

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**



TESIS

**“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON
EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACORIA -2018”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DERECHO PÚBLICO**

PRESENTADO POR:

Bach. CHIHUAN QUISPE, Kevin Yuver

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

**HUANCAMELICA - PERÚ
2019**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Sala de Simulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la Ciudad Universitaria, a los 04 días del mes de julio del 2019, siendo las 08:30 a.m., se reúnen los miembros del Jurado Calificador conformado por:

PRESIDENTE : Dr. DENJIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE

SECRETARIO : Mg. JOB JOSUE PEREZ VILLANUEVA

VOCAL : Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCÍA

Aprobación de sustentación con Resolución Decanal N° 122 -2019-RD-FDYCCPP-UNH, del 03 de julio de 2019.

Trabajo de Investigación:

"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA-2018"

Cuyo(a) autor(a) es:

Sr. (Srta.) Bachiller: CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER

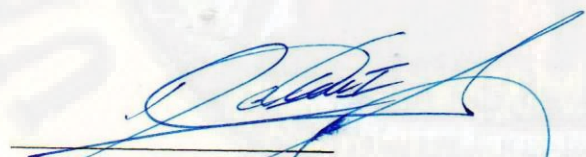
A fin de proceder a la evaluación, se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

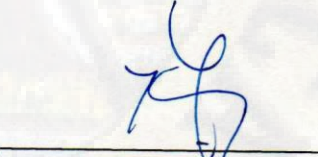
APROBADO (☒)

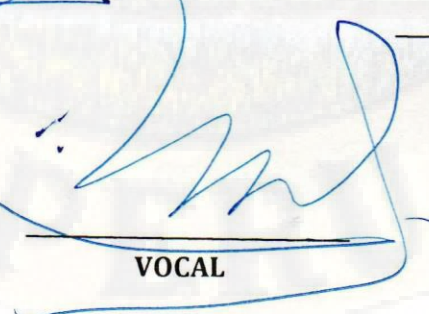
POR Unanimidad

DESAPROBADO (☐)

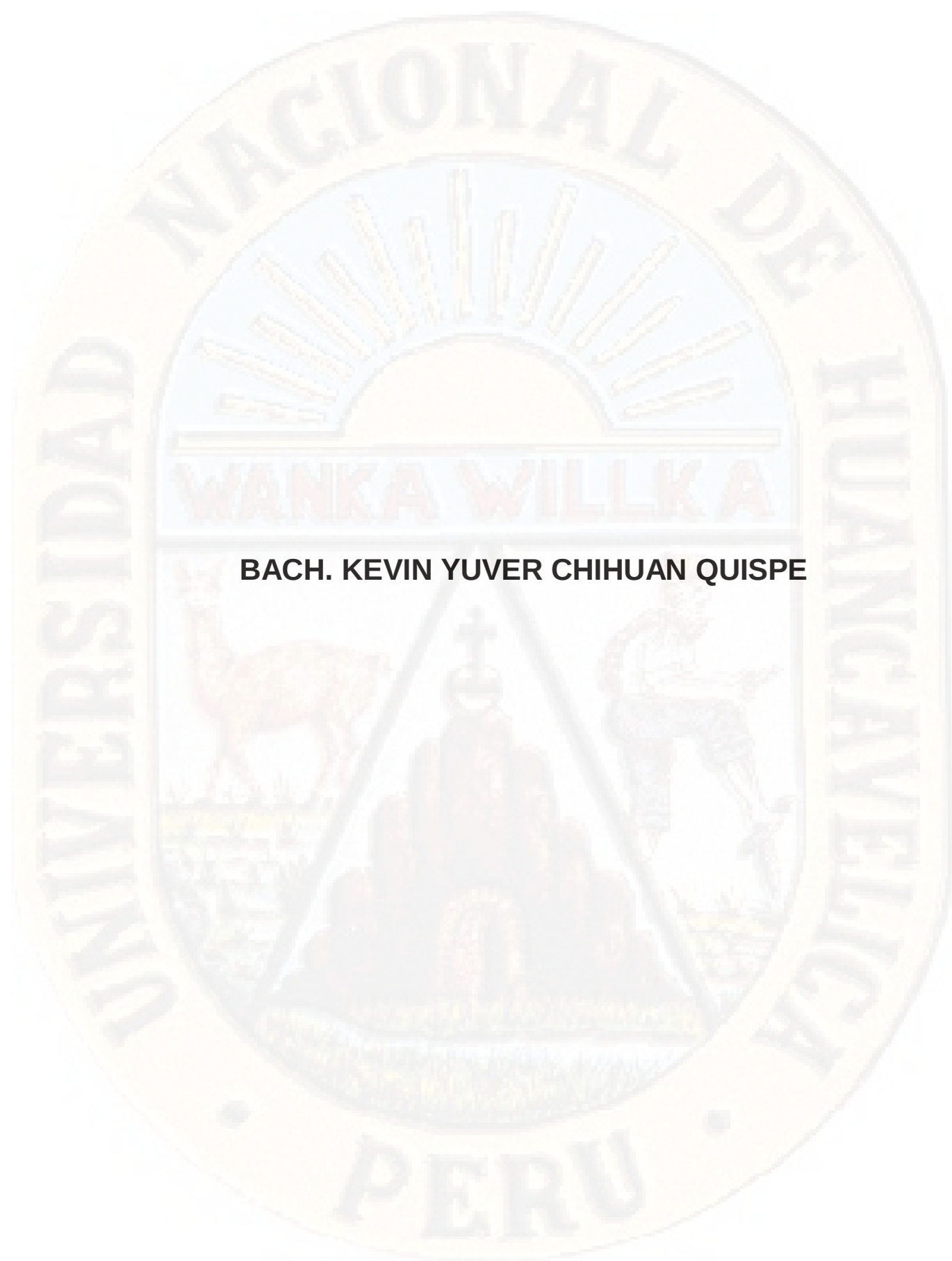
En conformidad con lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

**“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL
COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA - 2018”**

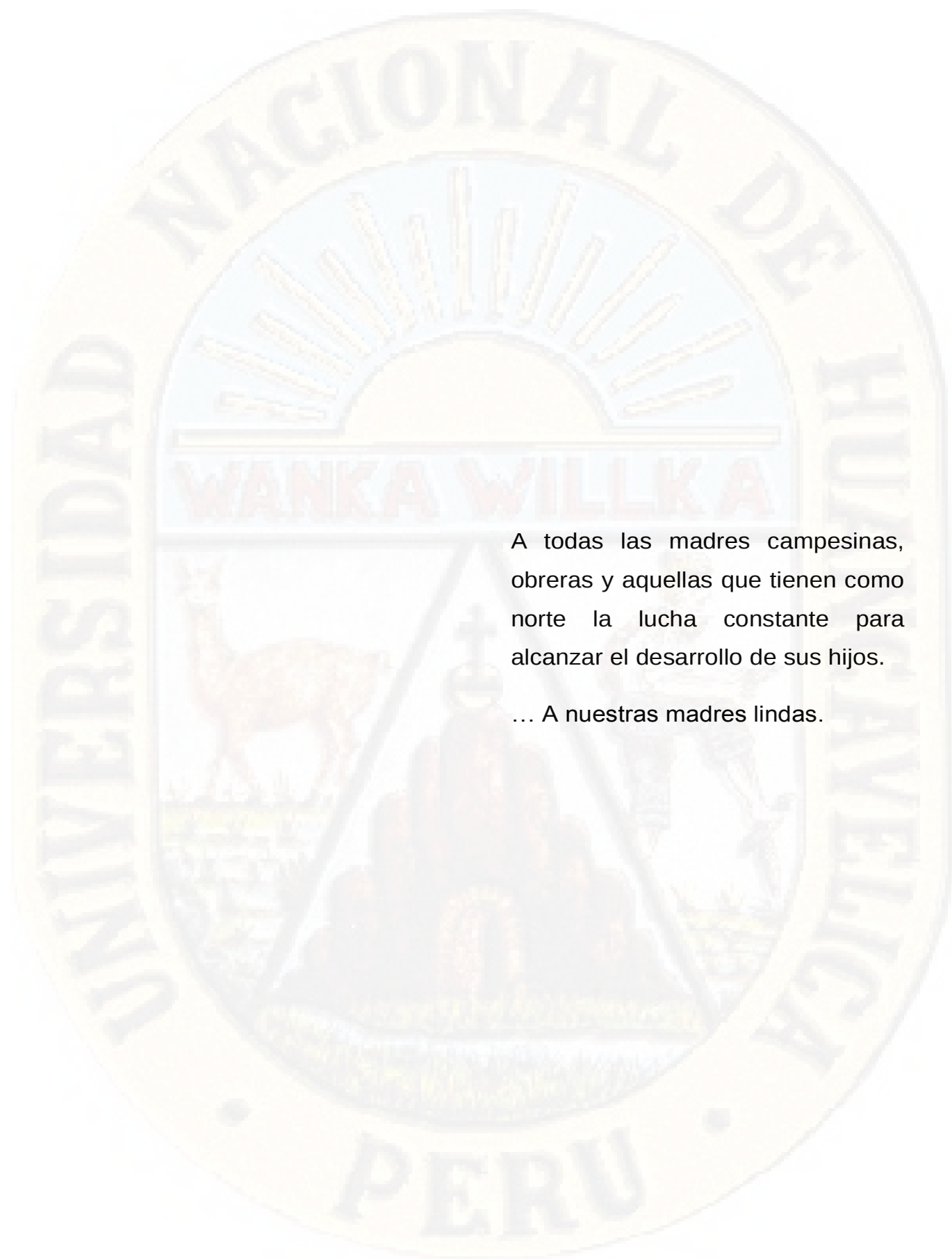


BACH. KEVIN YUVER CHIHUAN QUISPE

ASESOR:

MAESTRO VÍCTOR ROBERTO MAMANI MACHACA

(CATEDRÁTICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA -
UNH)



A todas las madres campesinas,
obreras y aquellas que tienen como
norte la lucha constante para
alcanzar el desarrollo de sus hijos.

... A nuestras madres lindas.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al asesor de esta tesis, Maestro Víctor Roberto Mamani Machaca, por la dedicación y apoyo al presente trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas, por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Asimismo, expresamos la más sincera gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente, por brindarnos su apoyo moral, tiempo y conocimientos.

Asimismo deseo agradecer a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria, por habernos permitido recabar la documentación necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACION.....	ii
TITULO	iii
AUTOR	iv
ASESOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii

CAPITULO I

PLANEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1.	PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2.	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3.	OBJETIVOS	17
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.	LIMITACIONES	18

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	ANTECEDENTES	20
2.2.	BASES TEÓRICAS	30
2.2.1.	EL TRABAJADOR Y LOS DERECHOS LABORALES	30
2.3.	BASES CONCEPTUALES	41

2.3.1.	EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	41
2.3.2.	COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES	52
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	77
2.3.1.	BENEFICIOS SOCIALES	77
2.3.2.	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	77
2.5.	HIPÓTESIS	78
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL:.....	78
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	78
2.6.	VARIABLES	78
2.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	79

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1.	ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL	80
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	80
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	81
3.4.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRO	81
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	81
3.6.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	81

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1.	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	83
4.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	94
4.2.1.	DE LA HIPÓTESIS GENERAL	94
4.2.2.	DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01	96
4.2.3.	DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02	99

CONCLUSIONES.....	102
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES.....	103
-----------------------------	------------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
---	------------

ANEXOS.....	107
--------------------	------------

RESUMEN

El problema general de la presente es: ¿DE QUÉ MANERA SE RELACIONA EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA, 2018?, siendo su objetivo general: determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. La hipótesis general planteada fue que el principio de irrenunciabilidad se relaciona e con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es relacional. Se utilizó el diseño no experimental, transversal, correlacional. La población se encuentra constituida por 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. La muestra se encontrará constituida por 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

Como conclusión de la presente investigación se refiere que se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

PALABRAS CLAVE: Principio de irrenunciabilidad, Beneficios sociales, Vacaciones legales, Gratificaciones legales.

ABSTRACT

The general problem of the present is: how does the principle of non-renouncement relate to the collection of social benefits in the District Municipality of Acoria, 2018? its general objective being: to determine how the principle of non-renouncement relates to the collection of social benefits in the District Municipality of Acoria, 2018. The general hypothesis raised was that the principle of non-renounce is negatively related to the collection of social benefits in the District Municipality of Acoria, 2018. The general methods that were used were the inductive-deductive method, being its type of research the social legal nature, the level of research is relational. The non-experimental, transversal, correlational design was used. The population is constituted by 90 workers of the District Municipality of Acoria. The sample will be constituted by 55 workers of the District Municipality of Acoria. As a conclusion of the present investigation, it is related that it was determined that the principle of non-renounce is negatively related to the collection of social benefits in the District Municipality of Acoria, 2018.

KEY WORDS: Principle of unrenounceable, social benefits, Legal holidays, Legal bonuse.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio sobre la irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales tiene por objeto efectuar un análisis integral, bajo una perspectiva filosófica, constitucional y laboral, de las diversas facetas que asume la disposición de los derechos laborales, partiendo del carácter protector que confiere el Artículo 26º Inciso 2 de la Constitución a los derechos del trabajador, reconocidos por la Carta Magna y la ley.

El problema general de la presente es: ¿de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018?, siendo su objetivo general: determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. La hipótesis general planteada fue que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollan ítems como: antecedentes de la investigación, marco histórico, bases teóricas de la investigación, marco conceptual y marco legal.

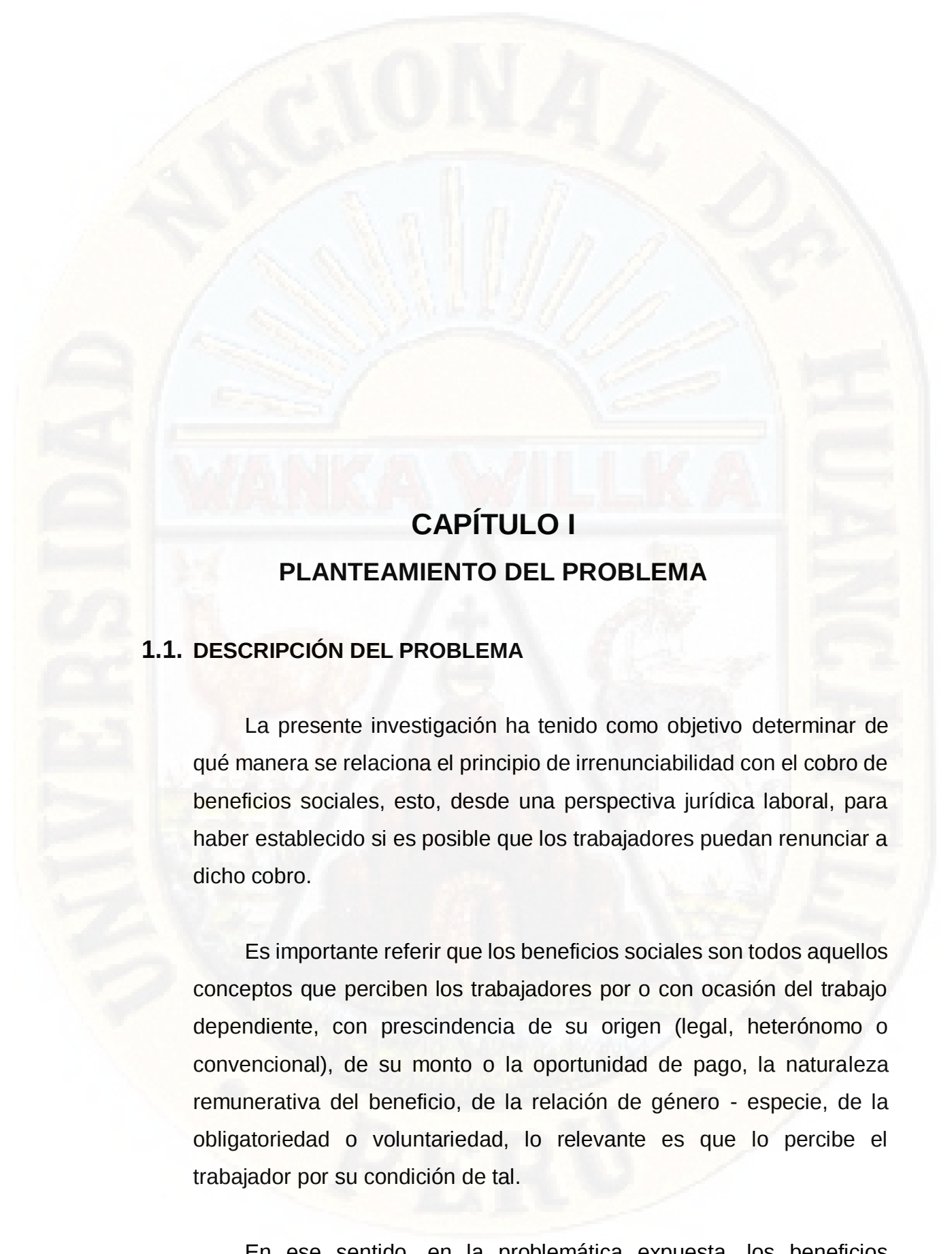
En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, población y muestras, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se consideran los siguientes ítems: presentación de resultados, contrastación hipótesis y la discusión de resultados.

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones; como las referencias bibliográficas y anexos.

EL AUTOR





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación ha tenido como objetivo determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales, esto, desde una perspectiva jurídica laboral, para haber establecido si es posible que los trabajadores puedan renunciar a dicho cobro.

Es importante referir que los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónomo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género - especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

En ese sentido, en la problemática expuesta, los beneficios

sociales se deben apreciar con independencia de la fuente de origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos. Reiterando que es todo aquello que percibe el trabajador como remuneración, considerando dentro de ésta a todo ingreso monetario y no monetario, se considerada beneficio social, al salario, indemnización, aguinaldo, primas, bonos, vacación subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros.

La expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambientes de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.; siendo que en la investigación se determinará como influye el principio de celeridad procesal en su aplicación.

En la Municipalidad Distrital de Acoria se puede advertir entonces que frente a un despido arbitrario el trabajador puede optar por solicitar judicialmente el pago de la indemnización por despido (resarcimiento) o exigir su reposición en el empleo (restitución), por señalar un ejemplo para el cobro de beneficios sociales, no obstante, el principio de irrenunciabilidad posibilita que dicho beneficio no sea objeto de renuncia por el trabajador, al ser un derecho. La irrenunciabilidad es definida como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

De lo mencionado, advertimos la existencia de un principio que no permite a los trabajadores renunciar a derechos que emanan de la ley y una doctrina que exige a las personas mantener un comportamiento coherente con sus actos jurídicos anteriores, siendo claro que por la naturaleza tuitiva del derecho laboral, la irrenunciabilidad debe prevalecer ante la vulneración de derechos laborales, no habiendo

regulación legal o antecedente jurisprudencial laboral que aplique la doctrina de los actos propios indemnización, aguinaldo, primas, bonos, vacación subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros.

La expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambientes de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc; siendo que en la investigación se determinará como influye el principio de celeridad procesal en su aplicación.

En la Municipalidad Distrital de Acoria se puede advertir entonces que frente a un despido arbitrario el trabajador puede optar por solicitar judicialmente el pago de la indemnización por despido (resarcimiento) o exigir su reposición en el empleo (restitución), por señalar un ejemplo para el cobro de beneficios sociales, no obstante, el principio de irrenunciabilidad posibilita que dicho beneficio no sea objeto de renuncia por el trabajador, al ser un derecho. La irrenunciabilidad es definida como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

De lo mencionado, advertimos la existencia de un principio que no permite a los trabajadores renunciar a derechos que emanan de la ley y una doctrina que exige a las personas mantener un comportamiento coherente con sus actos jurídicos anteriores, siendo claro que por la naturaleza tuitiva del derecho laboral, la irrenunciabilidad debe prevalecer ante la vulneración de derechos laborales, no habiendo regulación legal o antecedente jurisprudencial laboral que aplique la doctrina de los actos propios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de los beneficios sociales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018?
- ¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, analizando la normativa del régimen laboral peruano.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer en qué medida se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.
- Determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto la justificación de la investigación, se realizó el análisis que los derechos laborales inherentes al trabajador puntualizándose que son amplias, pero de ello surge el cuestionamiento de cómo debemos entender los llamados “beneficios sociales” si un beneficio es una forma gratuita sin que medie contraprestación alguna, donde un beneficiario es la persona que resulta favorecida, sin embargo para nuestro ordenamiento jurídico los beneficios sociales son derechos del trabajador y contingencias económicas que el empleador tiene la obligación de pagar como consecuencia del tiempo de servicio dedicado el trabajador a su empresa, por tanto la calidad de los beneficios sociales es de previsión frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo (renuncia voluntaria o despido) de ello resultaría que se puede renunciar al contrato pero no se puede renunciar a los derechos inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico.

La investigación se justifica a nivel metodológico porque se diseñará un instrumento de investigación, que en este caso será el cuestionario que previamente será validado antes de aplicarse en la muestra que será objeto de selección. La referida validación que será sometida a juicio de expertos, es decir, en este caso por especialistas en Derecho Laboral.

1.5. LIMITACIONES

En cuanto a limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación de esta tesis, fue en primer lugar, la carencia de antecedentes sobre investigaciones referente a cómo deben trabajar los Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Acoria - Huancavelica, especialmente con referencia a sus derechos laborales inherentes al trabajador a razón que son amplias, pero las que suelen ser más afectados, son aquellas como la de percibir una

remuneración justa y equitativa respecto a la labor que desempeña en su centro de trabajo, asimismo no aceptar un salario que sea menor al mínimo establecido por nuestro Ordenamiento Jurídico, como también se encuentra el cobro de los beneficios sociales que deben ser acorde al tiempo laborado dentro de la Municipalidad. Asimismo la falta de disponibilidad de algunos de los profesionales de la muestra estudiada, debido al desinterés que evidenciaban.

CAPÍTULO II

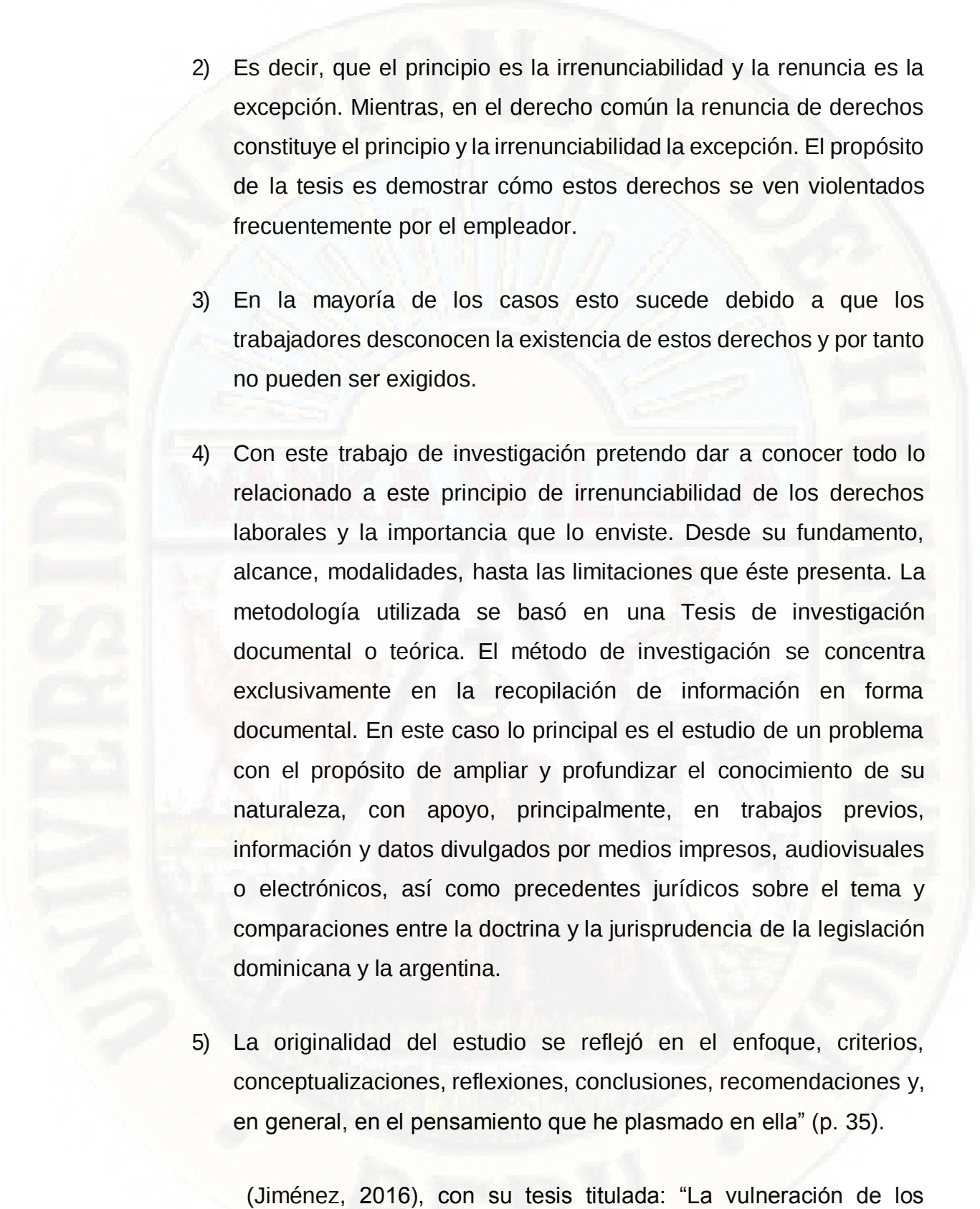
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel internacional se referencian las siguientes investigaciones:

(Mejía, 2012), con su tesis titulada: “El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral”, sustentada en la Universidad de Palermo, en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine.

- 
- 2) Es decir, que el principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. Mientras, en el derecho común la renuncia de derechos constituye el principio y la irrenunciabilidad la excepción. El propósito de la tesis es demostrar cómo estos derechos se ven violentados frecuentemente por el empleador.
 - 3) En la mayoría de los casos esto sucede debido a que los trabajadores desconocen la existencia de estos derechos y por tanto no pueden ser exigidos.
 - 4) Con este trabajo de investigación pretendo dar a conocer todo lo relacionado a este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la importancia que lo enviste. Desde su fundamento, alcance, modalidades, hasta las limitaciones que éste presenta. La metodología utilizada se basó en una Tesis de investigación documental o teórica. El método de investigación se concentra exclusivamente en la recopilación de información en forma documental. En este caso lo principal es el estudio de un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos, así como precedentes jurídicos sobre el tema y comparaciones entre la doctrina y la jurisprudencia de la legislación dominicana y la argentina.
 - 5) La originalidad del estudio se reflejó en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento que he plasmado en ella” (p. 35).

(Jiménez, 2016), con su tesis titulada: “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”, sustentada en la Universidad Nacional de Loja, en la ciudad de Loja,

Ecuador. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX. En esta época la consolidación de la actividad agro-exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.
- 2) El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, entre los principios universales aplicado al campo de las relaciones laborales tenemos: irrenunciabilidad, intangibilidad, protector, continuidad, legalidad.
- 3) La disposición legal contenida en el artículo 101 del Código del Trabajo, en relación con la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos, es lesiva para los intereses del trabajador.
- 4) La exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos, contraviene al principio de irrenunciabilidad, considerando que la prescripción no es una renuncia voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, es una limitación a su ejercicio.
- 5) El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, a tal efecto, será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales
- 6) Por medio del estudio de campo se puede considerar que actualmente existe la necesidad jurídica de reformar la legislación laboral, declarando el pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos” (p. 46).

A nivel nacional se citan las siguientes investigaciones

(Marcelo, 2012), con su tesis titulada: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales”, sustentada en la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “La forma en que el ser humano satisface sus necesidades primordiales es esencialmente el factor activo de la producción, la actividad física o mental que realizan la personas para lograr bienes económicos, el denominado “trabajo”, desde la esclavitud ha surgido el trabajo donde un grupo de hombre mediante la fuerza someten a otros hombres para usar su fuerza de trabajo, los esclavos no tenían derechos, luego en la Edad Media surge la servidumbre, es una esclavitud más humanizada ya que el siervo tiene algunos derechos reconocidos, a la actualidad el Estado muestra intervencionismo respecto a la regulación entre los trabajadores y sus patrones, surgiendo así el Derecho Laboral y la necesidad de elevar a un marco constitucional el Derecho del trabajo, en su artículo 22º de nuestra Constitución Política “el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”
- 2) Por tanto, hablar sobre el derecho laboral es hacer alusión a la función tuitiva por parte del Estado hacia el trabajador frente a la parte más fuerte que es el empleador, protegiendo a una de las partes del contrato de trabajo; uno de los principales principios que rige en el derecho Laboral es el “principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”, y el cual nos avocaremos en la presente investigación; el trabajador como parte vulnerada de una relación laboral no puede voluntariamente ni debe privarse de los derechos que nuestra Constitución y la Legislación Laboral le confieren, ello difiere respeto

a la autonomía de la voluntad en el derecho privado.

- 3) Resulta evidente que el análisis de este tema en el ámbito constitucional y laboral difiere del esquema de irrenunciabilidad en el Derecho Civil, debido a que en esta última disciplina va preponderar el principio de la autonomía de la voluntad, lo que no sucede en sede laboral en la medida que se asume que el carácter de desigualdad que se presenta en una relación laboral, limita e imposibilita poder lograr el equilibrio en la negociación empleador y trabajador.
- 4) Se debe tener presente que los derechos laborales inherentes al trabajador son amplias, pero las que suelen ser más afectados, son aquellas como la de percibir una remuneración justa y equitativa respecto a la labor que desempeña en su centro de trabajo, asimismo no aceptar un salario que sea menor al mínimo establecido por nuestro Ordenamiento Jurídico, como también se encuentra el cobro de los beneficios sociales que deben ser acorde al tiempo laborado dentro de la empresa; pero de ello surge el cuestionamiento de cómo debemos entender los llamados “beneficios sociales” si un beneficio es una forma gratuita sin que medie contraprestación alguna, donde un beneficiario es la persona que resulta favorecida, sin embargo para nuestro Ordenamiento Jurídico los beneficios sociales son derechos del trabajador y contingencias económicas que el empleador tiene la obligación de pagar como consecuencia del tiempo de servicio dedicado el trabajador a su empresa, por tanto la calidad de los beneficios sociales es de previsión frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo (renuncia voluntaria o despido) de ello resultaría que se puede renunciar al contrato pero no se puede renunciar a los derechos inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico” (p. 210)

(Figuerola, 2009), con su tesis titulada: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la ciudad de Lima. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 5) “La forma en que el ser humano satisface sus necesidades primordiales es esencialmente el factor activo de la producción, la actividad física o mental que realizan la personas para lograr bienes económicos, el denominado “trabajo”, desde la esclavitud ha surgido el trabajo donde un grupo de hombre mediante la fuerza someten a otros hombres para usar su fuerza de trabajo, los esclavos no tenían derechos, luego en la Edad Media surge la servidumbre, es una esclavitud más humanizada ya que el siervo tiene algunos derechos reconocidos, a la actualidad el Estado muestra intervencionismo respecto a la regulación entre los trabajadores y sus patrones, surgiendo así el Derecho Laboral y la necesidad de elevar a un marco constitucional el Derecho del trabajo, en su artículo 22º de nuestra Constitución Política “el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”
- 6) Por tanto, hablar sobre el derecho laboral es hacer alusión a la función tuitiva por parte del Estado hacia el trabajador frente a la parte más fuerte que es el empleador, protegiendo a una de las partes del contrato de trabajo; uno de los principales principios que rige en el derecho Laboral es el “principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”, y el cual nos avocaremos en la presente investigación; el trabajador como parte vulnerada de una relación laboral no puede voluntariamente ni debe privarse de los derechos que nuestra Constitución y la Legislación Laboral le confieren, ello difiere respecto a la autonomía de la voluntad en el derecho privado.

- 7) Resulta evidente que el análisis de este tema en el ámbito constitucional y laboral difiere del esquema de irrenunciabilidad en el Derecho Civil, debido a que en esta última disciplina va preponderar el principio de la autonomía de la voluntad, lo que no sucede en sede laboral en la medida que se asume que el carácter de desigualdad que se presenta en una relación laboral, limita e imposibilita poder lograr el equilibrio en la negociación empleador y trabajador.
- 8) Se debe tener presente que los derechos laborales inherentes al trabajador son amplias, pero las que suelen ser más afectados, son aquellas como la de percibir una remuneración justa y equitativa respecto a la labor que desempeña en su centro de trabajo, asimismo no aceptar un salario que sea menor al mínimo establecido por nuestro Ordenamiento Jurídico, como también se encuentra el cobro de los beneficios sociales que deben ser acorde al tiempo laborado dentro de la empresa; pero de ello surge el cuestionamiento de cómo debemos entender los llamados “beneficios sociales” si un beneficio es una forma gratuita sin que medie contraprestación alguna, donde un beneficiario es la persona que resulta favorecida, sin embargo para nuestro Ordenamiento Jurídico los beneficios sociales son derechos del trabajador y contingencias económicas que el empleador tiene la obligación de pagar como consecuencia del tiempo de servicio dedicado el trabajador a su empresa, por tanto la calidad de los beneficios sociales es de previsión frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo (renuncia voluntaria o despido) de ello resultaría que se puede renunciar al contrato pero no se puede renunciar a los derechos inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico” (p. 210).

- 9) Se debe tener presente que los derechos laborales inherentes al trabajador son amplias, pero las que suelen ser más afectados, son aquellas como la de percibir una remuneración justa y equitativa respecto a la labor que desempeña en su centro de trabajo, asimismo no aceptar un salario que sea menor al mínimo establecido por nuestro Ordenamiento Jurídico, como también se encuentra el cobro de los beneficios sociales que deben ser acorde al tiempo laborado dentro de la empresa; pero de ello surge el cuestionamiento de cómo debemos entender los llamados “beneficios sociales” si un beneficio es una forma gratuita sin que medie contraprestación alguna, donde un beneficiario es la persona que resulta favorecida, sin embargo para nuestro Ordenamiento Jurídico los beneficios sociales son derechos del trabajador y contingencias económicas que el empleador tiene la obligación de pagar como consecuencia del tiempo de servicio dedicado el trabajador a su empresa, por tanto la calidad de los beneficios sociales es de previsión frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo (renuncia voluntaria o despido) de ello resultaría que se puede renunciar al contrato pero no se puede renunciar a los derechos inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico” (p. 210).

(Figuerola, 2009), con su tesis titulada: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la ciudad de Lima. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “La irrenunciabilidad de derechos en materia laboral tiene un origen doctrinario que parte de la tutela de intereses en favor de la parte débil de la relación laboral: el trabajador. En ese contexto, corresponde diferenciar los derechos renunciables, por excelencia de naturaleza dispositiva, de aquellos derechos irrenunciables, estos últimos vinculados al concepto de beneficio mínimo que debe recibir

el trabajador en la prestación de sus servicios en calidad de gestor de su fuerza de trabajo, bajo subordinación y sujeto a una contraprestación económica que se expresa en la remuneración mensual.

- 2) El origen de la irrenunciabilidad de derechos goza a su vez de una protección constitucional, tal como expresa el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993, al prescribir que en la relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Este enunciado constitucional parte de la misma forma de un concepto de tutela de los derechos del trabajador, entendiendo que en la relación de trabajo una parte- el empleador- puede imponer sus condiciones de contratación, pero al mismo tiempo, se ve impelida dicha parte a respetar un “techo mínimo” de obligaciones frente al trabajador. Reviste especial interés la teoría de la flexibilización de los derechos laborales, tendencia y corriente social que impuso en todo el mundo una menor rigidez en la estimación de los derechos de los trabajadores.
- 3) Sobre la base entonces de un reconocimiento constitucional, la normativa positiva peruana no fue lo suficientemente clara a efectos de determinar cuándo los derechos que provenían de una relación laboral eran o no irrenunciables, dejándose ello al contexto de lo que las partes pudieran determinar o bien al arbitrio del juzgador.
- 4) La jurisprudencia peruana, por otro lado, ha sentado ciertos criterios sobre irrenunciabilidad de derechos en materia laboral en diversas ejecutorias, aunque no define, por pronunciamientos contradictorios, una solución integral al problema. Sin perjuicio de lo expuesto, constituye un avance notorio que en la casación 476-2005 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se hayan fijado criterios matrices para la aplicación del principio de

irrenunciabilidad.

- 5) El Tribunal Constitucional no ha sido coherente en expresar una línea de pensamiento sólido en el tema de la irrenunciabilidad de derechos laborales, salvo ciertas líneas directrices que esbozan una referencia de solución al problema. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia, salvo la casación 476- 2005, tampoco escapan a esta ausencia de predictibilidad.
- 6) La protección de la irrenunciabilidad en el Derecho Comparado presenta diversos niveles: en el sistema universal de derechos humanos, el énfasis es de protección del 200 derecho a la vida como un núcleo inderogable. Con relación al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, la protección en el sistema interamericano tiene lugar a nivel de los derechos económicos, sociales y culturales. En el ámbito constitucional, la coincidencia de defensa de la irrenunciabilidad es unánime entre los países latinoamericanos. Doctrinariamente, la evolución de la irrenunciabilidad de derechos laborales presenta variantes en su contenido y alcances.
- 7) La predictibilidad en materia judicial es un objetivo aún de largo alcance. Los fallos contradictorios a nivel de las instancias más altas de nuestro sistema de justicia no coadyuvan al objetivo de una mejor impartición de justicia en nuestro país. Fallos disímiles en circunstancias similares tienden a crear confusión en los decisores jurídicos. No obstante ello, es un signo positivo que la Corte Suprema, en un afán ordenador que en esta específica materia no hemos apreciado por parte del Tribunal Constitucional, ya haya señalado, a través de la casación 476-2005, criterios de campo para una mejor aplicación de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral” (p. 90).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL TRABAJADOR Y LOS DERECHOS LABORALES

2.2.1.1. La constitucionalización del Derecho de Trabajo bajo la perspectiva de nuestra Constitución vigente

La constitucionalización del Derecho de trabajo, desde la óptica de nuestra Carta Magna vigente tiene especiales características que la diferencia de sus antecesoras, sobre todo porque los derechos laborales en ella inscrito se encuentran bajo el modelo del Estado Social democrático de Derecho, que comprende un:

“[...] modelo [...] que no sólo se busca limitar y controlar al Estado y a la sociedad, sino también promover y crear las condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales que permitan el máximo desarrollo de la persona, con absoluto respeto a su dignidad, la cual dirige y orienta, positiva y negativamente, la acción legislativa, jurisprudencial y gubernamental del Estado”. (Landa, 2014, p. 220)

Este proceso de inscripción tiene muy en claro cuál es el lugar que ocupan los derechos laborales en el cuerpo de la constitución, intentando ubicarlos dentro de los derechos sociales y económicos. Así pues delineantes de esta realidad, en la doctrina se ha intentado orientar una definición lo más cercana posible de lo que comprende el derecho de trabajo, como componente del marco constitucional fundamental. A

esos efectos, el profesor (Landa, 2014) , define al derecho de trabajo como la:

“[...] disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador”.
(p. 222)

En efecto, el sentido o propósito de elevar al rango de derechos fundamentales determinadas características de la relación laboral, así como atributos propios de la condición del trabajador, se contrastan con el evidente desequilibrio existente entre las relaciones laborales que sostienen empleados y empleadores que derivaban en que este último “consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores.” (Landa, 2014, p. 222).

En ese sentido, es común entonces en nuestro tiempo halla un conjunto de derechos y deberes reconocidos de la naturaleza de la dinámica laboral, distribuidos en caracteres individuales y colectivos. Empero, como lo que queremos resaltar es la dimensión de los derechos describiremos en pronta medida aquellos que ostentan la distribución antes señalada:

a) Los derechos colectivos de los trabajadores:

Como hemos estado sometiendo a revisión, la vigente Constitución Política se ha esforzado por

mimetizar al derecho laboral dentro de un conjunto de innovaciones respecto de la perspectiva del trabajador como sujeto de derecho y a la protección de sus relaciones comprendiendo la dificultad de su dinámica. Bajo ese criterio, conviene prestar atención a lo señalado por (Villavicencio, 2010), que con amplitud explica que:

“como no podría ser de otro modo, aunque de una manera bastante parca y más atenuada que su precedente inmediato, la Constitución peruana de 1993 diseña un “Estado Social de Derecho”, en el que están presentes el pluralismo social e institucional, la consagración de importantes derechos sociales y económicos y el papel activo del Estado en la vida socioeconómica de la nación que integran este tipo de formación política. En lo que hace propiamente al campo laboral, apuntan claramente en el reconocimiento expreso de la autonomía colectiva en sus tres manifestaciones esenciales: libertad sindical, negociación colectiva y huelga” (p. 47).

b) Derechos individuales

Respecto de los derechos individuales del trabajador, nuestra Constitución Política vigente, señala un conjunto de ellos en lo expresado en su artículo 24°, respecto de la remuneración, la misma que para ser ajustada a derecho debe de ser equitativa y suficiente, que procure, para él y su

familia, el bienestar material y espiritual.

Del mismo modo, en el artículo 25° de la norma constitucional se proclama como derecho a la jornada mínima de trabajo, la misma que debe de ser de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; teniendo además el derecho al descanso y a las vacaciones.

La protección contra el despido en sus formas no arregladas a la ley, como el despido injustificado y arbitrario, son también una prerrogativa estipulada en el artículo 27° de la norma constitucional.

Del mismo modo lo es la participación en las utilidades de la empresa, normadas por el artículo 29° de la constitución.

2.2.1.2.Principios fundamentales del Derecho laboral en la Constitución

Los derechos laborales pertenecen a una clase normativa cuya regla se encuentra inscrita dentro de los llamados derechos fundamentales y por lo mismo tiene pleno y vigente reconocimiento en las clausulas constitucionales. En nuestra realidad normativa constitucional, autores como el profesor (Pasco, 2005) se han esforzado por plantear algunas de las fuentes fundamentales que nutren el derecho laboral desde la Constitución. En esa perspectiva, han surgido un conjunto de determinados principios implícitos que caracterizan el marco normativo especial del derecho laboral en nuestro país, a partir de lo que se ha dicho en la Constitución Política vigente. Por ello, no haremos

referencia al conjunto de derechos procesales sostenidos en la nueva Ley Procesal del

Trabajo, por cuanto queremos enmarcar el molde constitucional que configura las relaciones laborales en nuestro ordenamiento jurídico.

Aunque hemos de estar parcialmente de acuerdo con lo dicho por el citado profesor (Pasco, 2005), para quién una de las diferencias básicas que nuestra Constitución vigente tiene con respecto su antecesora es la caracterización de principios laborales concretamente delimitados al interior de su estructura normativa. En ese entender, señala el citado autor que:

“si algo habría que criticarle a la Constitución de 1979 es precisamente su falta de ponderación en materia principista, porque aliado de enunciados tan trascendentes como los de irrenunciabilidad o in dubio pro operario, colocaba temas triviales como las bonificaciones o el banco de los trabajadores, lo cual rebajaba la importancia de aquéllos. Asimismo, un exceso de abstracción en los conceptos dio paso a muchas interpretaciones extensivas, que a lo único que condujeron fue a la proliferación de acciones de amparo por presunta violación de los mismos.” (Pasco, 2005, p. 28).

En efecto, parece ser que la actual Constitución Política prefiere en tanto, una apartamiento a la proliferación difusa de principios, poniendo énfasis en cambio en unos cuantos de relevancia material para regular las relaciones laborales.

En ese sentido, la identificación de estos principios en la actual constitución política nos traslada a verificar

destinados artículos de la carta magna, algunos de los cuales se entienden como derechos de carácter fundamental, y de modo concreto, se plasman en el denominado capítulo de los derechos sociales y económicos de nuestra Constitución.

- **El trabajo como deber y como derecho:**

Este principio se encuentra regulado a partir de lo señalado por el artículo 22° de la Constitución Política, cuyo tenor literal dice que, por ser el trabajo un deber y un derecho como se describe en este subtítulo, representa la “base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

En primer lugar, el trabajo como deber, no debe de entenderse como una cláusula sancionatoria, de modo que su única expresión se encuentra en mantener la debida atención al interés general. En efecto, así lo ha descrito el profesor nacional (Toyama, 2006) citando a (Sastre, 1998) y definiéndola como la:

“[...] obligación general a los ciudadanos sin una sanción concreta, es una suerte de “llamada a la participación en el interés general [...], de lo que se trata es de vincular este deber al principio de solidaridad social” (p. 34).

Por otro lado, el trabajo como derecho, para el citado profesor nacional, comprende dos puntos relevantes:

“[...] uno general, como principio general que importa la aplicación de herramientas y mecanismos de protección a favor del trabajador, esto es, el principio protector como pauta de actuación del Estado, y otro concreto que se expresa en las manifestaciones o etapas del desarrollo de la relación laboral” (Toyama, 2006, p. 521)

- El trabajo como prioridad de las políticas del Estado:

Este principio se halla descrito en lo redactado por el artículo 23° de la Constitución, de cuyas líneas podemos destacar algunas características:

- a) El estado reconoce y protege todas las modalidades contractuales que contengan una relación laboral descrita.
- b) Son objeto de protección especial por parte del estado la madre, los menores de edad, y los discapacitados que se encuentren al interior de una relación laboral.
- c) El trabajo es una condición de progreso, y por lo mismo es objeto de protección y promoción del estado, impulsando políticas y estrategias

para el fomento del empleo en todos los sectores, públicos y privados.

- d) Se encuentran prohibidas todas las prácticas que limiten el ejercicio de los derechos laborales del trabajador, así como cualquier práctica lo que denigre en su dignidad.
- e) El trabajo debe de ser remunerado y libre consentido.

- La relación laboral se emprende bajo determinados principios:

Este precepto principista se encuentra regulado bajo el signo del artículo 26° de la Constitución Política, el cual explica que cualquier relación laboral, para que encuentre su validez, debe de regirse por un conjunto de principios, como:

1) Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación:

Este principio, es una traslación del derecho fundamental a la no discriminación y al trato igual ante la ley comprendida dentro de la propia norma constitucional. En ese sentido, como lo prevé el profesor (Toyama, 2006): “el principio de no discriminación o igualdad es una de las piezas esenciales de toda sociedad. En virtud de este principio, las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas,

raciales, religiosas, sexuales, etc.” (p. 556).

2) Principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley:

Como es materia de nuestra tesis, no abordaremos sino lo escrito por el citado profesor (Toyama J., 2006), quién sostiene de que este principio se encuentra fundado en “el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa” (p. 557).

3) Principio de interpretación favorable al trabajador:

Conocido de manera más amplia como el Principio “*in dubio pro operario*”, este precepto específico de la relación laboral, representa la expresión más concreta del carácter tuitivo del estado con respecto de la protección del trabajador en la relación laboral, dado que promulga que la interpretación de la norma laboral debe de hacerse con favor a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

2.2.1.3. La relación laboral

La dinámica de las relaciones laborales que ya hemos intentado describir con anterioridad en acápites arriba, comprende un conjunto importante de operaciones y sujetos, los mismos que de acuerdo a

nuestro ordenamiento, aún no han sido posible de identificarse con plenitud, de modo que no se han descrito ni desarrollado las características de las partes o sujetos de una relación laboral, aun de la manifiesta importancia que tiene una regulación al respecto. En ese sentido, la importancia de esta identificación, explica (Toyama J. , 2010):

“radica en identificar a los sujetos que hacen posible la relación laboral sin dejar de reconocer la trascendencia de la naturaleza de los mismos pues cada vez resulta más complicado reconocer a una de estas partes -por los nuevos fenómenos empresariales, los sistemas económicos, el avance del trabajo autónomo, etcétera- para que la legislación laboral pueda brindarles la tutela adecuada en su desenvolvimiento dentro del mundo laboral”. (p. 140)

La existencia de la relación laboral y su posterior identificación, ya sea por sus sujetos o modalidades, reviste esencial tema al tratar de definir de modo concreto la naturaleza de la relación laboral y si es que esta adolece luego de defectos como la desnaturalización por ejemplo.

Bajo esa prerrogativa, la relación laboral se define como el “[...] nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.” (OIT, 2017)

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo

ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social.

La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

2.2.1.4.El concepto de trabajador desde el derecho

Ahora bien, examinada con cierto detalle algunas de las características de la relación laboral, podemos entrar a detallar a una de las partes de esta, el trabajador, y como es que es entendido en el derecho como sujeto de los mismos.

El trabajador se define, según la doctrina autorizada, como aquella persona “que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario y a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último.” (Toyama J., 2010, p. 142)

Ahora bien, normativamente, nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha desprendido alguna definición al respecto. Así tenemos por ejemplo al Decreto Supremo 018-2007-TR, por medio de la cual se establecen las disposiciones relativas al uso de la planilla electrónica, en lo referido a sus definiciones, indicando que este es aquella “persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de

subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso de sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral”.

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

La irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos al trabajador se comprende como un principio rector del derecho de trabajo, y que por lo tanto norma las relaciones entre empleador y empleado, entendiendo un desequilibrio en la relación contractual y que se compele como instrumento protector del trabajador, cuando se desconozcan el cumplimiento del abanico de derechos laborales que le asisten.

Su reconocimiento en nuestra legislación se da de manera extensiva en todo el complejo normativo que comprende nuestra ley laboral, que ya es de harto conocida, por su variada extensión. Empero, su primer aspecto regulatorio se halla en nuestra carta constitucional, que en su artículo 26°, numeral 2) indica que: “[...] en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Al respecto comenta el profesor (Gonzales, 2004) que:

“[...] de acuerdo al texto constitucional hoy vigente el ámbito del principio de irrenunciabilidad se limita a los reconocidos en la Constitución y en las leyes. Quedan excluidos tanto los derechos reconocidos en los convenios colectivos, como los de la costumbre. Se ha interpretado que los derechos irrenunciabiles

serían únicamente los que surjan durante la vigencia de la relación laboral, dejando fuera de esta protección las renunciaciones realizadas antes de celebrado o una vez extinguido el contrato de trabajo”.

En la doctrina este principio ha sido ampliamente desarrollado, por lo que nos parece pertinente hacer mención de todas aquellas categorías extendidas por la dogmática, a fin de comprender y acercarnos más a su contenido.

Así, por ejemplo, para el profesor (Plá, 1998), la irrenunciabilidad como principio, implica aquella “[...] imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio” (p. 90)..

Para (Infantes, Mucha, & Egúsqüiza, 2012), el principio de irrenunciabilidad se extiende como “[...] un mecanismo de defensa normativa, por la cual se prevé que la parte más débil dentro de una relación laboral quede desprotegida. Es por este principio, que el trabajador no podrá renunciar a los derechos laborales que le corresponden por mandato legal” (p. 190).

Desde una visión jurisprudencial, el Tribunal Constitucional, por medio de su sentencia, expedida en el expediente N° 2906-2002- AA/TC, de fecha 20 de Enero de 2004, ha precisado respecto del contenido de la irrenunciabilidad como principio que: “la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento –y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique”.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador.

La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

La renuncia, de acuerdo a es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia. Ahora bien, , podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa, el trabajador suscribe un contrato de trabajo y acepta no percibir ninguna gratificación por fiestas patrias y navidad, o conviene en trabajar una hora extra sin el pago de una retribución adicional o firma una liquidación de beneficios sociales al término de la relación laboral donde señala que no tiene nada por reclamar pese a que no le hubieran pagado vacaciones truncas, estamos ante supuestos de renuncia de derechos.

Ahora, conviene en describir el tipo de norma -y el carácter de ésta- que contiene un derecho del trabajador que no puede ser materia de dejación. Las normas estatales que reconocen derechos a los trabajadores no merecen cuestionamiento alguno.

Luego, tenemos los derechos contenidos en normas convencionales. Sobre este último, se plantean posiciones encontradas en tanto que unos señalan que también recogen derechos irrenunciables y otros no. En nuestra opinión, el principio de irrenunciabilidad de derechos debe comprender a los derechos nacidos de actos normativos como los convenios colectivos de trabajo dado su eminentemente carácter normativo e imperativo dentro de su ámbito de aplicación - reconocido en el artículo 28 numeral 2 de la Constitución.

El numeral 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993 prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. En primer lugar, resulta importante que, a nivel constitucional, se reconozca al principio de irrenunciabilidad de derechos. Con ello, las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral. En segundo lugar, consideramos que la Constitución debió prever el carácter irrenunciable de los derechos nacidos en un convenio colectivo de trabajo dado su carácter normativo y la necesidad de prever la imperatividad de éste. Empero, esta deficiencia no supone que los trabajadores puedan renunciar a lo establecido en un convenio colectivo pues éste tiene efectos normativos y se aplica sobre las relaciones individuales de trabajo.

2.3.1.1. Características asociadas a la aplicación y reconocimiento del principio de irrenunciabilidad

Señala con debida razón el profesor (Toyama, 2010), la existencia de un conjunto de caracteres que determinan la existencia del principio de irrenunciabilidad, como son los siguientes ítems:

2.3.1.1.1. No configuran como supuestos de renuncia los supuestos de caducidad o prescripción al interponer una acción, falta de oportunidad para presentar una excepción a una prueba, extemporaneidad en la presentación de un recurso de apelación, etc.

2.3.1.1.2. Para la configuración del principio de irrenunciabilidad, el derecho materia de disposición debe ser cierto y estar reconocido en una norma imperativa.

2.3.1.1.3. El principio de irrenunciabilidad solamente se contrae en los derechos ciertos, donde de la sola lectura del expediente judicial, queda claramente entendido que corresponde al trabajador determinado beneficio

2.3.1.1.4. El juez laboral debe ampararse en el principio de irrenunciabilidad de derechos. El juez está obligado, entonces, a aplicar el referido principio laboral, por encima de la voluntad expresada por el trabajador que suponga una renuncia inválida a un derecho laboral.

2.3.1.2. Fundamentos que sustentan el principio de irrenunciabilidad

La configuración del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que asiste a los trabajadores, encuentra asidero en una serie de fundamentos desarrollados doctrinalmente, como es que hace el ya citado profesor (Plá, 1998), así como también lo entienden de cierto modo (Ugarte, 2010) y el profesor

(Toyama J., 2010). De ese modo, estos fundamentos son los siguientes:

2.3.1.2.1. La indisponibilidad de normas:

Este fundamento importa, que el “trabajador no podrá disponer de sus derechos laborales frente al empleador, porque el objetivo del derecho laboral es garantizar que se respeten los derechos reconocidos por normas imperativas y que las mismas no sean de la libre disposición del trabajador” (Ugarte, 2010, p. 87).

2.3.1.2.2. Es un fundamento protector del integro normativo del derecho laboral:

En efecto, como explica el profesor (Toyama J., 2010), esto es así:

“en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos”.

2.3.1.2.3. Otros fundamento delimitadores:

Explica el profesor (Pasco, 2009), que al margen del principio de indisponibilidad, como fundamento, propuesto por (Plá, 1998), existen otros fundamos delimitadores en la aplicación del principio de irrenunciabilidad, los cuales son:

2.3.1.2.3.1. La imperatividad de las normas laborales; su carácter de orden público;

2.3.1.2.3.2. La limitación a la autonomía de la voluntad; y,

2.3.1.2.3.3. El presunto vicio de la voluntad.

2.3.1.3. Criterios para la aplicación del principio de irrenunciabilidad

La fijación de criterios para la aplicación del principio de irrenunciabilidad, se ha establecido de forma jurisprudencial en la Casación 476-2005 LIMA del 20 de julio de 2006. En ella, el colegiado, ha señalado que son dos los requisitos para la aplicación del referido principio: “la existencia de una relación de trabajo; y b) la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación”.

Se debe tener presente, desde una perspectiva general, que los derechos laborales inherentes al trabajador son amplias, pero las que suelen ser más afectados, son aquellas como la de percibir una remuneración justa y equitativa respecto a la labor que

desempeña en su centro de trabajo, asimismo no aceptar un salario que sea menor al mínimo establecido por nuestro ordenamiento jurídico, como también se encuentra el cobro de los beneficios sociales que deben ser acorde al tiempo laborado dentro de la empresa; pero de ello surge el cuestionamiento de cómo debemos entender los llamados “beneficios sociales” si un beneficio es una forma gratuita sin que medie contraprestación alguna, donde un beneficiario es la persona que resulta favorecida, sin embargo para nuestro ordenamiento jurídico los beneficios sociales son derechos del trabajador y contingencias económicas que el empleador tiene la obligación de pagar como consecuencia del tiempo de servicio dedicado el trabajador a su empresa, por tanto la calidad de los beneficios sociales es de previsión frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo (renuncia voluntaria o despido) de ello resultaría que se puede renunciar al contrato pero no se puede renunciar a los derechos inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, mediante este principio se busca proteger a los trabajadores, en concreto, limita la capacidad de disposición del trabajador sobre ciertos derechos adquiridos durante la relación laboral, motivando que la renuncia a los mismos, aun cuando sea voluntaria, califique como inválida.

La pregunta crucial es entonces, ¿acaso todo lo obtenido durante el desarrollo de una relación laboral, tenga contenido económico o no, se encuentra protegido con el principio de irrenunciabilidad? La respuesta nos la da la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral No. 10712- 2014-Lima.

En dicho pronunciamiento se han establecido ciertas reglas para definir qué resulta irrenunciable por parte de un trabajador:

- 1) Los derechos cuyo origen es una ley o norma jurídica estatal, con prescindencia de su jerarquía, son irrenunciabiles (Ejemplo: el pago de los beneficios sociales). La única excepción permitida son los pactos de reducción de remuneraciones que se realicen conforme a las reglas de la Ley No. 9463.
- 2) Los derechos cuyo origen sea el convenio colectivo o, de ser el caso, el laudo arbitral que resuelve la negociación colectiva, son irrenunciabiles para cada trabajador actuando individualmente; sólo pueden disponer de ellos la organización sindical que los negoció.
- 3) Los derechos cuyo origen sea el contrato individual de trabajo o aquellos que el empleador otorgue por decisión unilateral, sí pueden ser objeto de renuncia por el trabajador actuando individualmente.

Es en base a este análisis que debemos entender y aplicar el principio de irrenunciabilidad, más aún cuando este pronunciamiento ha sido calificado como doctrina jurisprudencial, por lo que debe irrefutablemente ser aplicada por los jueces de trabajo.

2.3.1.4. Alcances del principio de irrenunciabilidad para su interpretación constitucional

Para explicar los alcances que tiene el citado principio al interior de nuestra constitución política, damos cuenta del pronunciamiento de nuestro máximo Tribunal, el mismo que por medio de la sentencia que

recae en el expediente N° 008- 2005-PI/TC, ha indicado que:

“Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos [...] derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Como puede apreciarse, por lo indicado por el Tribunal Constitucional no se encuentran cubiertos aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Al respecto, la judicatura ordinaria, a través de la Casación Laboral N° 10712-2014-LIMA, ha querido pronunciarse en sentido adicional a esta interpretación del tribunal constitucional en su sexto argumento, sosteniendo el siguiente fundamento:

“Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral. Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación

con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley.”

Así pues, como explica la Corte Suprema aclarando los alcances en la aplicación del principio de irrenunciabilidad, “[...] ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual.”

2.3.1.4.1. El desistimiento:

En palabras de (Pasco, 2009), “[...] en salvaguarda de ellos, la normativa procesal exige en el desistimiento, como en la transacción y la conciliación, la presencia y participación activa del juez, cuya misión es comprobar que bajo ninguna de esas figuras puedan afectarse derechos irrenunciables ciertos, tangibles y demostrados” (p. 45).

2.3.1.4.2. El abandono:

El abandono es una figura con arreglo a la cual una pretensión, por vía de acción o excepción, decae si el proceso no es activado durante un lapso determinado; la inacción procesal acarrea perjuicio para el omiso, consistente en el archivamiento del caso. Bajo esa perspectiva, señala (Pasco, 2009) que: “la jurisprudencia peruana ha entendido que, al tener el juez en el proceso laboral una posición activa y promotora, de tinte casi inquisitivo, la responsabilidad por una paralización no es atribuible solo al trabajador, razón por la cual ha establecido el criterio de que en el proceso laboral no rige el

abandono, que es propio del esquema dispositivo del proceso civil”.

2.3.1.4.3. La preclusión:

La preclusión es, en una de sus acepciones, la extinción del derecho a un acto procesal por haberse dejado pasar la oportunidad para realizarlo. En tal sentido, cuando una sentencia es desfavorable y no se interpone en el plazo legalmente señalado el recurso impugnatorio pertinente -que en el proceso peruano es el recurso de apelación-, la sentencia queda consentida y asume de modo irreversible la calidad de cosa juzgada.

2.3.2. COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES

2.3.2.1. Los beneficios sociales

En el desarrollo de la doctrina laboral, hemos podido evidenciar un abanico de conceptos, de modo que su recopilación nos parece pertinente para internar explicar el contenido de los beneficios sociales. Así pues, daremos cuanta de los conceptos encontrados a continuación:

Para el profesor nacional (Toyama, 2001), los beneficios sociales se definen como: “aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal” (p. 34).

Contrario sensu a lo sostenido por (Toyama, 2001), para (Saco, 2001), los beneficios sociales son concebidos como una suerte de conquistas sociales, estableciendo:

“[...] otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo {jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.)” (p. 34).

Para (Morales, 2010), los beneficios sociales, se vinculan conceptualmente “[...] con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley” (p. 90).

Desde una perspectiva vinculada al aspecto tributario implicante en los beneficios sociales, estos son para (Alva, 2014), aquellos conceptos “[...] entregados al trabajador dentro de su relación laboral o a la culminación de la misma, implican en cierto modo una deducción del gasto a efectos de la determinación de la renta neta de tercera categoría” (p. 34).

En ese sentido, puede plantearse que el beneficio social es todo ingreso que percibe el trabajador que no esté incluido en alguno de estos conceptos anteriores. Sin embargo las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de impresión.

En la definición de (De Valdivia, 2016, p. 81) los beneficios sociales son “todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónomo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación trabajo {jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.)” (p. 34).

Para (Morales, 2010), los beneficios sociales, se vinculan conceptualmente “[...] con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley” (p. 90).

Desde una perspectiva vinculada al aspecto tributario implicante en los beneficios sociales, estos son para (Alva, 2014), aquellos conceptos “[...] entregados al trabajador dentro de su relación laboral o a la culminación de la misma, implican en cierto modo una deducción del gasto a efectos de la determinación de la renta neta de tercera categoría” (p. 34).

En ese sentido, puede plantearse que el beneficio social es todo ingreso que percibe el trabajador que no esté incluido en alguno de estos conceptos anteriores. Sin embargo las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de impresión.

En la definición de (De Valdivia, 2016, p. 81) los beneficios sociales son “todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónomo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. En consecuencia, los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente de origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos”.

De acuerdo a (Pinedo, 2010) refiere los beneficios sociales que son todos aquellos beneficios establecidos por ley, tales como la compensación por tiempo de servicios, la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida, las gratificaciones, participación de utilidades de la empresa y demás derechos laborales establecidos por ley, diferenciándolos de los beneficios establecidos convencionalmente.

(Carranza, 2015, pág. 84), opina que “son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza

remunerativa” (p. 35).

(López, 2013) señala en cuanto a los beneficios sociales que es todo aquello que percibe el trabajador como remuneración, considerando dentro de ésta a todo ingreso monetario y no monetario, se considera al beneficio social, al salario, indemnización, aguinaldo, primas, bonos, vacación subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros. Por lo tanto es el conjunto de ingresos que percibe el trabajador, tanto en vigencia del contrato laboral como a su finalización.

De otro modo, (Carranza, 2015), señala que los beneficios sociales son retribuciones de la empresa a los trabajadores que ayudan al rendimiento y crecimiento del mismo y satisfacción del trabajador, prestando especialmente importancia a su potencial y al valor humano.

Según (Sánchez, 2001), la expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambientes de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.).

En consecuencia, teniendo en cuenta los criterios expuestos por (De Valdivia, 2016) y de acuerdo a nuestra legislación laboral vigente (aspectos legales), podemos concluir que son beneficios sociales los

siguientes:

- La asignación familiar.
- Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados).
- Horas extras y sobretasa nocturna.
- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
- Compensación por tiempo de servicios.
- Seguro vida ley.
- Participación de utilidades

2.3.2.2. Naturaleza jurídica de los beneficios sociales

Como se ha visto ya en los primeros acápites de esta parte del desarrollo teórico de nuestra tesis, alcanzar fácilmente una definición de beneficios sociales no es una tarea fácil, y menos aún lo es tratar de describir la naturaleza que los impregna.

En efecto, como explica (Bueno, 2007):

“[...] la definición y la naturaleza jurídica de los beneficios sociales no se desprenden fácilmente ni de la legislación positiva ni de la doctrina nacional. Ello es el motivo por el cual se discute si figuras tales como las vacaciones truncas, las gratificaciones legales o la indemnización por despido arbitrario deben ser calificadas como beneficios sociales o no” (p. 68).

Existe a veces, el error común de querer equiparar a los beneficios sociales con el carácter remunerativo del sueldo o que en todo caso, descienden de la misma naturaleza económica y jurídica, empero esto no es cierto, de modo que describiremos la idea de que son equiparables.

Una apreciación acertada consideramos, es la vertida por (Pérez-Albela, 2012), quién explica ampliamente que

“los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento” (p. 35).

2.3.2.3. Criterios delimitadores de los beneficios sociales

Para el profesor (Toyama, 2001), en acuerdo con (Bueno, 2007), existen criterios delimitadores de los beneficios sociales, por medio de los cuales estos conservan sus diferencias con otros aspectos contractuales laborales, como es el caso de las remuneraciones. En ese sentido, tales criterios son, en consonancia con los citados autores los siguientes:

2.3.2.3.1. Criterio restrictivo:

Según este criterio son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la compensación por tiempo de servicios o también conocido como CTS.

2.3.2.3.2. Criterio amplio:

De acuerdo con este criterio, todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, es un beneficio social.

2.3.2.3.3. Criterio diferenciado

Este criterio establece la diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales.

2.3.2.4. Criterios delimitadores de los beneficios sociales

Para el profesor (Toyama, 2001), en acuerdo con (Bueno, 2007), existen criterios delimitadores de los beneficios sociales, por medio de los cuales estos conservan sus diferencias con otros aspectos contractuales laborales, como es el caso de las remuneraciones. En ese sentido, tales criterios son, en consonancia con los citados autores los siguientes:

2.3.2.4.1. Criterio restrictivo:

Según este criterio son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la compensación por tiempo de servicios o también conocido como CTS.

2.3.2.4.2. Criterio amplio:

De acuerdo con este criterio, todo

complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, es un beneficio social.

2.3.2.4.3. Criterio diferenciado

Este criterio establece la diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales.

2.3.2.4.4. Criterio excluyente

Según dicho criterio el único beneficio social es la compensación por tiempo de servicios (CTS).

2.3.2.4.5. Criterio legal

Según el cual, los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal.

2.3.2.5. Clasificación los beneficios sociales

2.3.2.5.1. La compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio social que tiene como propósito fundamental el “[...] prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente” (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012, p. 17).

Su regulación normativa se halla signada por

el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, esto es el Decreto Supremo N° 001- 97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-97- TR; así como otras normas de carácter complementario.

2.3.2.5.2. Las gratificaciones:

Como señalan (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012), las gratificaciones, son concebidos como montos dinerarios cuyo pago está a cargo del empleador en forma adicional a la entrega de la remuneración, en la oportunidad en que lo señale las normas que regulan este concepto.

Así pues, existen, con obligatoriedad, gratificaciones como el de Fiestas Patrias y Navidad, cuyo origen deviene de la norma; de modo que ante el incumplimiento del empleador, el trabajador puede reclamar judicialmente el pago.

Su positivización en la norma se da a partir de la Ley N° 25139, la misma que se basó en ciertas prácticas empresariales donde se realizaba el pago de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre. En la actualidad su regulación se da por medio de la ley N° 27735 y Reglamento el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR.

2.3.2.5.3. Las vacaciones:

Los conceptos vacacionales, son reconocidos también como uno de los beneficios sociales, quizás de mayor importancia en el tracto contractual (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012), y consisten

en el otorgamiento de días libres de obligación laborales.

En su clasificación, comprenden a los descansos semanales obligatorios, los descansos en días feriados y los descansos vacacionales anuales.

Uno de los más importantes es el descanso remunerado, cuya formación normativa y regulación, se encuentra a cargo del Decreto Legislativo N° 713 de 1991 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

2.3.2.5.4. La participación en las utilidades de la empresa u organización empleadora:

Este es un beneficio social que se halla contemplado en primera instancia por nuestra constitución política en su artículo 29°, donde se reconoce el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

Ahora bien, de manera específica, la legislación laboral, regula también el acceso a este beneficio social mediante la promulgación del Decreto Legislativo N° 892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N° 27564, la Ley N° 28464, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR: Reglamento del Decreto Legislativo 892, así como las normas previstas en el Decreto Legislativo 677.

2.3.2.6. El pago de los beneficios sociales

El pago de las remuneraciones y beneficios sociales a los trabajadores, implica tanto un deber como un derecho.

Se extiende como un deber ya que representa “[...] una obligación por parte de los empleadores de cumplir con la contraprestación de los servicios recibidos” (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012, p. 41). Por otro lado, inquiera derecho,

Uno de los más importantes es el descanso remunerado, cuya formación normativa y regulación, se encuentra a cargo del Decreto Legislativo N° 713 de 1991 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

2.3.2.6.1. La participación en las utilidades de la empresa u organización empleadora:

Este es un beneficio social que se halla contemplado en primera instancia por nuestra constitución política en su artículo 29°, donde se reconoce el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

Ahora bien, de manera específica, la legislación laboral, regula también el acceso a este beneficio social mediante la promulgación del Decreto Legislativo N° 892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N° 27564, la Ley N° 28464, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR: Reglamento del Decreto Legislativo 892,

así como las normas previstas en el Decreto Legislativo 677.

2.3.2.7. El pago de los beneficios sociales

El pago de las remuneraciones y beneficios sociales a los trabajadores, implica tanto un deber como un derecho.

Se extiende como un deber ya que representa “[...] una obligación por parte de los empleadores de cumplir con la contraprestación de los servicios recibidos” (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012, p. 41). Por otro lado, inquiera derecho,

Uno de los más importantes es el descanso remunerado, cuya formación normativa y regulación, se encuentra a cargo del Decreto Legislativo N° 713 de 1991 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

2.3.2.7.1. La participación en las utilidades de la empresa u organización empleadora:

Este es un beneficio social que se halla contemplado en primera instancia por nuestra constitución política en su artículo 29°, donde se reconoce el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

Ahora bien, de manera específica, la legislación laboral, regula también el acceso a este beneficio social mediante la promulgación del Decreto Legislativo N° 892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N° 27564, la Ley N° 28464,

su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR: Reglamento del Decreto Legislativo 892, así como las normas previstas en el Decreto Legislativo 677.

Uno de los más importantes es el descanso remunerado, cuya formación normativa y regulación, se encuentra a cargo del Decreto Legislativo N° 713 de 1991 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

2.3.2.7.2. La participación en las utilidades de la empresa u organización empleadora:

Este es un beneficio social que se halla contemplado en primera instancia por nuestra constitución política en su artículo 29°, donde se reconoce el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

Ahora bien, de manera específica, la legislación laboral, regula también el acceso a este beneficio social mediante la promulgación del Decreto Legislativo N° 892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N° 27564, la Ley N° 28464, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR: Reglamento del Decreto Legislativo 892, así como las normas previstas en el Decreto Legislativo 677.

2.3.2.8. El pago de los beneficios sociales

El pago de las remuneraciones y beneficios sociales a los trabajadores, implica tanto un deber como

un derecho.

Se extiende como un deber ya que representa “[...] una obligación por parte de los empleadores de cumplir con la contraprestación de los servicios recibidos” (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012, p. 41). Por otro lado, inquiera derecho, pues “[...] los empleadores deben tener la posibilidad de cumplir con sus obligaciones.” (Infantes, Mucha, & Egúsquiza, 2012, p. 81).

2.3.2.9. Procedimientos para el pago de beneficios sociales

Respecto al pago efectivo de los beneficios sociales de carácter dinerario, el empleador tiene la obligación de cancelar los depósitos de los beneficios sociales en el curso de determinado tiempo, por ejemplo en el caso de un cese. El plazo se comprende de cuarenta y ocho horas de producido.

No obstante, es posible que producto de determinadas situaciones relacionadas con la salida del trabajador de la empresa –como es el abandono de trabajo, el fallecimiento del trabajador, el despido por falta grave, el cese colectivo, entre otros–, aquel no efectúe el cobro de sus beneficios sociales perjudicando a su empleador ya que, a partir del siguiente día de las cuarenta y ocho horas en las que se deben de pagar los beneficios sociales, comienzan a correr intereses legales.

Para evitar dicha situación, el empleador puede efectuar el pago de los beneficios sociales por consignación, para lo cual –por tratarse de una

obligación exigible, de acuerdo con lo establecido por la Ley Procesal de Trabajo—no se requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago ni que solicite autorización del Juez para hacerlo.

Para efectuar una consignación, en primer lugar, el empleador deberá practicar una liquidación de beneficios sociales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas del cese del trabajador.

2.3.2.10. Procedimientos para el pago de beneficios sociales

Respecto al pago efectivo de los beneficios sociales de carácter dinerario, el empleador tiene la obligación de cancelar los depósitos de los beneficios sociales en el curso de determinado tiempo, por ejemplo en el caso de un cese. El plazo se comprende de cuarenta y ocho horas de producido.

No obstante, es posible que producto de determinadas situaciones relacionadas con la salida del trabajador de la empresa —como es el abandono de trabajo, el fallecimiento del trabajador, el despido por falta grave, el cese colectivo, entre otros—, aquel no efectúe el cobro de sus beneficios sociales perjudicando a su empleador ya que, a partir del siguiente día de las cuarenta y ocho horas en las que se deben de pagar los beneficios sociales, comienzan a correr intereses legales.

Para evitar dicha situación, el empleador puede efectuar el pago de los beneficios sociales por consignación, para lo cual —por tratarse de una obligación exigible, de acuerdo con lo establecido por la

Ley Procesal de Trabajo–no se requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago ni que solicite autorización del Juez para hacerlo.

Para efectuar una consignación, en primer lugar, el empleador deberá practicar una liquidación de beneficios sociales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas del cese del trabajador.

Posteriormente, deberá depositar en efectivo o mediante cheque de gerencia emitido a nombre del Banco de la Nación la suma de los beneficios sociales. Para ello, quien realice el trámite deberá presentar una carta en papel membretado de la empresa y firmada por el representante legal.

Luego de ello, el Banco de la Nación emitirá un certificado de depósito bancario a nombre del Juzgado de Paz Letrado del domicilio del trabajador, el cual deberá ser adjuntado al escrito de demanda de consignación.

Desde una consideración dogmática, (Raraz, 2014, p.

53) opina que “para mantener los beneficios obtenidos de actos o hechos no normativos, como pueden ser el contrato de trabajo, la concesión unilateral del empleador o la consolidación por el transcurso del tiempo (que nacen de hechos, pero se diferencia de la costumbre, porque aquel se aplica para los trabajadores concretos y particulares”.

2.3.2.11. La irrenunciabilidad de los beneficios sociales como derechos fundamentales del trabajador

La irrenunciabilidad de derechos, como es el caso de los beneficios sociales, se comprenden hasta lo aquí desarrollado, como la expresión del principio de deberes y derechos del trabajador, que forma parte de la configuración constitucional del derecho laboral que ya hemos abordado al empezar este capítulo. Este criterio es asumido no con cierta totalidad. En la doctrina por ejemplo, se ha explicado que:

“Los beneficios sociales que corresponden al trabajador tienen el carácter de irrenunciables, siendo consagrado este criterio por la Constitución Política vigente en el inciso 2 de su artículo 26° de la Constitución Política. Estos surgen como consecuencia del establecimiento de una relación de trabajo. En ese sentido, el cumplimiento no es renunciable para el trabajador y no es potestativo para el empleador: es obligatorio y exigible por los medios que franquea la ley” (Matos, 2010, p. 38).

A nivel de la jurisprudencia es incipiente todavía el tratamiento de este aspecto, empero, ya ha habido pronunciamiento importantes. EL primero de ellos es el dictaminado por la Corte Suprema de Justicia de la República, que a través de la Casación Laboral N° 10712-2014-LIMA, que siendo doctrina jurisprudencial, se trata, según el sumillado de la propia casación de dilucidar qué efectos económicos al trabajador son renunciables y cuáles no. Así el supremo tribunal indica que:

“El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador”.

De acuerdo a esta perspectiva, para que un derecho económico afecto al trabajador sea considerado como materia de irrenunciabilidad, la judicatura debe obedecer a los siguientes criterios citados por la referida judicatura en su fundamento sexto:

2.3.2.11.1. “Los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía, son de carácter irrenunciable para el trabajador individual, sin perjuicio de los pactos de reducción de remuneraciones que son aceptados por nuestro ordenamiento jurídico conforme a la Ley N° 9463 de fecha diecisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, cuya vigencia se reconoce;

2.3.2.11.2. Los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral, tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual, pero si pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación por acuerdo entre la organización sindical y el empleador; este es el caso de la negociación colectiva in peius, la cual solo puede acordarse entre los mismos sujetos

colectivos y el mismo ámbito negocial;

2.3.2.11.3. Los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de la decisión unilateral del empleador, pueden ser objeto de libre disposición por el trabajador individual, quien puede aceptar su disminución e incluso su supresión”.

Ahora bien teniendo en cuenta los anteriores criterios sostenidos por la judicatura, Corte Suprema de Justicia, a través de la Sala Constitucional y Social Permanente, el 19 de Abril de 2011, emitieron la sentencia que recae en el Expediente N° 001189-2010, en un proceso del sindicato de trabajadores contra la empresa Oleotécnica declarando la suspensión del remate en proceso laboral disponiendo que éste continúe su trámite en el estado en que se encontraba, hasta que se haga efectivo el pago correspondiente o el remate de bienes embargados.

En ese pronunciamiento, la referida sala señaló que los beneficios sociales son de carácter irrenunciable, e incluso son prioridad ante cualquier otra obligación de empleador.

De acuerdo con la resolución, la sala suprema establece que el citado sindicato viene persiguiendo el pago de la compensación por tiempo de servicios a sus integrantes hace más de 12 años, e incluso cuenta con una sentencia judicial que le reconoce ese derecho.

Agrega que según lo establecido por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, dichos beneficios tienen carácter persecutorio cualesquiera sean los cambios que se operen en la razón social de las empresas, y aun cuando se hubieren declarado insolventes con la intervención

del INDECOPI.

Cuando se pretende exigirle al sindicato de trabajadores de la empresa Oleotécnica que agote un trámite administrativo concursal y de declaración de insolvencia seguido en INDECOPI, se están violando los principios constitucionales de preferencia en el pago y autoridad de la cosa juzgada, sostiene el tribunal supremo. Esta situación postergaría su derecho, generándoles mayores costos.

En primer lugar, cabe resaltar que la Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares.

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

2.3.2.12. Regímenes laborales

2.3.2.12.1. RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276

Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la

ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

2.3.2.12.2. RÉGIMEN LABORAL 1057 O CAS

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

2.3.2.13. Regímenes laborales

2.3.2.13.1. RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276

Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la

ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

2.3.2.13.2. RÉGIMEN LABORAL 1057 O CAS

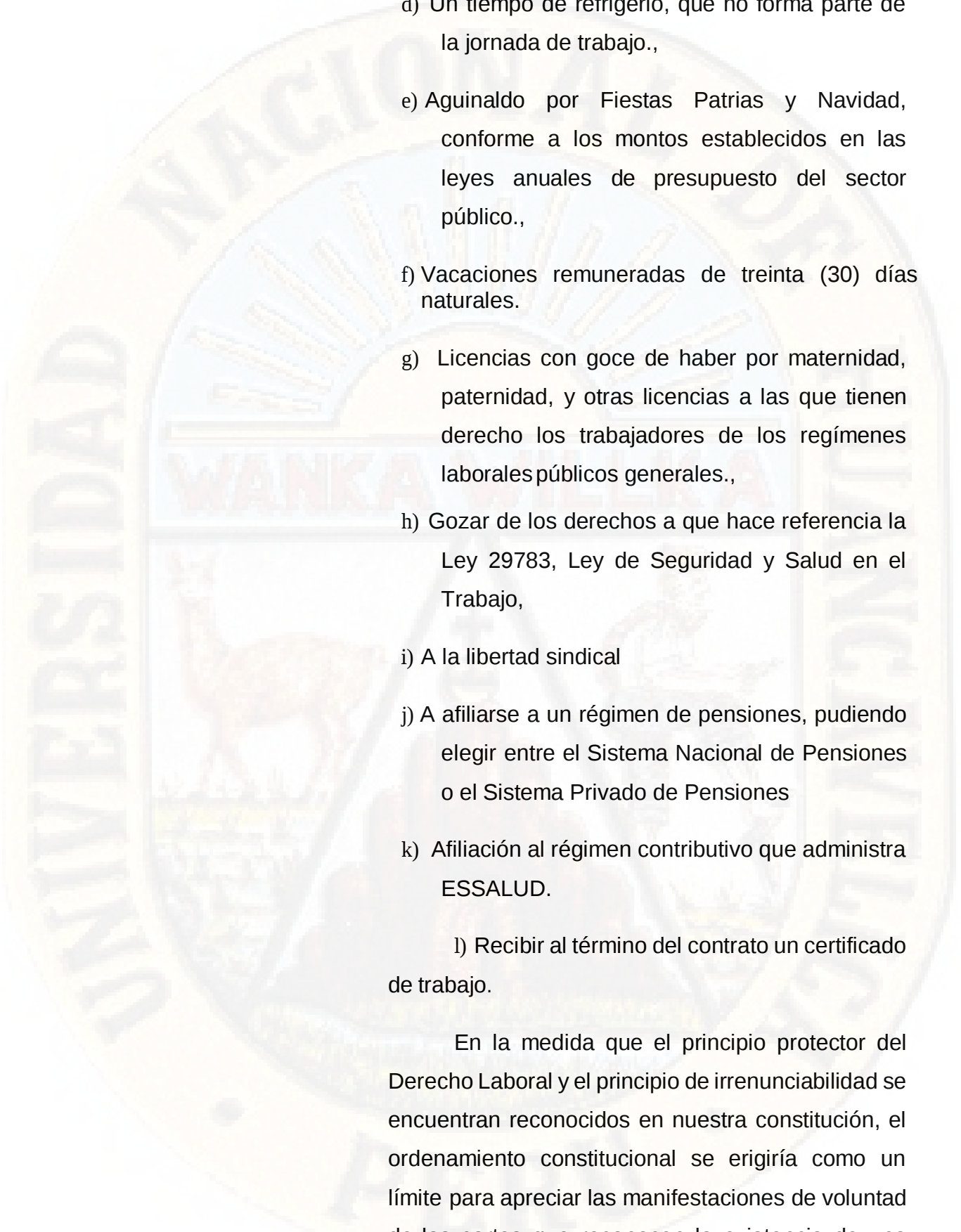
El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Decreto Legislativo N° 1057/ Decreto Supremo 75-2008-PCM

Ley N° 29849: dispuso la eliminación progresiva del CAS.

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.

- 
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.,
 - e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.,
 - f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
 - g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales públicos generales.,
 - h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo,
 - i) A la libertad sindical
 - j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones
 - k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.
 - l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

En la medida que el principio protector del Derecho Laboral y el principio de irrenunciabilidad se encuentran reconocidos en nuestra constitución, el ordenamiento constitucional se erigiría como un límite para apreciar las manifestaciones de voluntad de las partes que reconocen la existencia de una relación no laboral, dentro de ello, de la autonomía

de los trabajadores para la disposición de derechos reconocidos en las normas imperativas.

El principio de irrenunciabilidad de derechos es probablemente el más conocido por las partes de una relación laboral; y, tal es su importancia, que ha sido recogido en la propia Constitución Política del Perú.

Ahora bien, mediante este principio se busca proteger a los trabajadores, en concreto, limita la capacidad de disposición del trabajador sobre ciertos derechos adquiridos durante la relación laboral, motivando que la renuncia a los mismos, aun cuando sea voluntaria, califique como inválida.

La pregunta crucial es entonces, ¿acaso todo lo obtenido durante el desarrollo de una relación laboral, tenga contenido económico o no, se encuentra protegido con el principio de irrenunciabilidad? La respuesta nos la da la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral No. 10712-2014-Lima.

En dicho pronunciamiento se han establecido ciertas reglas para definir qué resulta irrenunciable por parte de un trabajador:

- 1) Los derechos cuyo origen es una ley o norma jurídica estatal, con prescindencia de su jerarquía, son irrenunciables (Ejemplo: el pago de los beneficios sociales). La única excepción permitida son los pactos de reducción de remuneraciones que se realicen conforme a las

reglas de la Ley No. 9463.

2) Los derechos cuyo origen sea el convenio colectivo o, de ser el caso, el laudo arbitral que resuelve la negociación colectiva, son irrenunciables para cada trabajador actuando individualmente; sólo pueden disponer de ellos la organización sindical que los negoció.

3) Los derechos cuyo origen sea el contrato individual de trabajo o aquellos que el empleador otorgue por decisión unilateral, sí pueden ser objeto de renuncia por el trabajador actuando individualmente.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1. Beneficios sociales

Para (Pinedo, 2010, p. 63) “son prestaciones no dinerarias y no sustituibles por dinero, ni acumulables; cuya naturaleza jurídica es no remuneratoria, sino de seguridad social, por lo cual sobre ella no se hacen deducciones ni aportes, ni tampoco son tomadas en cuenta para beneficios, como el sueldo anual complementario o la antigüedad. Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo”.

2.3.2. Principio de irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos al trabajador se comprende como un principio rector del derecho de trabajo, y que por lo tanto norma las relaciones entre

empleador y empleado, entendiendo un desequilibrio en la relación contractual y que se compele como instrumento protector del trabajador, cuando se desconozcan el cumplimiento del abanico de derechos laborales que le asisten

2.5. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

El principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al afectar los derechos laborales de los trabajadores.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- El principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.
- El principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

2.6. VARIABLES

- **INDEPENDIENTE:**
Principio de irrenunciabilidad.
- **DEPENDIENTE:**
Beneficios sociales

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Principio de irrenunciabilidad	El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.	Mediante este principio se busca proteger a los trabajadores, en concreto, limita la capacidad de disposición del trabajador sobre ciertos derechos adquiridos durante la relación laboral, motivando que la renuncia a los mismos, aun cuando sea voluntaria, califique como inválida.	Imposibilidad de disponer de derechos laborales.	• Tratados internacionales: • Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 29 y 30 • Pacto Internacional de derechos civiles y políticos. Artículo 5 • Convención Americana sobre derechos humanos. Artículo 30 • Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Artículo 15 • Convenios No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 6 • Constitución de 1993, artículo 26 inciso 2
			Imposibilidad unilateral de renunciar a derechos laborales.	• Normas legales dispositivas. • Acuerdos empleadores trabajadores a nivel de contratos individuales y convenios colectivos. • Estimación de la costumbre como supuesto de renunciabilidad de derechos laborales.
Beneficios sociales	Los beneficios sociales son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.	Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.	Beneficios Legales	• Asignación familiar • Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) • Horas extras y sobretasa nocturna • Gratificaciones por fiestas patrias y navidad • Compensación por tiempo de servicios • Seguro vida ley Participación de utilidades
			Beneficios Convencionales	• Gratificaciones extraordinarias • Bonificación por cumpleaños • Asignación escolar • Bono por cumplimiento de metas, entre otros.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

UBICACIÓN POLÍTICA

Región : Huancavelica

Provincia : Huancavelica

Distrito : Acoria

TEMPORAL : 2018

SOCIAL : Los trabajadores (funcionarios y Servidores Públicos) de la Municipalidad Distrital de Acoria.

ÁMBITO DOCTRINAL: Es una investigación en el ámbito del Derecho Público, en la especialidad de Derecho Laboral.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente es una investigación jurídica social porque se centró en estudiar la realidad jurídica del tema objeto de estudio, antes que proponer teorías o enfoques dogmáticos. En ese sentido, la investigación realizó un trabajo de campo para obtener la recolección de sus datos y posteriormente procesarla e interpretarla (Bazán, 2017).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es de carácter relacional. Según (Caleira, 2015), el nivel relacional “se busca entender la relación o asociación entre dos variables, sin establecer algún tipo de causalidad entre ella. Aporta indicios sobre las posibles causas del fenómeno, son estudios de asociación sin dependencia entre variables”.

3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRO

La población se encuentra constituida por 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

La muestra se encontrará constituida por 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

El tipo muestreo que se empleó es el muestro no aleatorio o no probabilístico (no aleatorio) por conveniencia (criterio de justificación).

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo a (Caleira, 2015), el análisis documental consiste en aquel “conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo” (p. 34).

Y asimismo se utilizó la observación, que para (Molinero, 2009) es “una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos” (p. 67).

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación como procedimiento que se realizó para la obtención de los datos, se consideró de la siguiente manera:

- Diseño del instrumento.
- Validación del instrumento.

- Aplicación del instrumento en la muestra.
- Análisis e interpretación de los datos.

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se tabularon los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas e instrumentos de la investigación, y se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Versión 22, con la finalidad de procesar dichos datos, para luego haberlos expresa

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En el presente apartado se abordará la presentación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación:

- ÍTEM NRO. 1

¿SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE INFORMADO DE LOS DERECHOS Y DEBERES QUE COMO TRABAJADOR LE CORRESPONDEN?

Tabla N° 1: ¿Se encuentra informado de los derechos y deberes que como trabajador le corresponden?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	21	38,2	38,2	38,2
	No	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

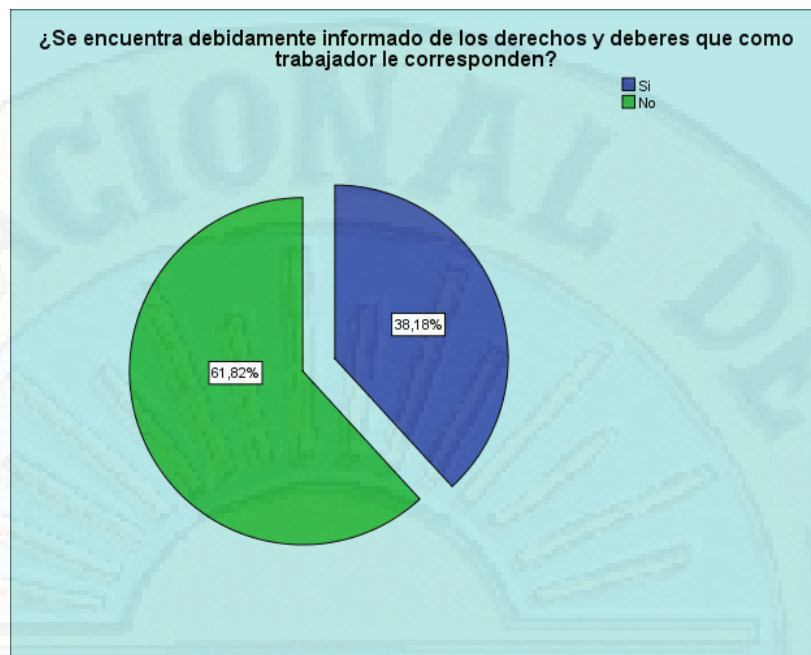


Gráfico N° 1: ¿Se encuentra informado de los derechos y deberes que como trabajador le corresponden?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si se encuentra informado de los derechos y deberes que como trabajador le corresponden, estos respondieron de que si en un 38.18% y de que no en un 61.82%

- ÍTEM NRO. 2

¿PERCIBE SUS BENEFICIOS SOCIALES CON TOTAL NORMALIDAD?

Tabla N° 2: ¿Percibe sus beneficios sociales con total normalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	43	78,2	78,2	78,2
	No	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

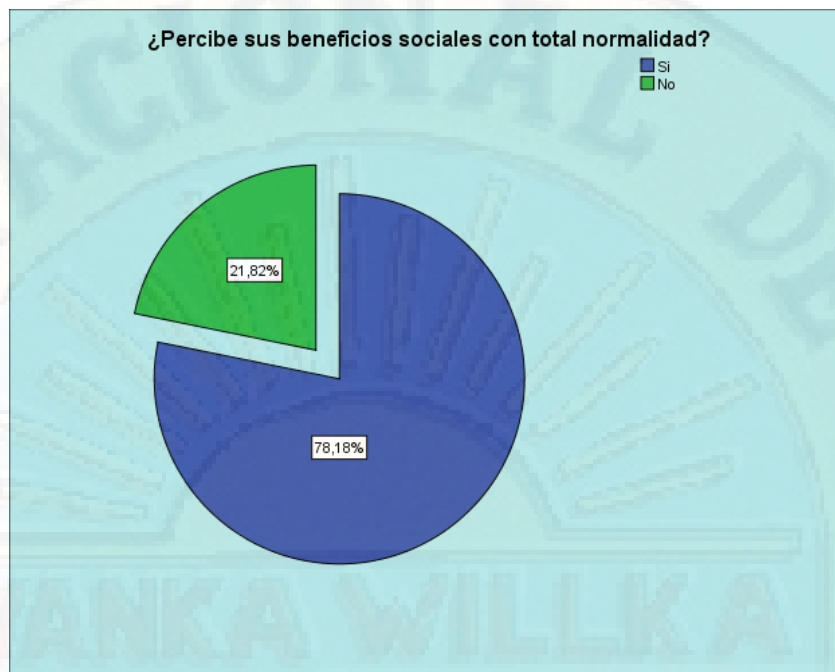


Gráfico N° 2: ¿PERCIBE SUS BENEFICIOS SOCIALES CON TOTAL NORMALIDAD?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si percibe sus beneficios sociales con total normalidad, estos respondieron de que si en un 78.18% y de que no en un 21.82%.

- ÍTEM NRO. 3

¿A LA FECHA, HA TENIDO CONOCIMIENTO DE CASOS EN LOS QUE SU EMPLEADOR HAYA HECHO DISPOSICIÓN UNILATERAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE LE CORRESPONDEN COMO TRABAJADOR?

Tabla N° 3: ¿A la fecha, ha tenido conocimiento de casos en los que su empleador haya hecho disposición unilateral de los beneficios sociales que le corresponden como trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	16,4	16,4	16,4
	No	46	83,6	83,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

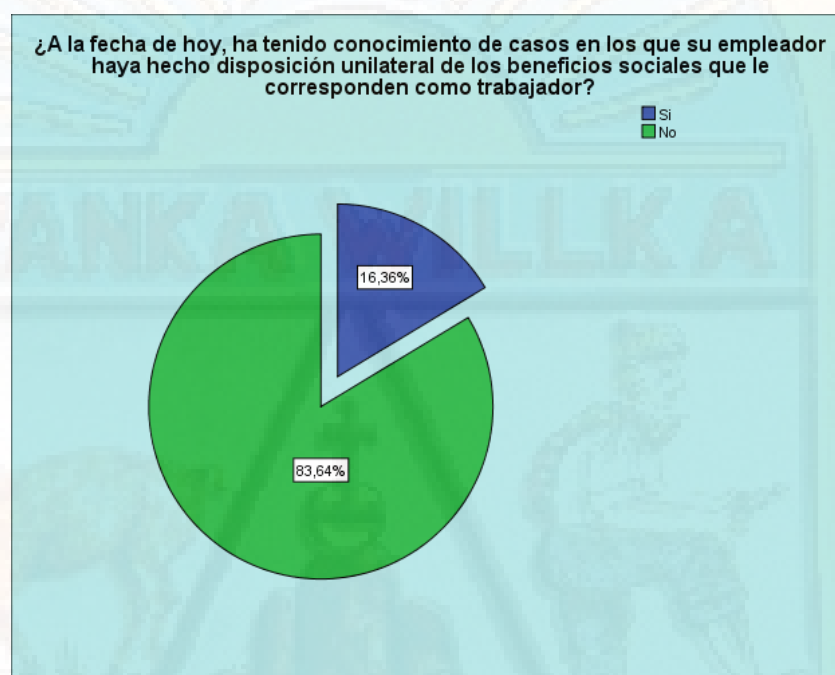


Gráfico N° 3: ¿A LA FECHA, HA TENIDO CONOCIMIENTO DE CASOS EN LOS QUE SU EMPLEADOR HAYA HECHO DISPOSICIÓN UNILATERAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE LE CORRESPONDEN COMO TRABAJADOR?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si a la fecha de hoy, ha tenido conocimiento de casos en los que su empleador haya hecho disposición unilateral de los beneficios sociales que le corresponden como trabajador, estos respondieron de que si en un 16.36% y de que no en un 83.34%.

- ÍTEM NRO. 4

¿ALGUNA VEZ SU EMPLEADOR HA EJERCIDO ACTOS DE NEGOCIACIÓN O INTIMIDACIÓN EN LOS QUE LE HAYA PEDIDO, DE MANERA INDIVIDUAL O POR MEDIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RENUNCIAR A LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE LE CORRESPONDEN?

Tabla N° 4: ¿Alguna vez su empleador ha ejercido actos de negociación o intimidación en los que le haya pedido, de manera individual o por medio de negociación colectiva, renunciar a los beneficios sociales que le corresponden?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	41,8	41,8	41,8
	No	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

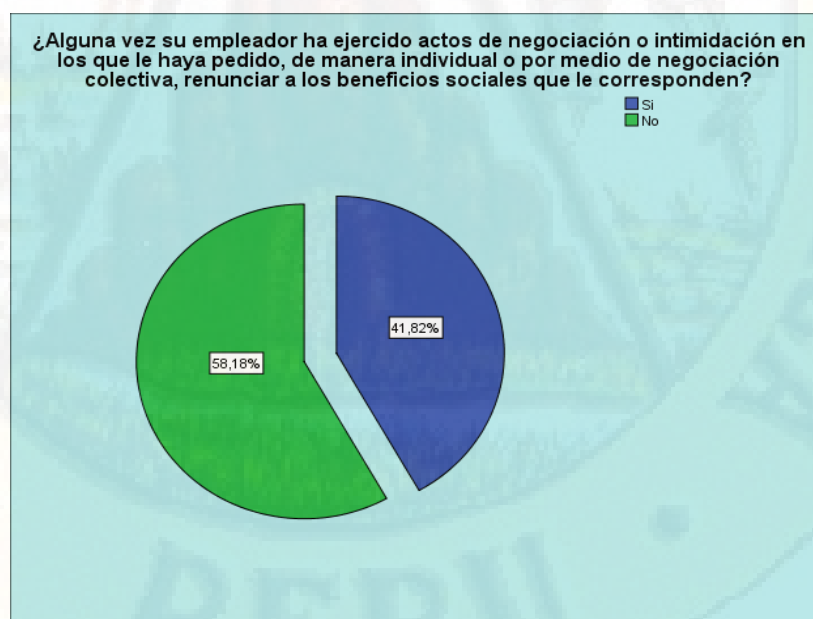


Gráfico N° 4: ¿ALGUNA VEZ SU EMPLEADOR HA EJERCIDO ACTOS DE NEGOCIACIÓN O INTIMIDACIÓN EN LOS QUE LE HAYA

PEDIDO, DE MANERA INDIVIDUAL O POR MEDIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RENUNCIAR A LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE LE CORRESPONDEN?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si alguna vez su empleador ha ejercido actos de negociación o intimidación en los que le haya pedido, de manera individual o por medio de negociación colectiva, renunciar a los beneficios sociales que le corresponden, estos respondieron de que sí en un 41.82% y de que no en un 58.18%

- ÍTEM NRO. 5

¿HA HECHO USO DE DERECHO A LAS VACACIONES A LA FECHA DE HOY?

Tabla N° 5: ¿Ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha de hoy?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	17	30,9	30,9	30,9
	No	38	69,1	69,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

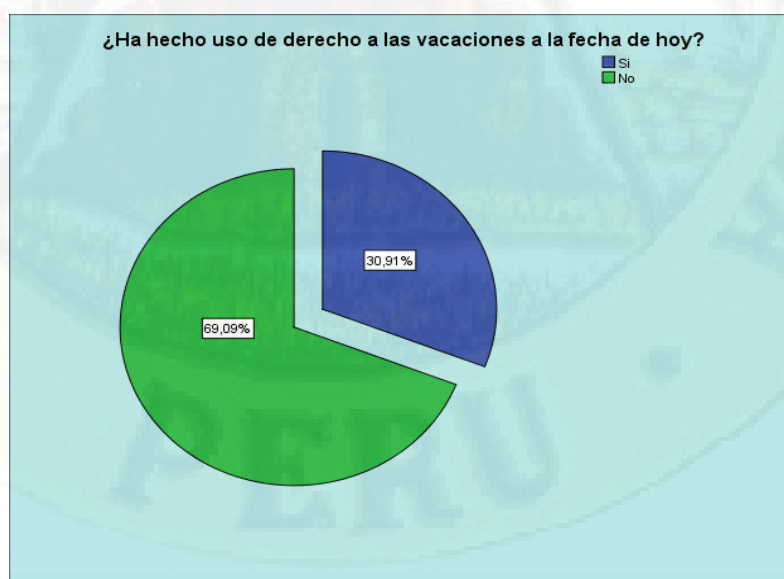


Gráfico N° 5: ¿HA HECHO USO DE DERECHO A LAS VACACIONES A LA FECHA DE HOY?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha de hoy, estos respondieron de que si en un 30.91% y de que no en un 69.09%.

- ÍTEM NRO. 6

¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE SU DERECHO A LAS VACACIONES?

Tabla N° 6: ¿Su empleador respeta y reconoce su derecho a las vacaciones?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	35	63,6	63,6	63,6
	No	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Gráfico N° 6: ¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE SU DERECHO A LAS VACACIONES?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si su empleador respeta y reconoce su derecho a las vacaciones, estos respondieron de que si en un 63.64% y de que no en un 36.36%.

- ÍTEM NRO. 7

¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE SU DERECHO A LAS GRATIFICACIONES?

Tabla N° 7: ¿Su empleador respeta y reconoce su derecho a las gratificaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	34,5	34,5	34,5
	No	36	65,5	65,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

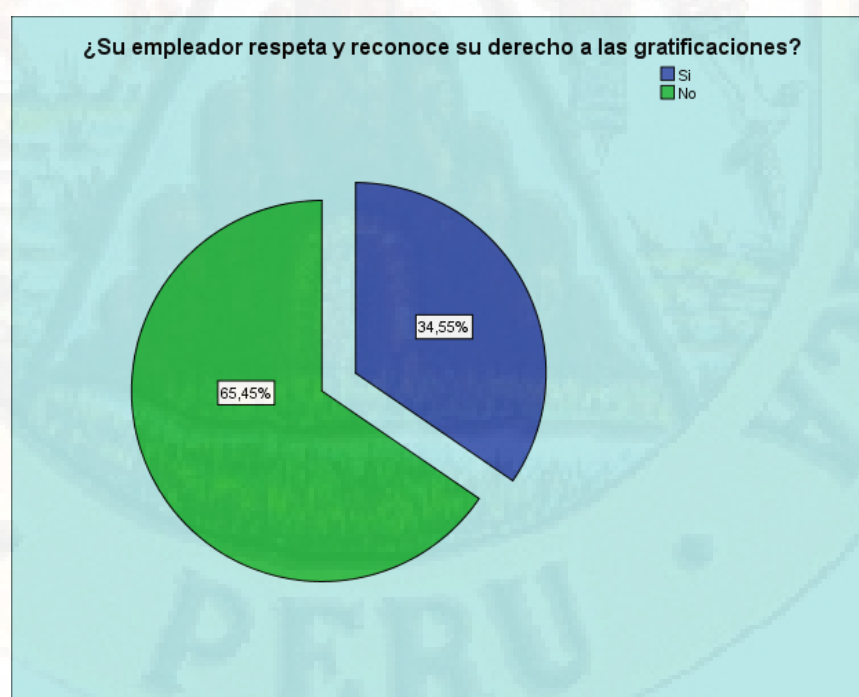


Gráfico N° 7: ¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE SU DERECHO A LAS GRATIFICACIONES?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si su empleador respeta y reconoce su derecho a las gratificaciones, estos respondieron de que si en un 34.55% y de que no en un 65.45%.

- ÍTEM NRO. 8

¿SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL DEPÓSITO DE LAS GRATIFICACIONES PUNTUALMENTE?

Tabla N° 8: ¿Su empleador cumple con el depósito de las gratificaciones puntualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	76,4	76,4	76,4
	No	13	23,6	23,6	100,0
	Tota l	55	100,0	100,0	

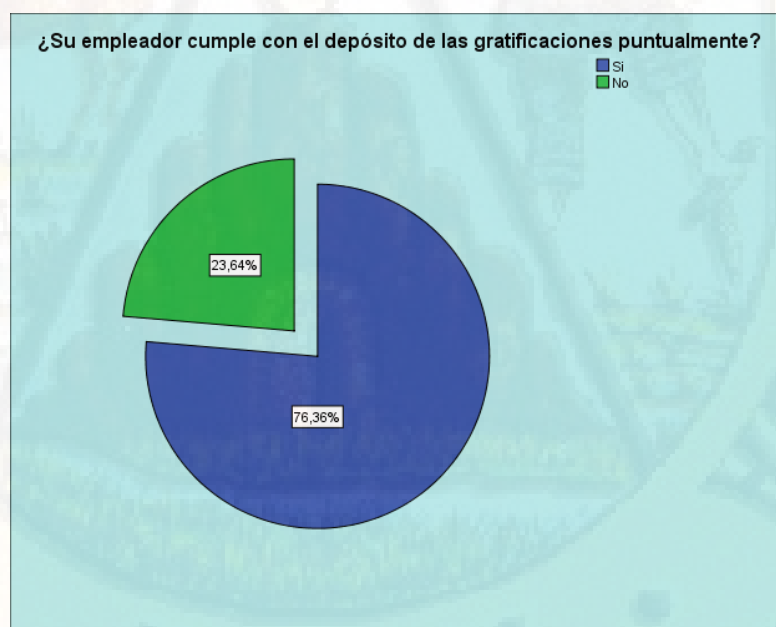


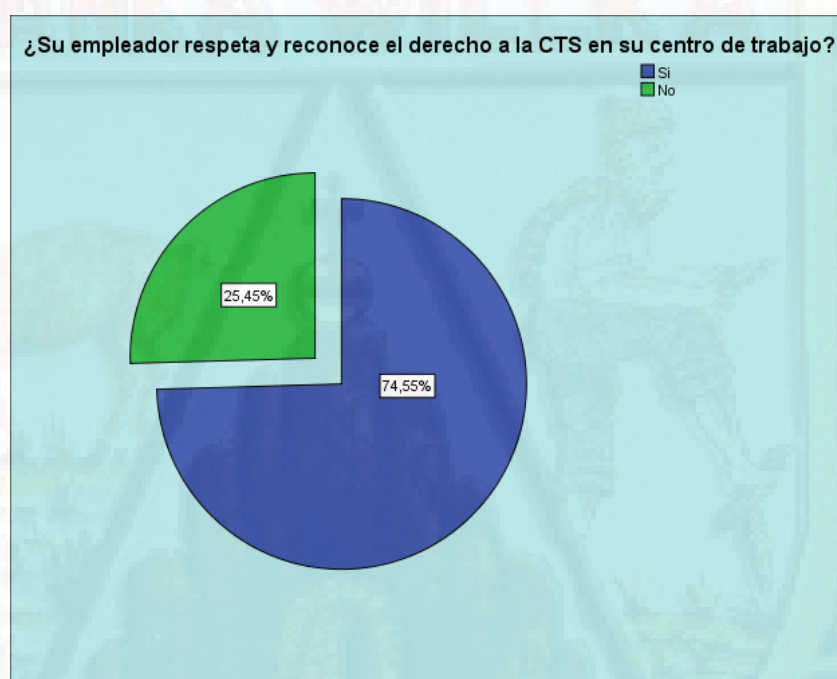
Gráfico N° 8: ¿SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL DEPÓSITO DE LAS GRATIFICACIONES PUNTUALMENTE?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si su empleador cumple con el depósito de las gratificaciones puntualmente, estos respondieron de que si en un 76.36% y de que no en un 23.64%.

- ÍTEM NRO. 9

¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE EL DERECHO A LA CTS EN SU CENTRO DE TRABAJO?

Tabla N° 9: ¿Su empleador respeta y reconoce el derecho a la CTS en su centro de trabajo?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	41	74,5	74,5	74,5
	No	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Gráfico N° 9: ¿SU EMPLEADOR RESPETA Y RECONOCE EL DERECHO A LA CTS EN SU CENTRO DE TRABAJO?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si su empleador respeta y reconoce el derecho a la CTS en su centro de trabajo, estos respondieron de que si en un 74.55% y de que no en un 25.45%.

- ÍTEM NRO.10

¿POR SU EXPERIENCIA, O EN LOS CASOS QUE HA OBSERVADO O SABIDO, SU EMPLEADOR CUMPLE DEBIDAMENTE CON EL PAGO DE LA CTS?

Tabla N° 10: ¿Por su experiencia, o en los casos que ha observado o sabido, su empleador cumple debidamente con el pago de la CTS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	76,4	76,4	76,4
	No	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

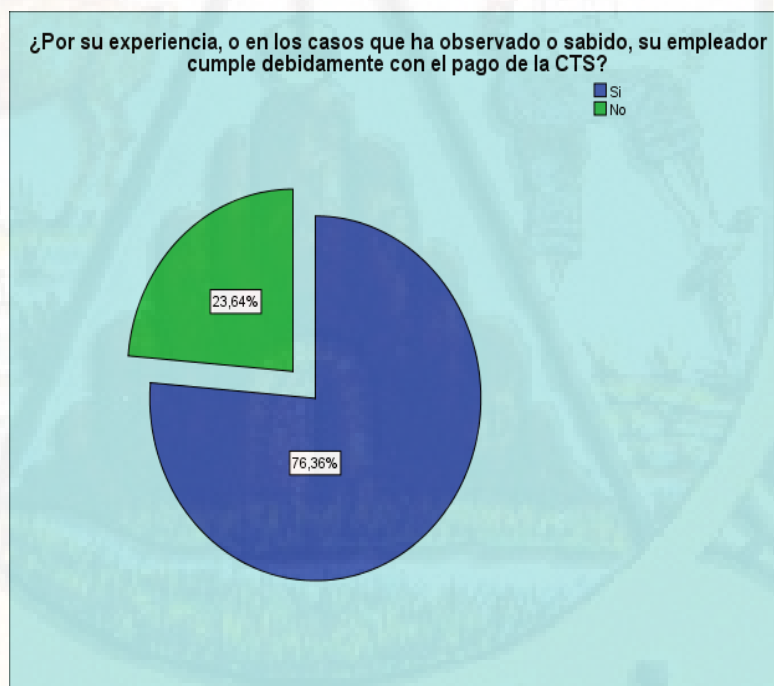


Gráfico N° 10: ¿POR SU EXPERIENCIA, O EN LOS CASOS QUE HA OBSERVADO O SABIDO, SU EMPLEADOR CUMPLE DEBIDAMENTE CON EL PAGO DE LA CTS?

Interpretación: Al preguntársele a los encuestados si por su experiencia, o en los casos que ha observado o sabido, su empleador cumple debidamente con el pago de la CTS, estos respondieron de que si en un 73.36

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Supuestos de formulación:

Ha: El principio de irrenunciabilidad se relaciona negativamente con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Ho: El principio de irrenunciabilidad no relaciona negativamente con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Para la prueba de correlación se usara el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, donde en primer lugar se tiene el siguiente resumen de casos:

TABLA N° 11: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS DE LA HIPÓTESIS GENERAL

	Casos					
	Válid o		Perdidos		Tota l	
	N	Porcenta je	N	Porcenta je	N	Porcenta je
Principio de irrenunciabilidad. * Beneficios sociales	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Ahora bien, teniendo un porcentaje de confiabilidad del 5%, y procesándose la información en el programa Estadístico SPSS versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

TABLA N° 12: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO PARA LA HIPÓTESIS GENERAL

	Valor	g l	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	19,412 _a	1	,000	,000	,000
Corrección de continuidad	16,953	1	,000		
Razón de verosimilitud	26,033	1	,000		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	19,059	1	,000		
N de casos válidos	55				

Como se puede observar, el valor de significancia de Chi cuadrado es de 0.000 que es menor al 0.050 (5%) del margen de error establecido para la confiabilidad de los datos obtenidos. Esto nos lleva a afirmar que existe una correlación perfecta entre ambas variables de estudio.

Ahora bien, hallando el valor de R de Pearson, se tiene que:

TABLA N° 13: CORRELACIONES PARA LA PROPORCIONALIDAD DE DATOS EN LA HIPÓTESIS GENERAL

		Principio de irrenunciabilidad.	Beneficios sociales
Principio de irrenunciabilidad.	Correlación de Pearson	1	-,594**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	55	55
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	-,594**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

De ese modo, como el valor de R es de -,594, se puede afirmar de que la relación existente es proporcionalmente inversa, por lo que se dice que esta es negativa.

CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA: Por lo hallado, se puede afirmar de que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la correlación entre el principio de irrenunciabilidad y el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis ***Ha: El principio de irrenunciabilidad se relaciona negativamente con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.***

4.2.2. DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

Supuestos de formulación:

Ha: El principio de irrenunciabilidad se relación negativamente con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Ho: El principio de irrenunciabilidad no se relación negativamente con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Para la prueba de correlación se usara el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, donde en primer lugar se tiene el siguiente resumen de casos:

TABLA N° 14: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Principio de irrenunciabilidad. * ¿Ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha de hoy?	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Ahora bien, teniendo un porcentaje de confiabilidad del 5%, y procesándose la información en el programa Estadístico SPSS versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

TABLA N° 15: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO PARA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

	Valor	g	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	39,837 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	36,137	1	,000		
Razón de verosimilitud	47,571	1	,000		
Prueba exacta de Fisher		1	,000	,000	,000
Asociación lineal por lineal	39,113				
N de casos válidos	55				

Como se puede observar, el valor de significancia de Chi cuadrado es de 0.000 que es menor al 0.050 (5%) del margen de error establecido para la confiabilidad de los datos obtenidos. Esto nos lleva a afirmar que existe una correlación perfecta entre ambas variables de estudio.

Ahora bien, hallando el valor de R de Pearson, se tiene que:

Tabla N° 16: Correlaciones para la proporcionalidad de datos en la hipótesis específica 01

		Principio de irrenunciabilidad.	¿Ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha de hoy?
Principio de irrenunciabilidad.	Correlación de Pearson	1	-,851**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
¿Ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha de hoy?	Correlación de Pearson	-,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

De ese modo, como el valor de R es de -,851, se puede afirmar de que la relación existente es proporcionalmente inversa, por lo que se dice que esta es negativa.

CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA: Por lo hallado, se puede afirmar de que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la correlación entre el principio de irrenunciabilidad y el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis **H_a : El principio de irrenunciabilidad se relación**

negativamente con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

4.2.3. De la hipótesis específica 02

Supuestos de formulación:

Ha: El principio de irrenunciabilidad se relación negativamente con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Ho: El principio de irrenunciabilidad no se relación negativamente con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.

Para la prueba de correlación se usara el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, donde en primer lugar se tiene el siguiente resumen de casos:

Tabla N° 17: Resumen de procesamiento de casos de la hipótesis específica 02

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Principio de irrenunciabilidad. * ¿Su empleador cumple con el depósito de las gratificaciones puntualmente?	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Ahora bien, teniendo un porcentaje de confiabilidad del 5%, y procesándose la información en el programa Estadístico SPSS versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

TABLA N° 18: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

	Valor	g l	Sig. asintótico (2 caras)	Significaci ón exacta (2 caras)	Significaci ón exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	10,515 _a	1	,001		
Corrección de continuidad	8,503	1	,004		
Razón de verosimilitud	14,920	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	10,324	1	,001		
N de casos válidos	55				

Como se puede observar, el valor de significancia de Chi cuadrado es de 0.001 que es menor al 0.050 (5%) del margen de error establecido para la confiabilidad de los datos obtenidos. Esto nos lleva a afirmar que existe una correlación fuerte entre ambas variables de estudio.

Ahora bien, hallando el valor de R de Pearson, se tiene que:

TABLA N° 19: CORRELACIONES PARA LA PROPORCIONALIDAD DE DATOS EN LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

	Principio de irrenunciabilidad.	¿Su empleador cumple con el depósito de las gratificaciones puntualmente?
Correlación de Pearson	1	,437**
Sig. (bilateral)		,001
N	55	55
Correlación de Pearson	,437**	1
Sig. (bilateral)	,001	
N	55	55

De ese modo, como el valor de R es de $-.851$, se puede afirmar de que la relación existente es proporcionalmente inversa, por lo que se dice que esta es negativa.

CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA: Por lo hallado, se puede afirmar de que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la correlación entre el principio de irrenunciabilidad y el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis ***H_a: El principio de irrenunciabilidad se relación negativamente con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.***

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación. Los beneficios sociales que corresponden al trabajador tienen el carácter de irrenunciables, siendo consagrado este criterio por la Constitución Política vigente en el inciso 2 de su artículo 26º de la Constitución Política. Estos surgen como consecuencia del establecimiento de una relación de trabajo. En ese sentido, el cumplimiento no es renunciable para el trabajador y no es potestativo para el empleador: es obligatorio y exigible por los medios que franquea la ley.
2. Se logró establecer que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecer que los trabajadores consideran que les es difícil acceder al cobro de dichos beneficios. La jurisprudencia casatoria muestra cómo resulta necesaria la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos recogida constitucional y legalmente, inclusive para determinar su improcedencia en un determinado proceso.
3. Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecerse que los trabajadores no cuentan con todas las facilidades para cobrar dichos beneficios. La función ineludible es la de constituirse en una herramienta en la valoración de los actos de disposición de derechos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda establecer como criterio jurisprudencial que el cobro de beneficios sociales por parte de los trabajadores debe ser un derecho de fácil acceso, permitiéndoles acceder de un modo menos burocrático.
2. Se sugiere que el tema del principio de irrenunciabilidad sea incluido en el ordenamiento jurídico peruano, propiamente en la legislación que regula el cobro de beneficios sociales por parte de los trabajadores.
3. Se recomienda que el tema de la irrenunciabilidad del cobro de beneficios sociales sea abordado como debate en las facultades de derecho del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, M. (2014). El pago de los beneficios sociales y las vacaciones: ¿cuándo se puede considerar efectuado el gasto para el Impuesto a la Renta? *Revista Actualidad Empresarial* N° 295.
- Bueno, R. (2007). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. *Derecho y Sociedad* N° 27.
- Caleira, P. (2015). *Definición de conceptos y metodología*. Lima: UNFV.
- Carranza, M. (2015). *Ordenamiento jurídico laboral*. Lima: Palestra.
- Figuerola, W. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Garrido, L. (2014). *Beneficios sociales y derechos laborales*. Lima: Soluciones laborales.
- Gonzales, C. (2004). *La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos en los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.
- Infantes, G. M., Mucha, R. E., & Egúsqiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Pacífico Editorial.
- Jiménez, S. A. (2016). *La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. Loja: Universidad Nacional del Loja.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre

- trabajadora. *Revista de Derecho Themis* N° 65, 219-242.
- López, M. (2013). *Tutela judicial efectiva en la ejecución de sentencias - Procesos laborales*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Marcelo, Y. G. (2012). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Matos, A. E. (23 de Febrero de 2010). *Los beneficios sociales son irrenunciables*. Recuperado el 23 de Junio de 2018, de Actualidad: Blog de Derecho: <https://derechoperu.wordpress.com/2010/02/03/los-beneficios-sociales-son-irrenunciables/>
- Mejía, R. (2012). *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Molinero, M. (2009). *Técnicas de investigación científica*. Lima: Lex.
- Morales, P. (11 de Abril de 2010). *Sobre beneficios sociales y los vacíos en las definiciones. Vacíos en definición crea confusiones: Los beneficios sociales en la legislación*. Obtenido de Blog personal del Autor: <http://blog.pucp.edu.pe/item/72448/sobre-beneficios-sociales-y-los-vacios-en-las-definiciones>>.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia*. Bogotá: Editorial Aguiar.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La relación de trabajo*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2018, de Blog del Departamento de Gobernanza y Tripartismo Áreas de trabajo Legislación del Trabajo La relación de trabajo: <http://ilo.org/ifpdial/lang--es/index.htm>
- Pasco, M. (2005). El trabajo en la Constitución. *Revista de Derecho Ius Et Veritas*, 28- 35.
- Pasco, M. (2009). En torno al principio de irrenunciabilidad. *Ius Et Veritas* N° 31.
- Pérez-Albela, E. a. (2012). *Los beneficios sociales en la legislación*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de Boletín Empresarial:

<http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9620>

Pinedo, J. (2010). *Derecho Laboral*. Lima: Grijley.

Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Saco, R. (2001). Remuneración y beneficios sociales. . *Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE* N° 3.

Sánchez, D. (2001). *Legislación procesal laboral*. Buenos Aires:

UBA. Sastre, R. (1998). *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta.

Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Revista Advocatus* N° 4.

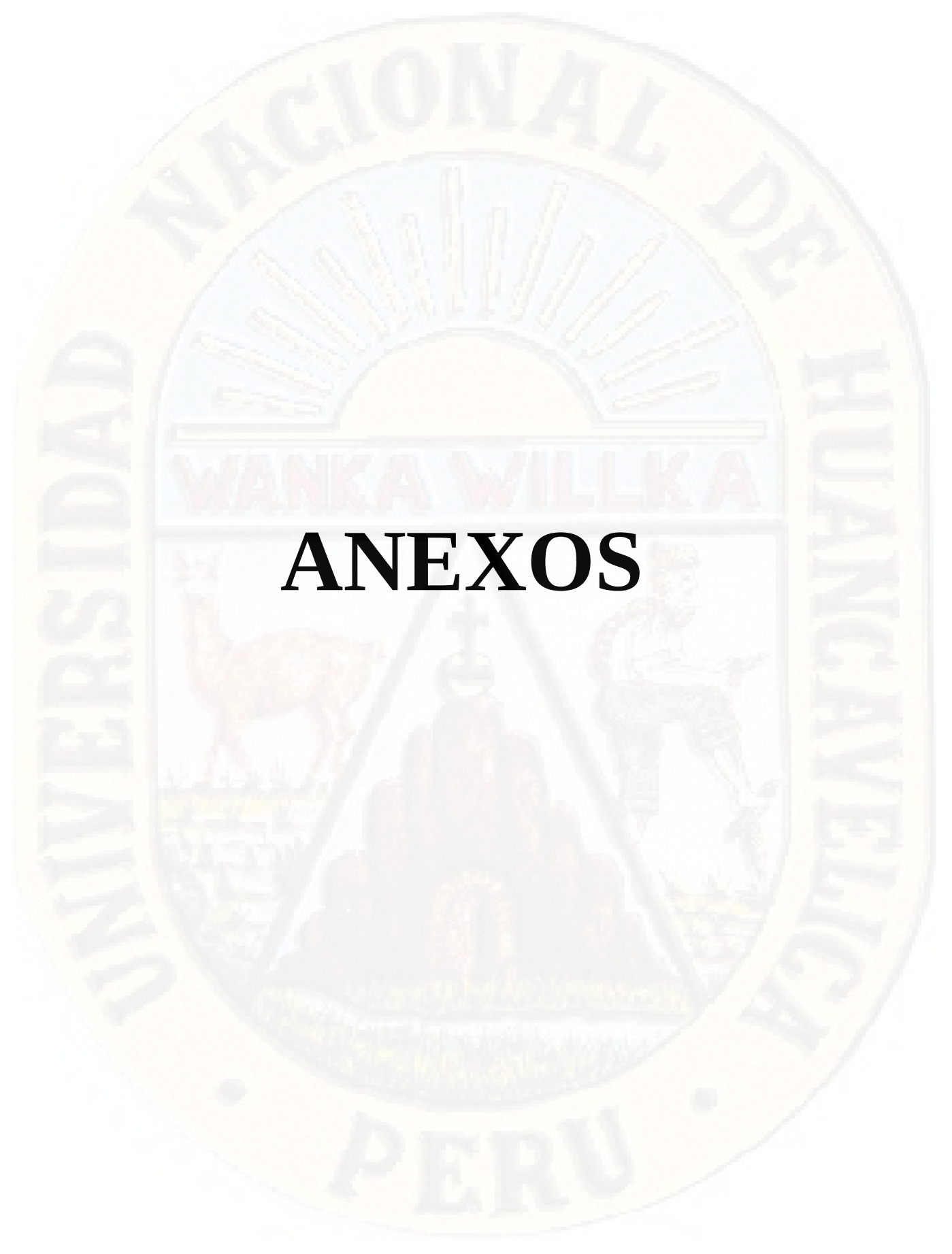
Toyama, J. (2006). Comentarios al Artículo 22° de la Constitución. En O. Colectiva, *La Constitución Comentada - Tomo I*. Lima: Gaceta Jurídica .

Toyama, J. (2010). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista Ius Et Veritas* N° 22.

Toyama, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *Revista ius et veritas* N° 40, 140-159.

Ugarte, J. (2010). ¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales? *Actualidad Empresarial* N° 221.

Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Editorial Plades.



ANEXOS

ANENO NRO. 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Principio de irrenunciabilidad y el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL: ¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018? ESPECÍFICO S -¿En qué medida se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018? -¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018?	GENERAL: Determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. ESPECÍFICO S -Establecer en qué medida se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. -Determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.	GENERAL: El principio de irrenunciabilidad se relaciona negativamente con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. ESPECÍFICA S - El principio de irrenunciabilidad se relación negativamente con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. - El principio de irrenunciabilidad se relación negativamente con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018..	INDEPENDIENTE: Principio de irrenunciabilidad. DEPENDIENTE: Beneficios sociales	- Imposibilidad de disponer de derechos laborales. -Imposibilidad unilateral de renunciar a derechos laborales. -Vacaciones legales -Gratificaciones legales. -Compensación por tiempo de servicios	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Inductivo-deductivo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación jurídica social. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel relacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño transversal, no experimental. POBLACIÓN Y MUESTRA: La población se encuentra constituida por 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. La muestra se encontrará constituida por 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. El tipo muestreo que se empleará será el muestro no aleatorio o no probabilístico (no aleatorio) por conveniencia. TÉCNICAS DE RECOPILACIÓN DE DATOS: Análisis documental y observación. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Cuestionario

ANEXO NRO. 02 – INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA, 2018.

Instrucciones: Por medio del siguiente cuestionario, nos proponemos recoger datos respecto de la aplicación del principio de irrenunciabilidad y el cobro de beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el año 2018. Para ello, lea cuidadosamente cada pregunta e indique su respuesta marcando con un aspa

(X) o cruz (+) dentro del paréntesis de la opción de su preferencia.

Fecha: _____ Puesto _____ de _____ Trabajo: _____

N °	Íte ms	Opciones
1	¿Se encuentra informado sobre los derechos y deberes que como trabajador le corresponden?	S) N i o ((
2	¿Percibe sus beneficios sociales con total normalidad?	S) N i o ((
3	¿A la fecha, ha tenido conocimiento de casos en los que su empleador haya hecho disposición unilateral de los beneficios sociales que le corresponden como trabajador?	S) N i o ((
4	¿Alguna vez su empleador ha ejercido actos de negociación o intimidación en los que le haya pedido, de manera individual o	S) N i o ((

	por medio de negociación colectiva, renunciar a los beneficios sociales que le corresponden?		
5	¿Ha hecho uso de derecho a las vacaciones a la fecha?	Si ()	No ()
6	¿Su empleador respeta y reconoce su derecho a las vacaciones?	Si ()	No ()
7	¿Su empleador respeta y reconoce su derecho a las gratificaciones?	Si ()	No ()
8	¿Su empleador cumple con el depósito de las gratificaciones puntualmente?	Si ()	No ()
9	¿Su empleador respeta y reconoce el derecho a la CTS en su centro de trabajo?	Si ()	No ()
10	¿Por su experiencia, o en los casos que ha observado o sabido, su empleador cumple debidamente con el pago de la CTS?	Si ()	No ()



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



RESOLUCIÓN DECANAL N° 328-2018-RD-FDYCCPP-UNH

Huancavelica, 27 de diciembre del 2018

VISTOS:

El proveído N° 1186 del 21 de diciembre del 2018; Oficio N° 654-2018-EPDYCCPP-D-UNH, asunto: *Aprobación para ejecución de proyecto de tesis (1 ejemplar)*, con fecha de recibido 21 de diciembre del 2018, con registro de documento N°. 203128. Referencia: Solicitud s/n, sumilla: *Aprobación y ejecución del proyecto de investigación*, presentado por el bachiller **CHIHUAN QUISPE Kevin Yuver**, con fecha de recibido el 19 de diciembre del 2018; Informe de asesor N° 01-2018-ASESOR-TESIS/FDYCCPP-UNH/VRMM, asunto: Solicito autorización para ejecución del proyecto de tesis, de fecha 18 de diciembre del 2018; Informe de revisión de trabajo de investigación (tesis); Resolución decanal N° 286-2018-RD-FDYCCPP-UNH, de fecha 27 de noviembre del 2018 (designación de asesor y jurados). El documento consta de diez (10) folios.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad Nacional de Huancavelica es el alma mater de la educación superior universitaria de la región y cuenta con Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la misma que fue reconocida por la Asamblea Universitaria del 11 de mayo de 2011.

2. Que, de acuerdo con el Nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, indica en su artículo 34º: *El proyecto de investigación aprobado, será remitido a la Decanatura, para que esta emita resolución de aprobación e inscripción, previa ratificación del consejo de facultad; el graduando procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del profesor asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del Trabajo de Investigación.*

3. Que, como se ha indicado en la Resolución de Consejo de Facultad N° 001-2014-RCF-FDYCCPP-UNH; se autoriza la **emisión de las resoluciones decanales** cuando estas versen sobre temas conocidas por la máxima autoridad de la Facultad y que tengan el carácter de recurrente y regular; es decir que su gestión y desarrollo administrativo sea propio dentro del trámite interno de la nuestra Facultad y cuya culminación este engarzado a determinación final del Decano de la Facultad.

4. Que, mediante oficio de vistos, el director de la Escuela Profesional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Mtro. Víctor Roberto Mamani Machaca, solicita la aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de tesis presentado por el administrado **CHIHUAN QUISPE Kevin Yuver**, quien solicita la aprobación y autorización para ejecutar el proyecto de investigación titulado **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA - 2018"**.

5. Que, en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el Estatuto, el decano, con proveído N° 1186 de fecha 21 de diciembre de 2018, autoriza la emisión de la presente resolución.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR al bachiller **CHIHUAN QUISPE Kevin Yuver**, la ejecución de su proyecto de investigación (tesis) denominado **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA**





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

RESOLUCIÓN DECANAL N° 328-2018-RD-FDyCCPP-UNH

Huancavelica, 27 de diciembre del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA - 2018", de acuerdo con el cronograma del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFÍQUESE, con la presente, al asesor e interesado para su conocimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚPLASE Y ACOPIE



Dr. Esteban Bustaquio Flores Apaza
DECANO



Ever Julio Pariona Yauri
SECRETARIO DOCENTE





RESOLUCIÓN DECANAL N° 112-2019-RD-FDyCCPP-UNH

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huancavelica 17 de junio de 2019

VISTOS:

El proveído N°454 de fecha (17.06.19); Oficio N°329-2019-EPDyCCPP-D-UNH de fecha de recepción (17.06.19) Asunto: Aprobación de informe final de proyecto de tesis y ratificación de docentes jurados (03 ejemplares de tesis); con registro de documento núm. 253029; formulario de pago N°0001-000000851205, solicitud s/n con fecha de recepción (11.06.2019) sumilla: solicito resolución de aprobación de informe final presentado por el Bach. **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**; Informe N°001-2019-ASESOR-TESIS/FDYCCPP-UNH; de fecha (27.03.2019); Asunto: informe final de trabajo de investigación – tesis; informe de revisión de trabajo de investigación (tesis) 3 ejemplares; Resolución Decanal N°286-2018-RD-FDYCCPP-UNH de fecha 27 de noviembre de 2018 (designación de asesor y miembros de jurado evaluador); Resolución Decanal N°328-2018-RD-FDYCCPP-UNH, de fecha 27 de diciembre de 2018 (ejecución de proyecto de tesis); tres ejemplares de tesis (anillado), el documento consta de nueve (09) folios; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional de Huancavelica es el alma mater de la educación superior universitaria de la región y que cuenta con una Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la misma que fue reconocida por la Asamblea Universitaria del 11 de mayo de 2011.

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobado con Resolución N°0330-2019-CU-UNH, de fecha (29.03.2019), en el Art. 16° en el ítem h) el director de escuela remitirá a los miembros del jurado para su revisión y aprobación del informe final. i) los miembros de jurados tienen 10 días hábiles para su revisión y presentación el informe de aprobación u observación al director de escuela.

Que, con Resolución Decanal N°286-2018-RD-FDyCCPP-UNH, de fecha (27.01.18), designación de Asesor Mtro. **VÍCTOR ROBERTO MAMANI MACHACA** y miembros de jurado evaluador del proyecto de tesis **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA-2018"** del Bachiller **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**.

Que, con Resolución Decanal N°328-2018-RD-FDyCCPP-UNH, de fecha (27.11.18), se autoriza la ejecución de su proyecto de investigación (tesis) denominado, **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA-2018"** de la Bachiller **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**.

Que, con oficio de vistos el Director de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas Mg. **PERCY EDUARDO BASUALDO GARCIA** solicita aprobación de informe final de proyecto de tesis y ratificación de docentes jurado (03 ejemplares); del Bachiller **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**.

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, con proveído N°454 de fecha (17.06.19), autoriza a la Secretaria Docente la emisión de la presente resolución.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el informe final de Proyecto de Tesis titulado **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA-2018"**, de la Bachiller **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR al asesor Mtro. **VÍCTOR ROBERTO MAMANI MACHACA**, y a los miembros del jurado para aprobar y declarar apto para la sustentación de Tesis titulado: **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA**





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



RESOLUCIÓN DECANAL N° 112-2019-RD-FDyCCPP-UNH

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huancavelica 17 de junio de 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA-2018" presentado por la Bachiller CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER y el jurado evaluador integrado por:

Presidente : Dr. DENJIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE
Secretario : Mg. JOB JOSUE PEREZ VILLANUEVA
Vocal : Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCIA

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR al, Asesor, a los miembros del jurado evaluador y al interesado de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, para los fines que estime conveniente.

"REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE".



Mg. Job Josué Pérez Villanueva
DECANO (e)



Mg. Karina Torres Gonzales
SECRETARIA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCATELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

RESOLUCIÓN DECANAL N° 122-2019-RD-FDYCCPP-UNH

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huancavelica 03 de julio de 2019

VISTOS:

El proveído N°493 de fecha (02.07.19); Oficio N°361-2019-EPDYCCPP-D-UNH con fecha de recepción (03.07.19); Asunto: solicito aprobación con acto resolutive la fecha y hora para sustentación de tesis (03 ejemplares de tesis); Numero de registro documentado N°257053; formulario de pago N°0001-000000851206; solicitud presentada el (10.07.2019); cuya sumilla es solicito fijar lugar, hora y fecha de sustentación, presentado por el **Bach. CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**; informe N°001-2019 ASESOR-TESIS/FDYCCPP-UNH, del 27 de marzo del 2019 (asesor); Asunto: informe final de trabajo de investigación -tesis; informe de revisión de trabajo de investigación (tesis), tres ejemplares; Resolución Decanal N°112-2019-RD-FDYCCPP-UNH de fecha 17 de junio de 2019 (aprobación de informe final y ratificar al jurado evaluador); Resolución Decanal N°328-2018-RD-FDYCCPP-UNH, de fecha 27 de diciembre de 2018 (autoriza al bachiller la ejecución de su proyecto de investigación); Resolución Decanal N° 286-2018-RD-FDYCCPP-UNH con fecha 27 de noviembre del 2018 (designación de asesor y miembros del jurado para evaluar el proyecto de investigación del administrado); solicitud: sumilla solicito ejecución de mi proyecto de tesis de fecha (18.12.18); Informe N°---2018 ASESOR-TESIS/FDYCCPP-UNH/VRMM de fecha (18.12.18); el documento consta de veinte (20) folios; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional de Huancavelica es el alma mater de la educación superior universitaria de la región y que cuenta con una Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la misma que fue reconocida por la Asamblea Universitaria del 11 de mayo de 2011.

Que según el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobado con Resolución N°001-2019-AU-UNH de fecha (11.03.2019), en Artículo N°35° las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernamental, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto.

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobado con Resolución N°0330-2019-CU-UNH, de fecha (29.03.2019), en el **Art. 16°** en el ítem j) si el informe del jurado es favorable por unanimidad o por mayoría el Director de Escuela remite al Decano, solicitando fecha, hora y lugar para el acto público de sustentación. Si es desfavorable por unanimidad o por mayoría el informe, será devuelto al interesado para levantar las observaciones, en un plazo de siete (07) días hábiles; **Art. 17°** ítem h) si en la fecha, hora y lugar señalada faltara por razones justificadas y documentada, uno de los miembros de jurado será remplazado por el docente accesitario automáticamente (...).

Que, con oficio de vistos el Director de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCIA solicita aprobación del informe final de la tesis y la programación de fecha y hora para la sustentación de tesis con acto resolutive (01 ejemplar de tesis); de la tesis titulada "**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA - 2018**" del Bachiller **CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER**

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, con proveído N°493 de fecha (03.07.19), autoriza a la Secretaria Docente la emisión de la presente resolución.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



RESOLUCIÓN DECANAL N° 122-2019-RD-FDyCCPP-UNH

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huancavelica 03 de julio de 2019

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la sustentación de tesis del Bach. CHIHUAN QUISPE KEVIN YUVER a realizarse el día **jueves 04 de julio a horas 08:30 am**, en la Sala de Simulación de Audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Tesis titulada "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD CON EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA - 2018", siendo los jurados evaluadores:

Presidente : Dr. DENJIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE
Secretario : Mg. JOB JOSUE PEREZ VILLANUEVA
Vocal : Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCIA
Asesor : Mtro. VICTOR ROBERTO MAMANI MACHACA

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la Unidad de Investigación, Asesor, a los miembros del jurado evaluador y al interesado de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, para los fines que estime conveniente.

"REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE".



Mg. Job Josué Pérez Villanueva
DECANO (e)



Mg. Karina Torres Gonzales
SECRETARIA

4/7/2019

03-07-19

040219