidario de que para que un contrato sea eficaz, no es necesario la expresión de las voluntades de los partícipes. (Durán Bustamante, 2003)

Para Rubén Stiglitz, según expone en su obra *El contrato por adhesión en el Proyecto de Código Civil y Comercial*, el contrato por adhesión constituye sin lugar a dudas una “(...) restricción al principio de libertad de contratación (...)” (Stiglitz R. , 2015, pág. 56), por lo que esta modalidad de contratación, se caracteriza por la unilateralidad, rigidez, poder de negociación a favor del predisponente y el riesgo de aprovecharse de esta condición para consolidar sus intereses mediante las cláusulas inequitativas contratos al individuos receptor. Este autor es del criterio que es el ordenamiento jurídico el que debe regular estas cuestiones, sobre todo con lo referido a las cláusulas abusivas.

1.7.5.1.5. Requisitos abusivos

Rodríguez (2013) en su artículo *Tutela del consumidor contra cláusulas abusivas* menciona que abordan los mecanismos de tutela del consumidor contra las cláusulas abusivas en los contratos de consumo que se hayan celebrado por adhesión o con arreglo a cláusulas generales de contratación. Estas modalidades contractuales imperantes en el mercado, si bien tienen la ventaja de establecer

relaciones jurídicas patrimoniales entre proveedores y consumidores de manera rápida, eficiente y reduciendo al mínimo los costos de transacción (tiempo, dinero y esfuerzo que demanda contratar en el mercado), son contratos en los cuales el proveedor desarrolla todo su poder económico y su prevalencia en el manejo de la información, incluyendo en el contenido contractual cláusulas abusivas que desequilibran los derechos y obligaciones del consumidor, limitando, reduciendo o excluyendo sus derechos, o aumentando su obligaciones y cargas contractuales en contravención a la buena fe y el equilibrio contractual. Para hacer frente a las cláusulas abusivas se han instituido un conjunto de mecanismos de tutela del consumidor, que van desde la tutela privada a cargo del consumidor directamente perjudicado o mediante asociaciones representativas de los consumidores e incluso mediante el llamado autocontrol a cargo de los propios proveedores, así como también, se cuenta con mecanismos de tutela estatales, agrupados en controles de tipo administrativo, legislativo y judicial. La finalidad de todos estos mecanismos de tutela es la de proteger al consumidor previniendo o, en su caso, contrarrestando los efectos perjudiciales que las cláusulas abusivas causen en el contrato de consumo.

1.7.5.1.6. Aspecto económico.

Actividad financiera que tiene, indudablemente, una dimensión económica “por cuanto a de ocuparse de la obtención o inversión de los recursos de esa índole, necesarios para el cumplimiento de aquellos fines”. (...) El aspecto económico de a relación laboral que beneficia al trabajador y que logra la materialización de la solución de sus necesidades primarias, en la búsqueda de su propia subsistencia y la de su familia (Marucci, 2005).

1.7.5.1.7. Suscripción de contrato.

El Organismo supervisor de las contrataciones para el Estado, estipula que: de conformidad con el artículo 137° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, una vez que la Buena Pro ha quedado consentida o administrativamente firme, tanto la Entidad como el o los postores ganadores están obligados a suscribir el o los contratos respectivos. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 137° del Reglamento, establece que una Entidad sólo puede negarse a suscribir el contrato, por las siguientes razones: i) recorte presupuestal correspondiente al objeto materia del proceso de selección; ii) por norma expresa; o iii) cuando se acredite debidamente la desaparición de la necesidad; precisando que la negativa de suscribir el contrato basada en motivos distintos a los mencionados, generará responsabilidad funcional en el funcionario competente o debidamente autorizado para suscribir el contrato, según las normas de organización de cada Entidad. En consecuencia, los hechos descritos son supuestos taxativos por los cuales la Entidad puede negarse a firmar el contrato; si se negara a firmar contrato por otros supuestos generará responsabilidad funcional.

1.7.5.1.8. Efectivo policial.

Persona, miembro integrante de la Policía Nacional del Perú. Es un servidor público, es aquella persona que se encarga de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar entre la sociedad. Con esto no se afirma que su trabajo sea ad honorem, sino que independientemente del salario percibido, su principal característica es que su tarea no está destinada a la actividad privada sino al servicio de la sociedad.

1.7.5.1.9. Tiempo de aportación.

Período mediante el cual un trabajador o trabajadores aportan un porcentaje de sus haberes mensuales a un fondo, sea éste de vivienda, de jubilación, de seguro, de salud, de sepelio u otro, a

manera de un ahorro, de conformidad al contrato celebrado entre el empleador y el trabajador.

1.7.5.1.10. Beneficios.

Satisfacción obtenida por un trabajador o aportante, cuando recibe algo de forma material o económica por parte de alguna institución del Estado o privada.

1.7.5.2 Conceptos básicos de variable dependiente: descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial.

1.7.5.2.1 Descuentos obligatorios

Reducción o disminución que efectúa el Fondo de Vivienda Policial sobre los haberes mensuales de los efectivos policiales. También son impuestos; cotizaciones de seguridad social; cuotas sindicales; obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. A solicitud escrita del trabajador(a), el empleador(a) deberá practicar el descuento de dividendos hipotecarios y/o ahorro para la vivienda, con un tope del 30% de su remuneración. Existen los descuentos convencionales y los prohibidos.

1.7.5.2.3 Fondo de vivienda policial

Institución creada por el Estado que contribuye a solucionar el problema de vivienda propia a los integrantes de la Policía Nacional del Perú, se encarga de descontar de forma automática el 5% de los haberes mensuales a los efectivos policiales, a quienes les otorga el beneficio de postular para préstamos personales y/o casa, terreno, departamento, de acuerdo a la necesidad de cada uno de sus miembros, según lo estipulado en su visión y misión.

1.7.5.2.4. Disminución del sueldo

Descuento que efectúa una institución sobre los haberes mensuales de un trabajador, con la finalidad de derivar dicho descuento a la obtención de beneficios sociales, materiales, económicos, etc.

1.7.5.2.4. Obligatoriedad de descuento

Se dice de aquella acción que recae sobre la remuneración de un trabajador, que tiene carácter de obligatorio, ante lo cual no se puede efectuar reclamo, porque así lo establece la norma.

1.7.5.2.5. Reembolso de aportaciones

Suma de dinero que se obtiene, al haber sido solicitada su devolución y que ha sido aportada por un período a una institución pública o privada, y que es devuelta con sus respectivos intereses compensatorios.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a lo observado por la investigadora, se ha resuelto que la presente investigación es del tipo **Descriptiva**, de modo que es:

2.1.1.1. Descriptiva.

Porque la presente investigación observará y describirá el perfil de mi objeto de estudio, en este caso el Fondo de Vivienda Policial, que efectúa los descuentos obligatorios a los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Cervo y Bervian (1989), afirman: “una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuestas a preguntas mediante el empleo de procesos científicos” (p. 41).

Si bien es cierto que, desde el punto de vista científico, la investigación se trata de realizar un proceso metódico y sistemático, el cual será dirigido a la solución de problemas o preguntas, a su vez se producirán diferentes e innovadores conocimientos y éstos conllevarán a las respuestas o soluciones para dichas preguntas formuladas.

Dankhe (1986), afirma: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60).

En la investigación se observó de cerca el problema manifestado por los efectivos policiales del distrito de Lambayeque, se pudo percibir su disconformidad, al buscar información relacionada con el tema, más que libros se encontraron casos, opiniones públicas, comentarios positivos y negativos, que terminaron por darle forma al problema a fin de encontrar las posibles soluciones que ayuden a la tranquilidad de los efectivos policiales y de sus familias.

2.1.2. Diseño de investigación

2.1.2.1. No experimental o transversal

En el diseño no experimental o transversal, se procura no utilizar intencionalmente las palabras, es decir, estas solo se emplean cuando es realmente necesario; esencialmente se hace uso de la observación de los hechos o circunstancias relacionadas al tema de estudio, los cuales una vez observados y captados, se analizarán con mayor detenimiento durante el desarrollo de la investigación. También es llamada investigación “ex post facto”, porque se trata de observar a las variables, luego de que han ocurrido hechos o sucesos, para relacionarlas con el entorno presente que se está estudiando.

Kerlinger (1979), afirma: “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116).

El diseño de investigación no experimental, fue el más adecuado para la presente, en vista que se ha tratado de observar hechos que ya han sucedido, hechos que no se pueden modificar, solo observar y estudiar, simplemente se ha buscado orientarse cómodamente hacia el pasado, una visión hacia allá y listo, como resultado el entendimiento a cabalidad de la problemática y la evaluación de posibles soluciones, en busca de la mejora de la situación de los efectivos policiales que fueron el objeto de estudio.

2.2. Métodos de investigación

Se ha estimado conveniente para la presente investigación, emplear:

2.2.1. Método científico descriptivo

Mejía (2016) refiere es la exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible, de la realidad que se investiga. Su finalidad es obtener, interpretar y presentar, con el máximo rigor o exactitud posible, la información sobre una realidad de acuerdo con ciertos criterios previamente establecidos por cada ciencia (tiempo, espacio, características formales, características funcionales, efectos producidos, etc.)

Calduch (1991) “El método descriptivo nos debe aportar información rigurosa e interpretada según los criterios establecidos por cada disciplina científica”.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es un término polisémico que abarca diversos significados, pero en lo referente a la presente investigación, la investigadora ha creído oportuno considerar que sea descriptiva. Por otra parte, el área de la población, se encuentra comprendida por todos los efectivos policiales que laboran para la Policía Nacional del Perú, en el distrito de Lambayeque, cuyo número asciende a 117 policías en situación de actividad, número que resultó idóneo para la correcta aplicación del instrumento, pero por motivos de tiempo y prudencia por la misma labor que desempeñan, se recurrió a una muestra específica, la cual se detallará en el siguiente

apartado, tomando en cuenta que existen dos tipos de población, la finita, que está conformada por un número determinado o limitado de elementos o unidades y la población infinita, que se constituye por un número indeterminado o ilimitado de elementos o unidades.

2.3.2. Muestra

La muestra seleccionada por la investigadora está basada en el personal policial que labora en el distrito de Lambayeque, conformado por dos (02) Comisarías, se consideró aplicar la encuesta solo a 50 efectivos policiales, por el motivo que de conformidad a su rol de servicio diario, unos se encontraban de vacaciones, permiso, descanso médico, comisión, destacados a otras unidades y evacuados, asimismo al personal que trabaja en los patrulleros, en motocicletas policiales, fue imposible encuestarles, ya que permanecen en la calle patrullando y otros estaban muy ocupados en sus diversas actividades, por los motivos antes descritos, se encuestó de acuerdo al detalle siguiente:

Nº	NOMBRE DE COMISARÍA	CANTIDAD DE EFECTIVOS POLICIALES
01	Comisaría PNP Lambayeque	38
02	Comisaría PNP San Martín	12
TOTAL, DE LA MUESTRA		50

2.4. Variables y operacionalización

La operacionalización de variables, se basa en establecer el método apropiado mediante el cual las variables serán estudiadas, de acuerdo al tipo y diseño de investigación.

Hempel (1952) señala que “La definición operacional de un concepto consiste en definir las operaciones que permiten medir ese concepto o los indicadores observables por medio de los cuales se manifiesta ese concepto” (p. 32-50).

Kerlinger (1979) señala que “Una definición operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente”

Como se operacionalizó la investigación, pues bien, se recurrió al estudio de sus variables se buscó sus dimensiones e indicadores acorde con el tema de investigación, teniendo en cuenta cuales son las afectaciones, los beneficios, las personas, la obligatoriedad para finalmente elegir la técnica y la aplicación del instrumento, empleando la encuesta para medir las respuestas de la muestra seleccionada y de la cual se obtuvo información valiosa para la presente investigación.

La base de todo el procedimiento de diseño del cuestionario es la operacionalización de las variables, tarea que consiste en traducir la variable conceptual en una variable indicadora, en otras palabras, se trata de un procedimiento en el cual se traduce el concepto teórico a observables empíricos y, por lo tanto, es de fundamental importancia ya que de la congruencia entre ambos dependerá la validez del cuestionario. (Urbano y Yuni, 2006 p. 67)

2.4.1. Variables

2.4.1.1. Tipos de variable.

2.4.1.1.1. Variable Independiente. Vulneración a la libre contratación.

a. Dimensiones:

- Requisitos abusivos para acceder al beneficio.
- Aspecto económico.
- No hay suscripción de contrato.

b. Indicadores

- Efectivo policial.
- Tiempo de aportación.
- Beneficios.
- Requisitos.

c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Cuestionario/Encuesta.

2.4.1.1.2. Variable Dependiente. Descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial.

a. Dimensiones:

- Descuentos por concepto de aportaciones al fondo de vivienda policial.
- Disminución del sueldo.
- Obligatoriedad de descuento.

- b. Indicadores
 - Efectivo policial.
 - Reembolso de aportaciones.
 - Obligatoriedad.
- c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos
 - Cuestionario/Encuesta.

2.4.2. Operacionalización-Matriz

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Variable independiente: Vulneración a la libre contratación	- Requisitos abusivos para acceder al beneficio. - Aspecto económico. - No hay suscripción de contrato.	- Efectivo policial. - Tiempo de aportación. - Beneficios. - Requisitos.	- Cuestionario/Encuesta
Variable dependiente: Descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial	- Descuentos por concepto de aportaciones al fondo de vivienda policial. - Disminución del sueldo. - Obligatoriedad de descuento.	- Efectivo policial - Reembolso de aportaciones. - Obligatoriedad.	- Cuestionario/Encuesta

Fuente: elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

2.5.1. Criterios para la construcción y elaboración de las técnicas de recolección de datos

Los parámetros que permiten el desarrollo de la investigación experimental están establecidos dentro de los siguientes acápite:

2.5.1.1. Validez interna.

Se trata en qué dirección apunta la pregunta inicial, teniendo en cuenta el experimento escogido en una investigación, señalando si existe una relación indiscutible.

Validez interna, se ha determinado que el presente tema de investigación posee esta validez porque la información proporcionada por cada uno de los efectivos policiales no es una información del momento es un malestar que

les aqueja y que se ha ido formando con el pasar de los años y con el que subsisten a la fecha porque no encuentran la solución al mismo.

2.5.1.2. Validez externa.

En esta parte se amplía del desarrollo de una investigación, aquí la pregunta será más integral, pudiendo generalizarse las consecuencias del experimento en una investigación.

Para llegar a ésta validez se recurrió a la información publicada y que es de información y de conocimiento público, pues en este caso me referiré a la existencia de demandas que existen en contra del fondo de vivienda policial, las mismas que han sido llevadas a cabo por efectivos policiales en situación de actividad e incluso en retiro, los mismos que para hacer valer sus derechos han proseguido la demanda hasta instancias superiores, logrando en la mayoría de los casos obtener la razón y el fallo a su favor.

2.5.1.3. Fiabilidad.

Los instrumentos usados medirán con exactitud y certeza, en medida de que la data errónea sea reducida al mínimo. (Cortez, 2013)

El instrumento aplicado en la presente investigación, es de carácter fiable, ya que ha medido con un alto porcentaje de exactitud lo manifestado por la gran mayoría con relación a la vulneración de derechos, ante la aplicación al parecer de una mala interpretación de la norma o que en el peor de los casos se trata de un abuso de la misma, para beneficio solo de unos cuantos, dejando de lado a la mayoría.

2.5.1.4. Objetividad.

El interés de cada investigador, no afectará al desarrollo de su investigación, pues la subjetividad no es una forma de asegurar resultados fehacientes y con rigor científico.

Se ha procurado ser objetivo, más no buscar el beneficio de la investigadora, los datos e información proporcionada es auténtica y veraz, se ha plasmado lo manifestado por la muestra encuestada, no se ha recurrido a artificios para mostrar los resultados y posteriormente a ello se planteó las discusiones con autores de libros y opiniones de personas familiarizadas con el tema de investigación.

2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

2.6.1. Aspectos éticos

La presente investigación está basada en principios fundamentales de la ética profesional. El “ethos” o ética de una profesión se define como la disciplina que estudia el conjunto de aquellas actitudes, normas éticas específicas y formas de juzgar las conductas morales, que la caracterizan como grupo sociológico. (Haring, 1977)

La "recopilación de buenas prácticas en la investigación" es visualizar el marco normativo y regulador de las actividades ligadas a la investigación, y que siguen las directrices marcadas en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Barcelona, basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad. Este compromiso implica, por tanto, la orientación de la docencia, la investigación y la actividad universitaria hacia la cultura de paz, el respeto de los derechos humanos, el progreso social, el respeto por el medio ambiente y el desarrollo sostenible y la renuncia explícita a la investigación orientada directamente a finalidades militares. Esta investigación se basa en principios éticos, basándose en el Informe Belmont, publicado en 1979.

2.6.2. Límites entre práctica e investigación

Es importante distinguir entre el estudio biomédico y del comportamiento, por un lado y por el otro el uso de medidas terapéuticas aceptadas, para poder establecer que actividades deben ser sometidas a revisión para la protección de los sujetos humanos en la investigación. En ciertos casos es difícil distinguir entre la investigación y la práctica porque a menudo ocurren simultáneamente (como en una investigación diseñada para evaluar una terapia) y también se les llama a menudo

“experimentales, especialmente cuando no se ha definido cuidadosamente el significado de los términos “experimental” e “investigación”. En la mayoría de los casos, el término “práctica” se refiere a intervenciones que se diseñan únicamente para mejorar el bienestar de un solo paciente o cliente y que tienen una mayor probabilidad de éxito. El objetivo de la práctica médica o del comportamiento es el de establecer diagnósticos y dar tratamiento preventivo o terapéutico a ciertos individuos. Por el contrario, el término “investigación” se refiere a una actividad diseñada para probar una hipótesis, obtener conclusiones, y por lo tanto desarrollar o contribuir a un conocimiento general más amplio (expresado, por ejemplo, en teorías, principios y enunciados de correlación). La investigación se describe generalmente en un protocolo formal, el cual propone un objetivo y un conjunto de procedimientos diseñados para alcanzar dicho objetivo. Cuando un médico se aparta de manera significativa de la práctica común o aceptada, la innovación introducida en sí misma no constituye una investigación. El hecho de que un procedimiento sea “experimental”, en el sentido de ser nuevo, no probado o diferente, no lo coloca automáticamente en la categoría de investigación. Sin embargo, aquellos procedimientos que son radicalmente nuevos deben ser objeto de investigación formal en su seguridad y eficacia. Por lo tanto, es la responsabilidad de los comités de la práctica médica, por ejemplo, el insistir que una innovación radical sea incorporada en un proyecto de investigación formal. La investigación y la práctica pueden realizarse simultáneamente cuando la investigación está diseñada para evaluar la seguridad y la eficacia de una terapia. Esto no debe causar confusión alguna con respecto a si la actividad requiere revisión; la regla general es que, si existe algún elemento de investigación en una actividad, esa actividad debe ser sometida a revisión para la protección de los seres humanos. Aplicando este principio a la presente investigación tenemos que sobre todo prima la persona, sus derechos fundamentales, la responsabilidad recae sobre aquellos que asumen el rol de protectores, empezando por el Estado que es quien ha regulado la creación del fondo de vivienda para policías y militares, continuando con el Fondo de vivienda, cuyos dirigentes no están llevando a cabo correctamente su función o se les está yendo de las manos.

2.6.3. Principios éticos básicos

2.6.3.1. Respeto por las personas.

Este respeto incorpora al menos dos convicciones éticas; primera: que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos; segunda: que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a protección. El principio del respeto por las personas se divide entonces en dos requerimientos Morales separados: el de reconocer la autonomía y el de proteger a quienes la tienen disminuida. Una persona autónoma es un individuo capaz de deliberar acerca de sus metas y de actuar bajo la guía de tal deliberación. Respetar es dar peso a las opiniones y escogencia de las personas autónomas y refrenarse de obstaculizar sus acciones a menos que sean claramente perjudiciales para otras. Mostrar falta de respeto por un agente autónomo es repudiar sus juicios, negarle la libertad de actuar sobre la base de esos juicios o no darle información necesaria para hacer un juicio cuando no hay razones de peso para proceder así. Sin embargo, no todo ser humano es capaz de autodeterminación. La capacidad de autodeterminación madura durante la vida del individuo, y algunos individuos la pierden total o parcialmente debido a enfermedad, perturbación mental o circunstancias severamente restrictivas de la libertad. El respeto por el inmaduro y el incapacitado pueden requerir protegerlos a medida que maduran o mientras están incapacitados. Algunas personas necesitan protección extensa, aún hasta el punto de excluirlas de actividades que puedan lesionarlas; otras requieren poca protección más allá de asegurarse de que emprenden las actividades libremente y con conocimiento de las posibles consecuencias adversas. El grado de protección conferido debiera depender del riesgo de daño y de la probabilidad de beneficio. El concepto de que algún individuo carece de autonomía se debería reevaluar periódicamente y variará en diferentes situaciones. En la mayoría de los casos de investigación con humanos el respeto por las Personas exige que los sujetos ingresen al estudio voluntariamente y con información adecuada. En algunas situaciones, sin embargo, la aplicación del principio no es tan obvia. La participación de prisioneros como sujetos de investigación es un ejemplo Instructivo. Por una

parte, parecería que el principio del respeto por las personas exige que los prisioneros no sean privados de la oportunidad de ofrecerse como voluntarios para la investigación. Por otra, bajo las condiciones de reclusión, ellos pueden ser coercionados sutilmente o influidos indebidamente a participar en actividades de investigación para las cuales, en otras circunstancias, no se ofrecerían. El respeto por las personas dictaminaría entonces que los prisioneros sean protegidos. Si se les permite ser "voluntarios" o se les "protege" plantea un dilema. En la mayoría de los casos difíciles la aplicación del principio del respeto a las personas será asunto de valorar argumentos en pro y en contra de la participación en el proyecto.

En la presente investigación se observará que existe la vulnerabilidad del derecho a la libre contratación, así como a la propiedad, en estos aspectos no se está observando el derecho a las personas.

2.6.3.2. Beneficencia.

Las personas son tratadas éticamente no sólo respetando sus condiciones y protegiéndolas del daño, sino también haciendo esfuerzos para asegurar su bienestar. Tal tratamiento cae bajo el principio de "beneficencia"; este término se entiende a menudo como indicativo de actos de bondad o caridad que sobrepasan lo que es estrictamente obligatorio. Se han formulado dos reglas generales como expresiones complementarias de acciones de beneficencia en este sentido: 1) no hacer daño; 2) aumentar los beneficios y disminuir los posibles daños lo más que sea posible. El proverbio Hipocrático "no hagas daño" ha sido desde hace mucho tiempo un principio fundamental, de ética médica. Claude Bernard lo extendió al campo de la investigación, diciendo que uno no debería lesionar a una persona independientemente a los beneficios que pudieran derivarse para otras. Sin embargo, aún para evitar el daño se requiere saber qué es dañino y, en el proceso de obtener esta información, las personas pueden ser expuestas al riesgo del daño. Además, el juramento Hipocrático exige que los médicos beneficien a sus pacientes "de acuerdo a su mejor juicio". Para aprender lo que, de hecho, beneficiará,

puede necesitarse exponer las personas al riesgo. El problema planteado por estos imperativos es decidir cuándo se justifica buscar ciertos beneficios a pesar de los riesgos implícitos y cuando debería renunciarse a los beneficios a causa de los riesgos. Las obligaciones de beneficencia afectan a los investigadores como individuos y a la sociedad en general, porque se extienden tanto a los proyectos concretos de investigación como a la empresa global de la investigación. En el caso de los proyectos particulares de los investigadores y los miembros de sus instituciones tienen la obligación de plantearse por anticipado la forma de incrementar al máximo los beneficios y de reducir al mínimo los riesgos que pudieran ocurrir en la investigación. En el caso de la investigación científica en general los miembros de la sociedad ampliada están obligados a reconocer los beneficios y riesgos a más largo plazo que puedan resultar de la mejora del conocimiento y del desarrollo de procedimientos médicos, psicoterapéuticos y sociales novedosos. El principio de beneficencia juega a menudo un papel justificador bien definido en muchas áreas de investigación con humanos. Un ejemplo es el de la investigación con niños. Los métodos efectivos para tratar las enfermedades de la niñez y promover un desarrollo sano son beneficios que sirven para justificar la investigación con niños, aun cuando los sujetos mismos no vayan a ser beneficiarios directos. La investigación también posibilita evitar el daño que puede resultar de la aplicación de prácticas de rutina previamente aceptadas que, al ser investigadas más a fondo, resultan peligrosas. Pero el papel del principio de la beneficencia no siempre es tan preciso; por ejemplo: queda un problema ético difícil con las investigaciones que presentan riesgos mayores que los mínimos sin perspectivas inmediatas de beneficio directo para los niños implicados. Algunos han argüido que tales investigaciones son inadmisibles mientras otros han puntualizado que limitarlas descartaría muchos estudios que aseguran grandes beneficios para los niños en el futuro. Aquí nuevamente, como en todos los casos difíciles, los diferentes postulados cubiertos por el principio de la beneficencia pueden entrar en conflicto y forzar escogencias.

La presente investigación expondrá el proteccionismo a través de las leyes que promulga el estado, que recaen de forma igualitaria para todos, sin excepción, pese a tratarse de una institución jerarquizada y disciplinada como la Policía Nacional del Perú.

2.6.4. Aplicaciones

2.6.4.1. El consentimiento informado.

El uso del consentimiento informado responde a una ética kantiana donde los seres humanos deben ser tratados como un fin en sí mismos y nunca como un medio para conseguir algo. Así, los participantes del estudio deben estar de acuerdo con ser informantes y, a su vez, deben conocer tanto sus derechos como sus responsabilidades dentro de la investigación (Christians CG, 2000).

2.6.4.2. Valoración de riesgos y beneficios.

La valoración de riesgos y beneficios necesita un cuidadoso examen de datos relevantes, incluyendo, en algunos casos, formas alternativas de obtener los beneficios previstos en la investigación. Así, la valoración representa una oportunidad y una responsabilidad de acumular información sistemática y global sobre la experimentación que se propone. Para el investigador, es un medio de examinar si la investigación está correctamente diseñada. Para el comité de revisión, es un método con el que se determinan si los riesgos a los que se expondrán los sujetos están justificados. Para los futuros participantes, la valoración les ayudará a decidir si van a participar o no.

En la presente investigación se valoró cada una de las respuestas ofrecidas por los encuestados, ya que sus respuestas resultarán beneficiosas y se esclarecerá la problemática planteada al inicio de la presente.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

Vulneración a la libre contratación.

VULNERACIÓN A LA LIBRE CONTRATACIÓN	N° de efectivos policiales	%
Si entiendo	21	42.00%
Tengo una idea	23	46.00%
Desconozco	6	12.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

21 de 50 encuestados equivalente al 42%, Si entienden lo que es la vulneración al derecho de la libre contratación.

23 de 50 encuestados equivalente al 46%, Tienen una idea de lo que es la vulneración al derecho de la libre contratación.

06 de 50 encuestados equivalente al 12%, Desconocen lo que es la vulneración al derecho de la libre contratación.

¿Sabe que es el fondo de vivienda policial?

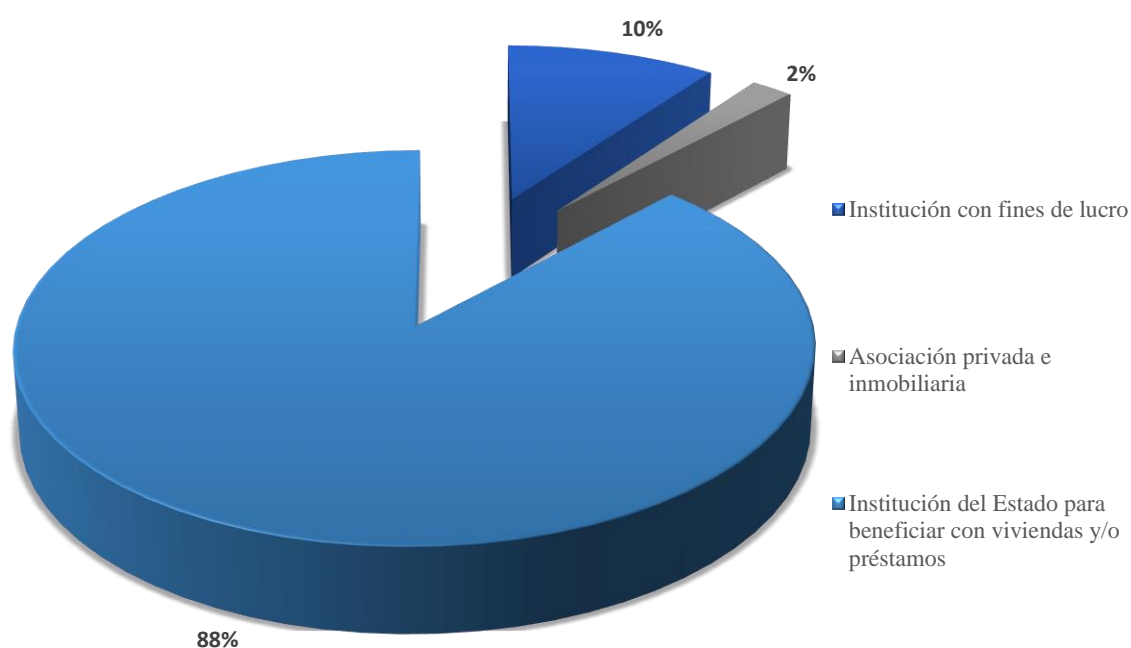


Figura 1. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%; un 10% afirman que Fovipol es una institución con fines de lucro, el 02%, indicaron que Fovipol es una asociación privada e inmobiliaria y el 88%, refieren que Fovipol es una Institución del Estado para beneficiar con viviendas y/o préstamos.

Cómo cree que el Fondo de Vivienda Policial, vulnera su derecho a la libre contratación

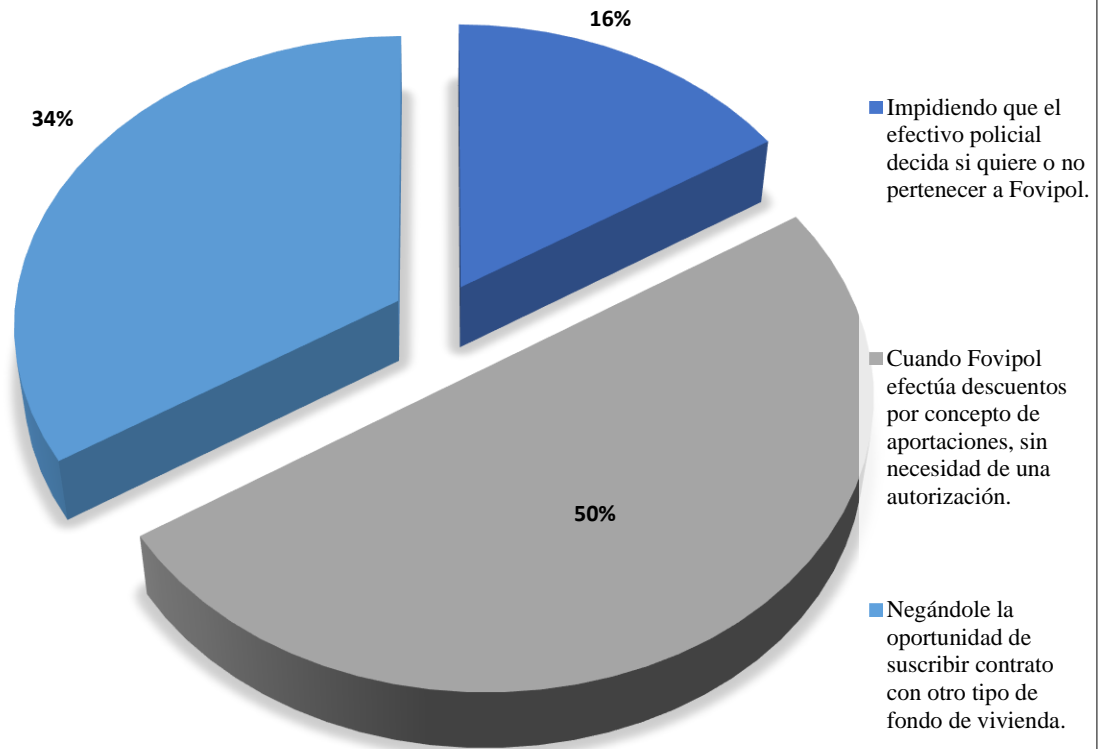


Figura 2. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, el 10%, refieren que si les preguntan si quieren o no pertenecer a Fovipol, el 84%, asevera que Fovipol les obliga a aportar descontando un porcentaje de su sueldo sin mediar autorización y el 06%, indican que Fovipol les permite suscribir contrato con otro Fondo de vivienda.

¿Se asoció voluntariamente al Fondo de Vivienda Policial?

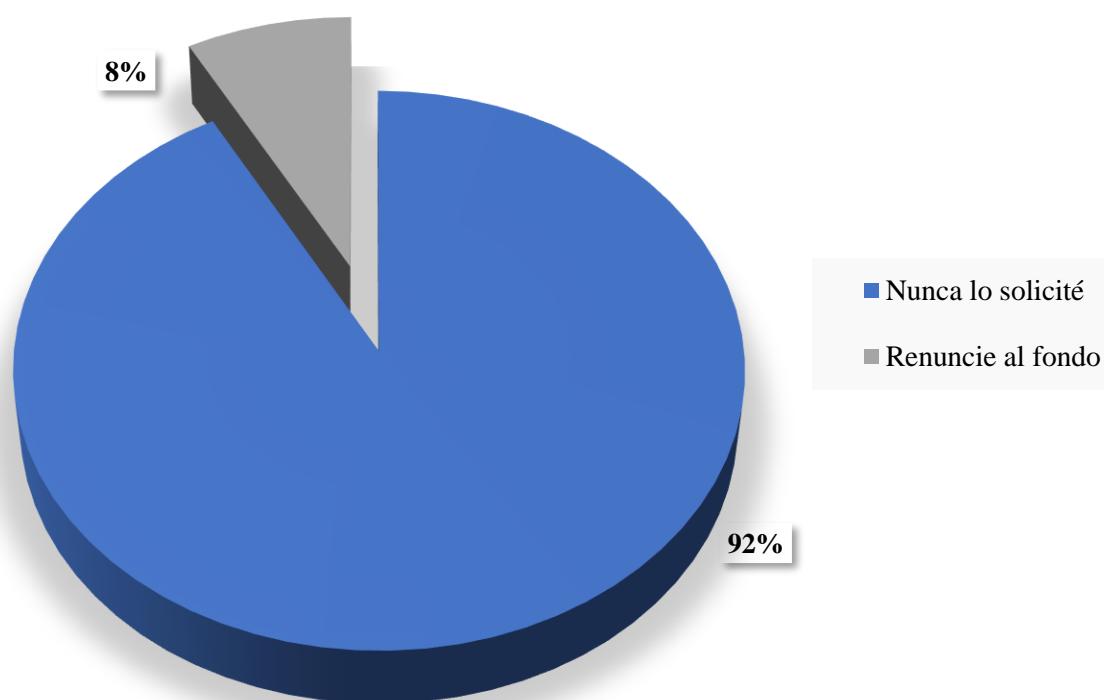


Figura 3. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que, el 92%, indica que nunca solicitaron asociarse voluntariamente al Fondo de Vivienda policial, el 08%, dicen haber renunciado al Fondo de vivienda policial y que Ningún efectivo policial encuestado afirmó haber solicitado asociarse al fondo de vivienda policial.

Tabla 2*Suscribió autorización a Fovipol*

SUSCRIBIÓ AUTORIZACIÓN A FOVIPOL	N° de efectivos policiales	%
En ningún momento	41	82.00%
Ya no me descuenta	9	18.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

41 de 50 encuestados equivalente al 82%, respondieron que en ningún momento suscribieron autorización a Fondo de vivienda policial.

09 de 50 encuestados equivalente al 18%, refieren que en la actualidad ya no les descuenta, por el motivo que ellos si fueron beneficiados y ya no les descuentan el préstamo o vivienda.

¿El Fondo de vivienda policial, realiza descuentos en sus haberes mensuales?

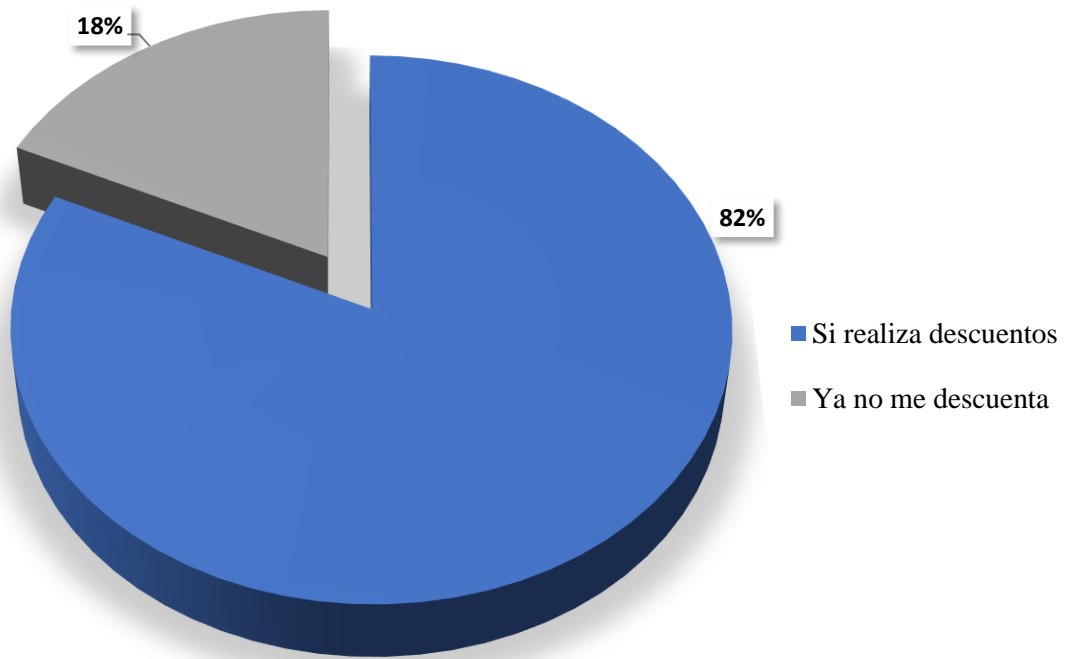


Figura 4. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que al 82%, Si les realizan descuentos en sus haberes mensuales, por concepto de aportaciones, al 18%, ya no les

Tabla 3

¿Ha sido beneficiado por el fondo vivienda policial?

BENEFICIADO POR FOVIPOL	N° de efectivos policiales	%
He sido beneficiado	7	14.00%
No he obtenido beneficio	38	76.00%
Tuve que retirarme	5	10.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

07 de 50 encuestados equivalente al 14%, afirman que Si han sido beneficiados por Fovipol.

38 de 50 encuestados equivalente al 76%, refieren que No han obtenido beneficio por parte de Fovipol.

05 de 50 encuestados equivalente al 10%, manifiestan que tuvieron que retirarse de Fovipol.

¿Ha solicitado a Fovipol el reembolso de todas sus aportaciones?

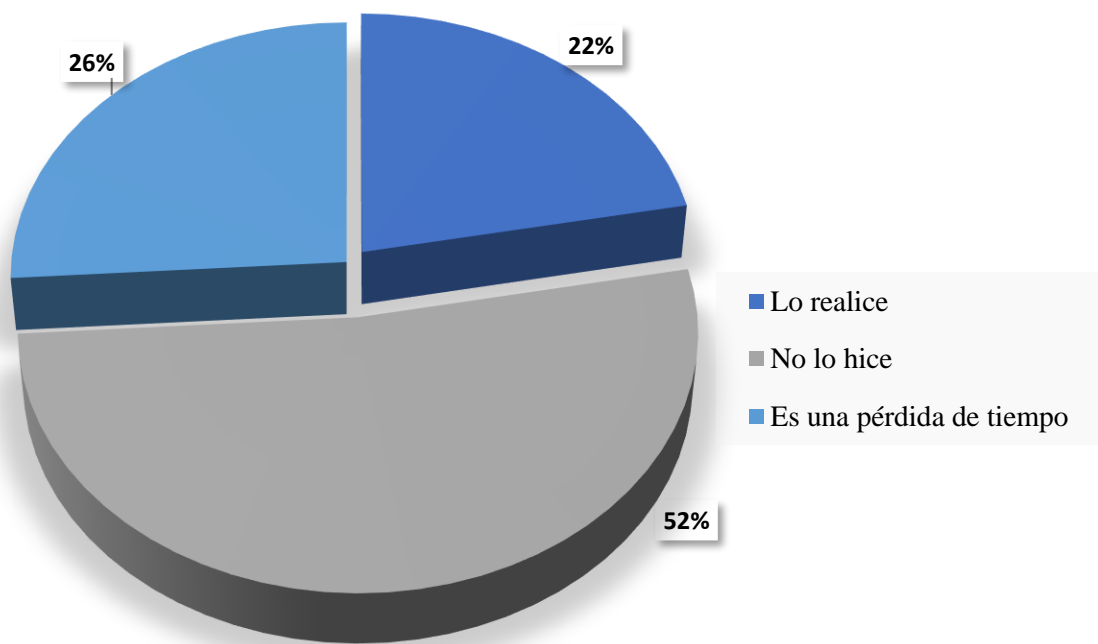


Figura 5. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que, el 22%, solicitaron el reembolso de sus aportaciones al Fondo de Vivienda Policial, el 52%, indican que no lo han solicitado, el 26%, refieren que es una pérdida de tiempo.

Tabla 4

¿Cuál ha sido el motivo para no solicitar el reembolso a Fovipol?

MOTIVO PARA NO SOLICITAR REEMBOLSO	N° de efectivos policiales	%
Me dicen que debo acreditar vivienda propia	29	58.00%
Demora demasiado y no me devuelven mis aportaciones	11	22.00%
Espero ser beneficiado con vivienda o préstamo	10	20.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

29 de 50 encuestados equivalente al 58%, afirman que deben acreditar vivienda propia de otra forma no.

11 de 50 encuestados equivalente al 22%, indican que ya el trámite demora demasiado y no le devuelven sus aportaciones.

10 de 50 encuestados equivalente al 20%, esperan ser beneficiados con vivienda o préstamo en algún momento.

¿Considera que la Ley N° 27081, es justa para los policías, por la obligatoriedad de pertenecer al fondo de vivienda, aún sin beneficio?

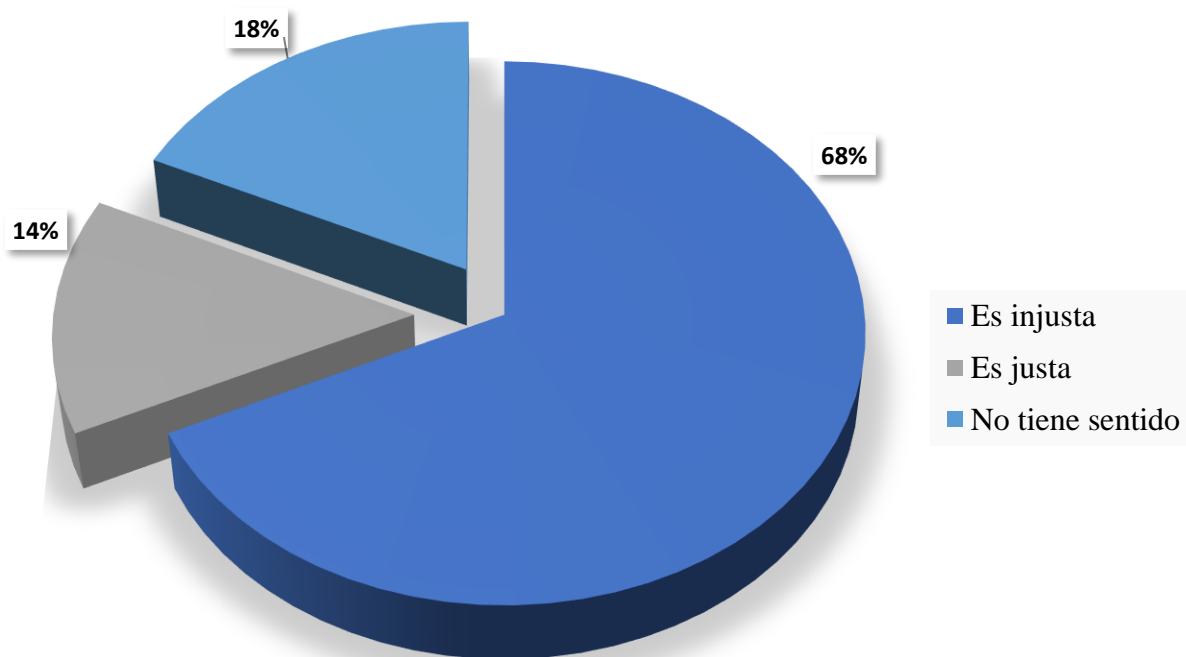


Figura 6. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, de los cuales el 68%, afirman que la ley 27081, es injusta, el 14%, mencionan que la ley 27081, es justa y el 18%, manifiestan que la ley 27081, no tiene sentido.

Tabla 5

Tiene conocimiento si Fovipol ha realizado el reembolso a efectivos policiales, cuando lo han solicitado.

CONOCIMIENTO DE REEMBOLSO	Nº de efectivos policiales	%
Encontré información en internet al respecto	34	68.00%
Desconozco al respecto	16	32.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

34 de 50 encuestados equivalente al 68%, afirman haber encontrado información en internet sobre reembolso por parte de Fovipol a efectivos policiales.

16 de 50 encuestados equivalente al 32%, indicaron desconocer casos de reembolsos a efectivos policiales.

Sabe cómo los efectivos policiales han obtenido dicho reembolso por parte de Fovipol

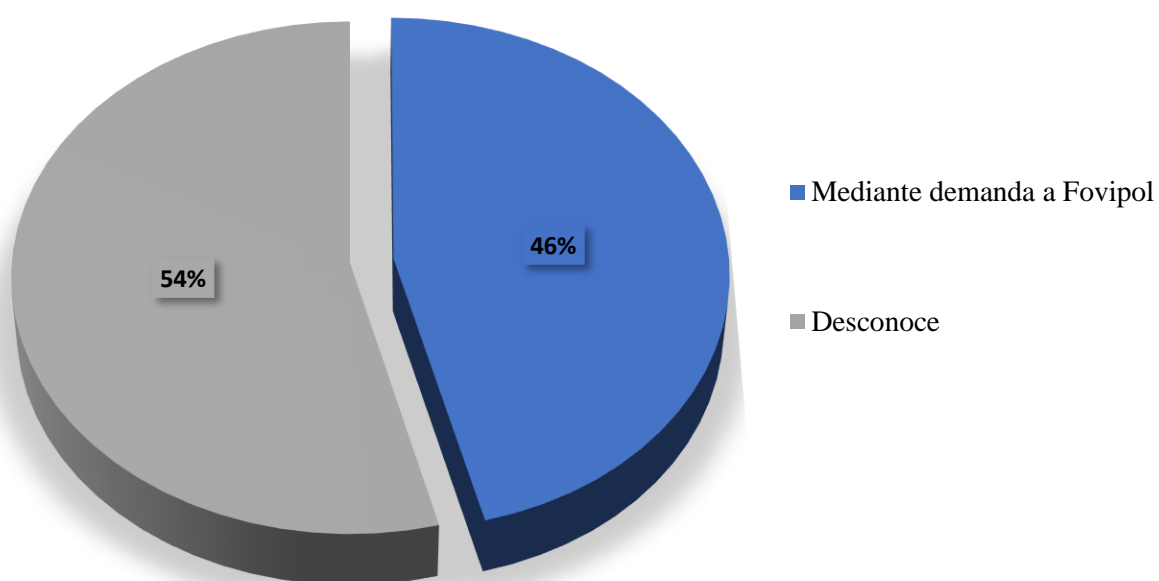


Figura 7. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, de los cuales, el 68%, afirman que dichos efectivos obtuvieron el reembolso por haber demandado a Fovipol, el 32%, desconocen el motivo de como dichos efectivos obtuvieron el reembolso por parte de Fovipol.

¿El reembolso contribuye a disminuir la vulneración de la libre contratación?

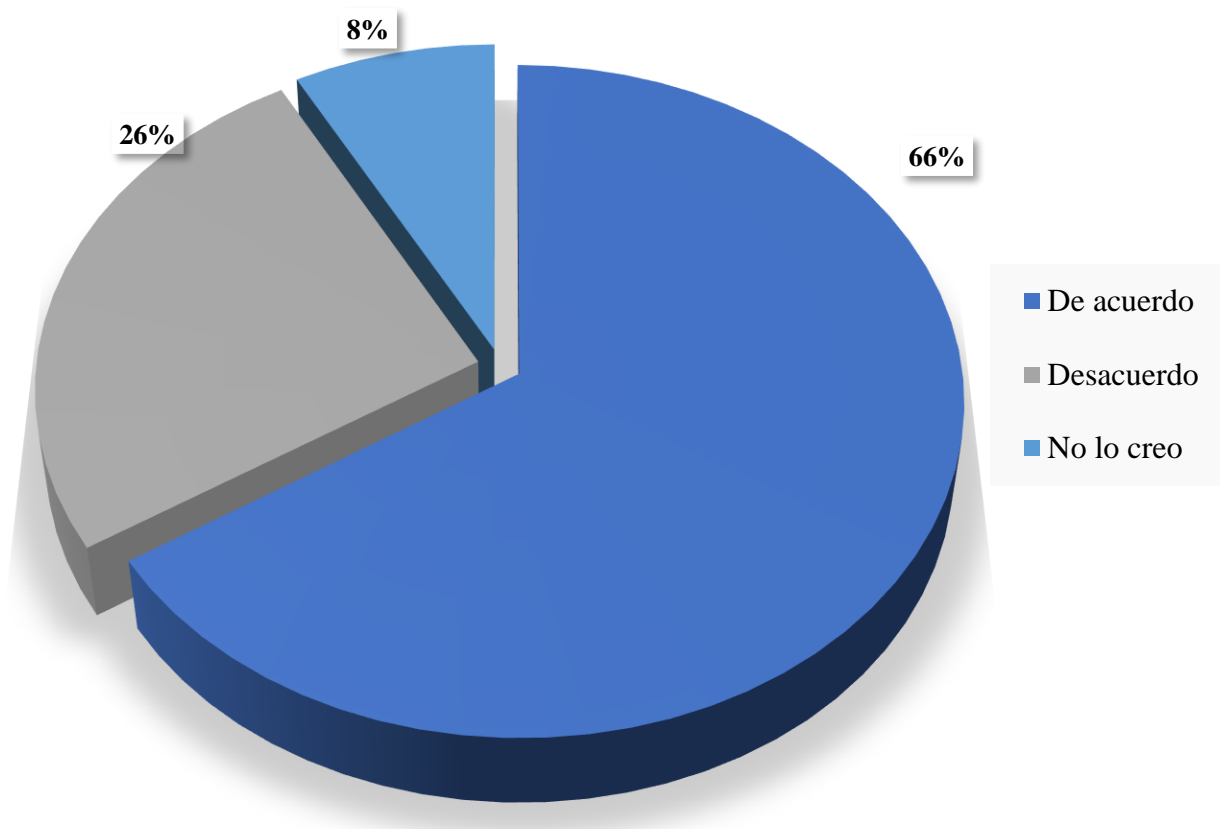


Figura 8. De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, de los cuales el 66%, están de acuerdo en que el reembolso contribuye a disminuir la vulneración a la libre contratación, el 26%, quedan en desacuerdo sobre que el reembolso disminuya la vulneración a la libre contratación y el 08%, no creen que esto contribuya.

Tabla 6

Está conforme que los descuentos efectuados por Fovipol sean voluntarios u obligatorios

DESCUENTOS VOLUNTARIOS U OBLIGATORIOS	N° de efectivos policiales	%
Conforme	6	12.00%
Disconforme	44	88.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que, de un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, señalaron que:

44 de 50 encuestados equivalente al 88%, están disconforme con la medida de que dichos aportes a Fovipol sean obligatorios.

06 de 50 encuestados equivalente al 12%, se encuentran conformes con que los descuentos sean obligatorios por parte de Fovipol.

Tabla 7

¿Quiere que Fovipol le devuelvan automáticamente, sus aportaciones realizadas?

DEVOLUCIÓN DE SU DINERO	N° de efectivos policiales	%
Sí quiero	50	100.00%
Total	50	100.00%

Nota: Encuesta aplicada a policías de las Comisarías de la ciudad de Lambayeque. Noviembre-2017.

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que la totalidad de los efectivos policiales que laboran en la Comisaría PNP Lambayeque y San Martín, habiendo encuestado a un total de 50 efectivos policiales que corresponde al 100%, los mismos que respondieron que si quieren la devolución de su dinero, como consecuencia de los descuentos practicados por concepto de aportaciones al fondo de vivienda policial.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

4.1.1. Primera Discusión

Establecer que los descuentos obligatorios efectuados por el Fondo de vivienda policial vulneran el derecho a la libre contratación, éste apartado hace ver que pese a existir una normatividad que avala dichos descuentos obligatorios, ello conlleva a evaluarla desde el punto de vista de la contratación, por ende para que exista un descuento, debió anteceder un contrato, una autorización y/o una suscripción, porque la norma no puede ser tan estricta, tan tajante que impida a una persona decidir sobre lo que es de él, en este caso ya se está hablando de la afectación al derecho a la propiedad, tratándose de la remuneración mensual de cada efectivo policial y si a esto se le suma que a nivel nacional son aproximadamente 124,000 mil policías, imaginemos cuantas vulneraciones a la libre contratación así como afectación a la propiedad se han efectuado.

Picazo y Ponce de León (2007) *Contrato y Libertad Contractual*, afirman que la contratación se ha convertido en un mecanismo de interacción social imprescindible en la vida moderna, pero, por lo mismo, su función a través del tiempo ha ido sufriendo alteraciones en relación a la forma de concebirla. El presente artículo pretende mostrarnos esta evolución y, desde la visión del profesor Díez-Picazo, acercarnos al entendimiento de esta institución.

Por otra parte, Landa (2014) *La constitucionalización del derecho civil: el derecho fundamental a la libertad contractual, sus alcances y sus límites*, nos presenta un completo análisis de los derechos fundamentales de carácter privado, con especial énfasis en el derecho constitucional a contratar libremente, sus límites y sus posibles controles judiciales. Este artículo también debe ser leído en concordancia con otro enunciado constitucional:

Artículo 62.- “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos

contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley. [...]"

4.1.2. Segunda Discusión

Determinar que el Fondo de Vivienda Policial efectúe la devolución de los aportes practicados a los efectivos policiales, conforme a la aplicación del instrumento y de acuerdo a las respuestas obtenidas se tiene que existe una aplicación errónea de la normatividad que avala a Fovipol, en cuanto a la obligatoriedad del descuento por concepto de aportaciones al Fondo, el mismo que asciende al 5% de sus remuneraciones mensuales, que se efectúan de forma automática, desde el cobro del primer sueldo; por otra parte que el beneficio como fin para lo que fue creada ésta institución no alcanza a la totalidad de los efectivos policiales, quienes se encuentran disconformes con tales resultados y que por ende consideran justo y su derecho solicitar la devolución de dichas aportaciones que se hicieron de forma no autorizada y obligatorias, pero que finalmente no cumplieron su cometido principal.

Lescano y Camberra (2016), Congresistas de la República del Perú, quienes refieren que la Ley que crea Fovipol, no es más que un plagio a la Ley del Fonavi, mediante la cual solo se han beneficiado unos cuantos, constituyéndose esto en un robo por confiscación con autorización del Estado, a los miles de aportantes, en este caso hablando de los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Consideran que solo con la voluntad y decisión de los miles de militares y policías se podría exigir con una demanda constitucional al Tribunal Constitucional o con una iniciativa legislativa - de una LEY- se haría realidad el sueño de su devolución de dinero al término de su jubilación. Finalmente, afirman que actualmente el Fovipol se ha desnaturalizado; puesto que ya no construye o adquiere viviendas o cascos habitables para el personal policial, sino solo da prestamos hasta por tres veces el monto de lo aportado hasta el momento de solicitar el préstamo; sin embargo, dicho monto no será descontado del total apagar por el aporte, quien además de su correspondiente amortización mensual, deberá seguir aportando a su Fondo.

4.1.3. Tercera Discusión

Demostrar la inconstitucionalidad de la Ley N° 24686 que estipula los descuentos obligatorios por parte del Fondo de vivienda Policial, como ya se ha mencionado en los acápite anteriores que existe un desequilibrio entre la finalidad para la que fue creada esta institución denominada Fondo de vivienda policial, la normatividad que la ampara y lo que realmente sucede con el destino de dichos fondos aportado por todos los efectivos de la policía nacional, como resultado abrumador y bastante visible es que la mayor parte de los policías no poseen vivienda propia y si la tienen es porque en ciertos casos la han obtenido a consecuencia de otros medios, por lo tanto, la Ley N° 24686, que fue modificada por Ley N° 24686, que textualmente estipula en parte “Artículo 3.- Constituyen Recursos Financieros del Fondo de Vivienda Militar y Policial los siguientes:

- a) *El aporte obligatorio del personal Militar y Policial en las situaciones de Actividad y Disponibilidad que no cuente con vivienda o terreno propio, con excepción del personal Militar y Policial en situación de Retiro con goce de pensión cuya aportación será facultativa.”*

Lo que conlleva a analizar que esta norma entra en contradicción con el Art. 62, de la Constitución Política del Perú, entre otras normas legales, asimismo contraviene el derecho a la libre contratación por cuanto el efectivo policial, no celebra contrato, no existe esa manifestación de voluntad, con esta Institución creada por el Estado, así como tampoco suscribe autorización para que de sus haberes mensuales se le descuenta el 5% por concepto de aportaciones a dicho fondo, en este caso contraviene el derecho a la propiedad porque se está hablando de un dinero que les pertenece a cada uno de los efectivos policiales. A todo lo anteriormente expresado, se vuelve a incidir en que la Ley es inconstitucional ya que se contradice con las normativas ya mencionadas entre otras similares y que guardan relación con el tema motivo de discusión. Gamarra (2016) solicita en su Proyecto de Ley N° 1192/2016-C2, “...que se modifique el artículo 3° de la Ley N° 24686, asimismo que se ordene la devolución de los aportes en favor de los aportantes al Fondo de Vivienda Militar Policial, estipulando en la Primera disposición complementaria y transitoria la devolución del aporte, que a la fecha de vigencia del mencionado proyecto, todos los efectivos militares y policiales que hayan adquirido un inmueble sin el apoyo del Fondo de

Vivienda Militar y Policial tengan derecho a solicitar sus aportes individuales más los intereses acumulados a la fecha de devolución de sus aportes...”

V. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como fin establecer que los descuentos efectuados por el Fondo de vivienda policial son obligatorios y que por lo tanto vulneran el derecho a la libre contratación, los efectivos policiales de las comisarías de Lambayeque y San Martín, aseguran a través de la aplicación del instrumento, que no han suscrito contrato con el fondo de vivienda policial y tampoco han autorizado que esta institución, efectúe los descuentos automáticos y obligatorios en sus haberes mensuales.

- 5.1.** Que al haberse evaluado el índice de respuestas obtenidas por parte de los propios efectivos policiales, se ha obtenido que no solicitaron asociarse al fondo de vivienda policial, no suscribieron autorización para descuentos por concepto de aportaciones a dicho Fondo, por otra parte, refieren en un alto índice no haber sido beneficiados con vivienda, terreno o préstamo, asegurando también en la mayoría de los casos, que no les han reembolsado el dinero de sus aportaciones, afectando así su derecho a la libre contratación y a la propiedad.

- 5.2.** Se ha determinado que los efectivos policiales que laboran en las comisarías de Lambayeque y San Martín, tienen derecho a la devolución de sus aportaciones, debido a que dichos descuentos no han sido autorizados, asimismo, en la búsqueda de información sobre el tema de investigación, se tiene que existen sentencias del Tribunal Constitucional que fallan fundadas las demandas presentadas por efectivos policiales que han solicitado la devolución de sus aportaciones. En el año 2002, el efectivo policial Juan Lorenzo AGIP URIARTE, en situación de retiro demandó acción de amparo contra el fondo de vivienda policial, en consecuencia, el Tribunal Constitucional, ordenó a la Dirección Ejecutiva del Fondo de Vivienda Policial y a la Caja de Pensiones Militar Policial que exoneren al demandante de los descuentos que por concepto de vivienda le habían cargado a su pensión y, asimismo, le devuelvan los aportes que hizo por el referido descuento. Con relación, a lo antes detallado se observa que es obligación del mencionado fondo devolver las aportaciones descontadas obligatoriamente de los haberes mensuales de los efectivos policiales.

- 5.3.** Se está demostrando la inconstitucionalidad de la Ley N° 24686, que estipula los descuentos obligatorios y automáticos al personal de la Policía Nacional del Perú, precisando que las vulneraciones a los derechos fundamentales no se aprueban con el transcurso del tiempo, por el consentimiento de los agraviados, ni porque una norma lo disponga. De manera que la decisión de asociarse es libre y voluntaria, en la ley antes citada, es donde se dispone el aporte obligatorio por parte de los efectivos militares y policiales para el fondo de vivienda policial y aunque el fondo, tenga plenas facultades para constituirse convenientemente a sus propios intereses, reglamentos, normas y estatutos, de ninguna manera puede pretender legitimar sus conductas o prácticas contrarias a los derechos fundamentales de las personas, ni siquiera por el hecho de encontrarse vinculada de alguna manera a una institución sustentada en principios de jerarquía y disciplina como la PNP.
- 5.4.** Se concluye que, dentro del marco legal que establece la Ley N.º 24686, modificada por el Decreto Legislativo N° 732, que contempla aportes obligatorios a cargo del personal policial en la situación de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión, que no cuente con vivienda propia, los cuales constituyen recursos financieros propios del citado fondo policial; disposición de la que se deduce que la obligatoriedad de dichas aportaciones se mantiene, en tanto no se acredite de forma indiscutible que el recurrente posea vivienda propia, resultando contradictoria esta situación, porque en muchos casos los efectivos policiales aportantes obligatorios, no han sido beneficiados con viviendas, terrenos o préstamos personales por el fondo de vivienda policial, entonces, como es posible que se arraiguen tanto en un requisito como éste, al cual el policía se siente más obligado a seguir aportando, esperando en algún momento ser beneficiado. Entre otras cosas, se ha podido apreciar, el interés y preocupación por parte de personas con cargos importantes, como algunos Congresistas, ante la situación que atraviesan los miembros de la Policía Nacional del Perú, los mismos que desean ser escuchados y atendidos en cuanto a la obligatoriedad de una ley que a la mayor parte no los ha beneficiado y más bien los perjudica, restándoles ese porcentaje mensual de sus haberes mensuales, que bien podría ser empleado para el pago de una vivienda de su elección y con quien suscribir contrato voluntariamente.

VI. REFERENCIAS

- Aguirre, M., Castañeda, R. y Matos, J. (2016). *Mejora de la herramienta de gestión enfocada a procesos para el acceso al crédito inmobiliario de los aportantes al fondo de vivienda militar del ejército del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima. Recuperado, desde: <http://hdl.handle.net/11354/1472>.
- Verástegui, E. (2016). *Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2015*. (Tesis). Universidad de Huánuco. Huánuco. Recuperado, desde: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/168>.
- Arango, C. (2012). *Diseño de políticas para el control para la prevención del fraude en la empresa Dipacmanta S.A para el año 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja. Loja. Recuperado, desde: <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/3295>.
- Guzmán, M. (2016). *Modelo de gestión para los fondos de vivienda de las fuerzas armadas y policía nacional aplicando el Balanced Scorecard*. (Tesis de Doctorado). Universidad Ricardo Palma. Lima. Recuperado, desde: http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/urp/960/Doctorado%2520Adm%2520Neg%2520Globales_Guzm%25C3%25A1n%2520Flores%2520Marco%2520Antonio_2016.pdf
- Sarzo, V. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. (Tesis). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado, desde: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1364>.
- Peña, F. (2015). *Elaboración de la nómina de personal sindicalizado en una empresa de manufactura*. (Tesis). Universidad Autónoma de México. Cuautitlán. Recuperado, desde: <http://avalon.cuautitlán2.unam.mx/biblioteca/tesis/1240.pdf&ved=0ahUKEwibitKUtelWAhVJHpAKHfASDXQ4ChAWCCgwAG&USG=AOvVaw33lzpsdiXTKTDuWJHKmZx>.
- Torres, D. (2013). *Las operaciones bancarias y sus riesgos*. (Tesis). Universidad de Manizales. Manizales-Caldas. Recuperado, desde: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/116/140_344.02_TG140.pdf
- Acevedo, E. (2017). *La regulación de la libertad de elección en contratos accesorios de mutuo hipotecario entre el consumidor bancario y la notaria generan ineficiencia al*

mercado. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado, desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9350/Acevedo_Rojas%20de%20Ch%C3%A1vez_Regulaci%C3%B3n_libertad_elecci%C3%B3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Márquez, D. y Henríquez, C. (2010). *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral*. (Tesis). Universidad de Chile. Santiago. Recuperado, desde: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-marquez_d/pdfAmont/de-marquez_d.pdf.

Ugarte, J. (2011). *La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad*. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca. Salamanca. Recuperado, desde: https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/.../DDTTS_Ugarte_Cataldo_J.L._La_colision.pdf

Universidad de La Habana. (2011). *Metodología de la Investigación. En: selección de guías de estudio: tronco común*. La Habana. Autor.

Campos y Covarrubias, G. (2010). *Introducción al arte de la investigación científica*. (1ra. ed.). México. Ed. Miguel Ángel Porrúa.

Urbano, C. y Yuni, J. (2006). *Técnicas para investigar. Volumen 2: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2a. ed.), Editorial Brujas, 2006. ProQuest Ebook Central.

Tapia, H. y Barba Caballero, J. (2002). *Fundamentos*. Recuperado de <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/D19E38438694086F05256D25005D336E?opendocument>.

Tribunal Constitucional:

Perú. Tribunal Constitucional. (STC Exp. N° 08445-2013-PA/TC de 28 de septiembre de 2017)

ANEXOS

Anexo N° 01: Encuesta

DIRIGIDA A LOS EFECTIVOS POLICIALES QUE LABORAN EN LA COMISARÍA PNP LAMBAYEQUE Y SAN MARTIN.

La presente encuesta es carácter anónimo y tiene como objetivo, obtener información que permita a la investigadora desarrollar el tema de la: ***Vulneración de la libre contratación por descuentos obligatorios del fondo de vivienda policial en el distrito de Lambayeque.*** Por tal motivo, le agradeceré se sirva responder en forma veraz cada una de las preguntas, marcando con una “X”, aquella alternativa que estime conveniente:

COMISARÍA EN LA QUE LABORA : _____

EDAD : _____ TIEMPO DE SERVICIO: _____

1. ¿Entiende qué es la Vulneración a la libre contratación?
a) Si entiendo b) Tengo una idea c) Desconozco
2. ¿Sabe qué es el Fondo de Vivienda Policial?
a) Una Institución con fines de lucro
b) Asociación privada e inmobiliaria
c) Institución creada por el Estado con el fin de beneficiar con viviendas y/o préstamos.
3. ¿Cómo cree que el Fondo de Vivienda Policial, vulnera su derecho a la libre contratación?
a) Preguntando a los efectivos policiales si quieren o no pertenecer a FOVIPOL
b) Cuando FOVIPOL niega la posibilidad de contratar con otro fondo de vivienda y efectúa descuentos automáticos por concepto de aportaciones, sin autorización.
c) Permitiendo que el efectivo policial suscriba contrato con otro tipo de Fondo de Vivienda.
4. ¿Se asoció voluntariamente al Fondo de Vivienda Policial?
a) Me asocié b) Nunca lo solicite c) Renuncie al Fondo
5. ¿Suscribió Autorización para que Fovipol le descuenta en sus haberes mensuales por concepto de aportaciones a dicho fondo?
a) En ningún momento b) Suscribí autorización c) Ya no me descuenta
6. El Fondo de Vivienda Policial, ¿realiza descuentos en sus haberes mensuales?
a) Si realiza descuentos b) Nunca me ha descontado c) Ya no me descuenta
7. ¿Ha sido beneficiado por el Fondo de Vivienda Policial?
a) He sido beneficiado b) No he obtenido beneficio c) Tuve que retirarme
8. ¿Ha solicitado a Fovipol el reembolso de todas sus aportaciones?
a) Lo realicé b) No lo hice c) Es una pérdida de tiempo

9. De haber marcado la segunda o tercera opción de la pregunta anterior. ¿Cuál ha sido el motivo para no solicitar el reembolso a Fovipol?
- a) Me dicen que debo acreditar vivienda propia
 - b) Demora demasiado y no me devuelven mis aportaciones
 - c) Espero ser beneficiado con vivienda o préstamo
10. ¿Considera que la Ley N° 24686 que modifica el régimen legal de Fovipol, es justa para los efectivos policiales, en cuanto a establecer la obligatoriedad por parte de los efectivos policiales o militares al Fondo de Vivienda Policial, aun cuando no hayan sido beneficiados?
- a) Es injusta
 - b) Justa
 - c) No tiene sentido.
11. ¿Tiene conocimiento si Fovipol ha realizado el reembolso a efectivos policiales, cuando lo han solicitado?
- a) Encontré información en internet al respecto
 - b) Desconozco al respecto
12. ¿Sabe cómo los efectivos policiales han obtenido dicho reembolso por parte de Fovipol?
- a) Han demandado a Fovipol
 - b) Fovipol devolvió voluntariamente
 - c) Desconoce.
13. ¿Estima que dicho reembolso contribuye a disminuir la vulneración de la libre contratación?
- a) De acuerdo
 - b) En gran medida
 - c) No lo creo
14. ¿Está conforme que los descuentos efectuados por Fovipol sean obligatorios?
- a) Conforme
 - b) Disconforme
15. ¿Quiere que Fovipol le devuelva automáticamente, sus aportaciones realizadas?
- a) Si quiero
 - b) No quiero

¡Muchas gracias por su tiempo!