



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

LA PRESCRIPCIÓN APLICADA AL ÁMBITO LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA EFICACIA DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A LOS DERECHOS LABORALES.

PRESENTADO POR

Bach. Diana Elizabeth Mendoza Díaz.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

ASESOR

Abog. Cesar Vargas Rodríguez.

LAMBAYEQUE, 2019

**Tesis denominada “LA PRESCRIPCIÓN APLICADA AL ÁMBITO
LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA EFICACIA DEL PRINCIPIO
DE IRRENUNCIABILIDAD A LOS DERECHOS LABORALES”,
presentada para optar el TÍTULO DE ABOGADA, por:**

.....

Diana Elizabeth Mendoza Díaz

Bachiller

.....

Abog. Cesar Vargas Rodríguez

Asesor

APROBADO POR:

.....

Dr. Amador Mondoñedo Valle

Presidente

.....

Dr. Víctor Anacleto Guerrero

Secretario

.....

Mag. Marco Antonio Pérez Ramírez

Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA N° 231

Sustentación para optar el Título de Abogada de doña: **Diana Elizabeth Mendoza Díaz**.

En la ciudad de Chiclayo, en Auditorio "José Antonio Silva Vallejo" del Consultorio Jurídico Gratuito de Chiclayo de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"; siendo las 12:30 p.m. del día jueves 12 de diciembre del 2019, se reunió el Jurado conformado por los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Mag. MARCO ANTONIO PÉREZ RAMÍREZ

Con el objeto de calificar la sustentación de la Bachiller **Diana Elizabeth Mendoza Díaz**, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis.

El señor Presidente invita a la sustentante para que exponga la Tesis titulada: "**LA PRESCRIPCIÓN APLICADA AL ÁMBITO LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA EFICACIA DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES**".

Rendido por la bachiller: **Diana Elizabeth Mendoza Díaz**, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", autorizada con Resolución N° 204-2019-UI-FDCP-UNPRG, de fecha 26 de noviembre del 2019, en cumplimiento al requisito para optar el Título Profesional de ABOGADA, exigido en el Reglamento del Vicerrectorado de Investigación y de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Obteniendo el siguiente resultado: *Apta con la nota de 1.760* y el calificativo de... *Buena*... y apta para obtener el Título Profesional debiendo cumplir con las exigencias de las normas legales vigentes.

Siendo las ... *2*... p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado la presente acta.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinente.

Chiclayo, jueves 12 de diciembre del 2019


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado


Mag. MARCO ANTONIO PÉREZ RAMÍREZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A mis padres y mi hermana, por el
apoyo incondicional durante estos años,
por la confianza y cariño que me han
demostrado estando siempre a mi lado.

A mis tíos: Umbelina y Elmer
quienes se encuentran descansando en
paz, pero siempre me impulsaron a
seguir adelante por mis metas y a no
rendirme.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y protección.

A mi familia por ser el apoyo incondicional al realizar esta tesis.

Y a todas aquellas personas que de cierta manera contribuyeron en la elaboración de esta tesis con sus consejos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I.....	19
ASPECTOS METODOLÓGICOS	19
1.1. Realidad Problemática.....	19
1.1.1. Planteamiento del Problema.	19
1.1.2. Formulación del Problema.....	22
1.2. Justificación e Importancia del Estudio.....	22
1.2.1. Justificación del Estudio	22
1.2.2. Importancia del Estudio	24
1.3. Objetivos	25
1.3.1. Objetivo General.....	25

1.3.2. Objetivos Específicos	25
1.4. Hipótesis	26
1.5. Variables	26
1.5.1. Variable Independiente	26
1.5.2. Variable Dependiente	26
1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección.....	26
1.6.1. Métodos	26
1.6.2. Técnicas	28
CAPÍTULO II	29
LA TEORÍA DE LA PRESCRIPCIÓN Y SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	29
2.1. Origen de la Prescripción.	29
2.2. Definición de Prescripción.	31
2.3. La Prescripción en el Ámbito Laboral.	34
2.3.1. El Origen del reconocimiento de la Prescripción en el ámbito laboral.....	35
2.3.2. La Prescripción Laboral y la afectación de Derechos y Acciones.....	37
2.3.3. La Relación entre el origen del Trabajo como Derecho con el reconocimiento de la Prescripción como afectación a la inacción de este Derecho.....	45

2.4. Evolución de la Prescripción Extintiva en el Ordenamiento Jurídico	
Peruano.....	48
CAPÍTULO III.....	51
LA IRRENUNCIABILIDAD COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS	
LABORALES	51
3.1. Origen.....	51
3.2. Definición.....	54
3.3. Los efectos que tiene el Principio de Irrenunciabilidad sobre el	
ejercicio de cada uno de los Derechos Laborales:	56
3.4. La concepción adecuada de la Irrenunciabilidad y las excepciones	
en la aplicación del Principio.	58
3.5. Límites a la Acción de los Principios	59
3.6. La legislación que garantiza la consolidación del Principio de	
Irrenunciabilidad.	63
3.7. El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Comparado.....	72
3.7.1. El Principio De Irrenunciabilidad en el Derecho Español....	72
3.7.2. El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho	
Colombiano.....	74
3.7.3. El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Boliviano..	77
CAPÍTULO IV.....	81
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	81

ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE ESTABLECER LOS LÍMITES ADECUADOS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA APLICACIÓN EQUILIBRADA DE LA PRESCRIPCIÓN SIN TRANSGREDIR LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES.....	81
4.1. Análisis de los resultados:	81
4.1.1. Resultados del análisis estadístico.	82
4.1.2. Resultados del análisis estadístico y comparativo.	85
4.1.3. Resultados de la opinión de operadores jurídicos.	88
CAPÍTULO V	104
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	104
5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	104
5.1.1. Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar doctrinariamente la teoría de la prescripción con la finalidad de entender su aplicación en el ámbito laboral”.....	104
5.1.2. Discusión sobre el objetivo: “Estudiar la justificación jurídica para incorporar normativamente la irrenunciabilidad como garantía de los derechos laborales”.	110
5.1.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la necesidad de establecer los límites adecuados que permitan garantizar la aplicación equilibrada de la prescripción sin transgredir la irrenunciabilidad de derechos laborales”.....	115

5.2. RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES	119
5.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	122
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	127
ANEXOS	129
1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos. ..	129
2. Solicitud N° 01 ante la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.....	133
3. Solicitud N° 02 ante la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.....	134
4. Respuesta mediante correo electrónico de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.	135
BIBLIOGRAFÍA	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadística de casos ingresados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo durante los años 2015 - 2018	82
Tabla 2: Comparación de los expedientes judiciales de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque,.....	85
Tabla 3: Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	89
Tabla 4: Resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	91
Tabla 5: Resultado de la afirmación N° 3 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	94
Tabla 6: Resultado de la afirmación N° 4 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	96
Tabla 7: Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	98
Tabla 8: Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	100

Tabla 9: Resultado de la afirmación N° 7 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	102
---	-----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Gráfico de la tabla: Estadística de casos ingresados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo durante los años 2015 -2018.	83
Ilustración 2: Gráfico porcentual sobre el resultado del análisis de los expedientes judiciales de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	87
Ilustración 3: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	90
Ilustración 4: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	93
Ilustración 5: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	95
Ilustración 6: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 4 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	97
Ilustración 7: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.....	99

Ilustración 8: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque..... 101

Ilustración 9: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 7 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque..... 103

RESUMEN

El Estado proclama la defensa y aplicación de la seguridad jurídica, empleando para ello la figura de la prescripción extintiva, generando que surja el debate sobre si la aplicación de ésta, es contraria o no al fin protector del trabajador que es el objetivo de los derechos laborales, y por ende colisionaría con el principio de irrenunciabilidad de derechos, puesto que de cierta manera el que un derecho ganado y protegido por leyes laborales se extinga a un plazo determinado, implicaría que esto es una renuncia tácita a los mismos; sin embargo, dicho principio garantizado por la constitución política de 1993, en su artículo 26° inciso 2, se basa en la imposibilidad de privarse, aún por voluntad propia de los derechos que el trabajador adquiere por leyes laborales, generando que todo acuerdo que vulnere los derechos adquiridos en su beneficio en una relación laboral resulte nulo o inválido. En consecuencia, el desarrollo de esta investigación resolverá la duda de que, si es viable la aplicación de la prescripción extintiva frente al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, entonces debería colocarse un límite adecuado para evitar que aquella figura jurídica afecte la intangibilidad de este principio.

Palabras Claves:

Prescripción Extintiva, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

ABSTRACT

The State proclaims the defense and application of legal security, using the figure of the extinctive prescription, generating the debate on whether the application of this one, is contrary or not to the protective end of the worker that is the objective of the rights labor, and therefore it would collide with the principle of inalienability of rights, since in a certain way the fact that a right won and protected by labor laws is extinguished to a determined term, would imply that this is a tacit renunciation to the same ones; However, this principle, guaranteed by the political constitution of 1993, in its article 26, paragraph 2, is based on the impossibility of depriving oneself, even by one's own will, of the rights that the worker acquires through labor laws, generating that any agreement that violates the rights acquired for one's benefit in an labor relationship becomes null or invalid. Consequently, the development of this investigation will resolve the doubt that, if the application of the extinctive prescription is viable against the principle of the inalienability of labor rights, then an adequate limit should be placed to prevent that legal figure from affecting the intangibility of this principle.

Keywords:

Extinctive prescription, principle of inalienability of rights

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de este trabajo de investigación ha tenido como principal motivación la realidad social y legislativa observada en el Derecho Laboral, el cual regula las relaciones que surgen entre una empresa y sus trabajadores basándose en un fin protector, tendiendo a limitar las atribuciones del empleador para proteger los derechos laborales del trabajador, y tiene como uno de sus principios rectores el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual se basa en la imposibilidad del trabajador de privarse, aun por voluntad propia, de sus derechos laborales brindados por las leyes laborales, suscitando, que todo acuerdo que vulnere sus derechos adquiridos en su beneficio en una relación laboral sería nulo o inválido.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico Peruano hace uso de la prescripción extintiva en base a garantizar la seguridad jurídica, teniendo como factor determinante el transcurso del tiempo, regulado por una Ley que determina la aplicación de dicha figura en el Derecho Laboral, pero que a lo largo de los años ha sufrido una serie de modificaciones; generando que surja el debate sobre si la aplicación de dicha figura jurídica, es contraria o no al principio de irrenunciabilidad de derechos y por ende a los objetivos de los derechos laborales.

Esta realidad problemática es la que sirvió para enmarcar la formulación del problema que se construyó de la siguiente manera: ¿Qué efecto produce la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

Tal cuestionamiento fue respondido de manera a priori mediante lo que se reconoce como la hipótesis inicial que se construyó bajo la siguiente afirmación: Si, la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral surte un efecto negativo sobre la garantía del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; entonces, será necesario establecer los límites adecuados para la aplicación equilibrada de ambas categorías jurídicas.

Es imprescindible explicar el hecho de que ambos aspectos metodológicos están compuestos por dos elementos que son las variables, las mismas que bajo una relación causal están configurando el esquema de la investigación, y también han delimitado los objetivos y marcaron la estructura de la investigación en capítulos que se describen a continuación.

En el Capítulo I, se desarrolló toda la estructura metodológica que incorporó la investigación y que sirvió de base para el desarrollo de la misma, partiendo desde la formulación del problema, justificación, importancia, hipótesis y los métodos que se utilizaron para el análisis de la realidad teórica y experimental.

Luego en el Capítulo II, el contenido apuntó al estudio detallado de la prescripción extintiva a fin de comprender de qué trata esta figura, partiendo desde su origen, definición, hasta cómo se desarrolla la prescripción extintiva en el Derecho Laboral.

Seguidamente en el Capítulo III, se estudió el principio de irrenunciabilidad de derechos como garantía de los derechos laborales, describiendo su origen,

efectos, límites a su acción, legislación que garantiza su aplicación hasta un estudio del derecho comparado sobre este principio.

El Capítulo IV, se ha encargado de recopilar la información anterior para agruparla y construir el análisis de los resultados, así como el reconocimiento de los aspectos puntuales de la realidad como lo son el análisis estadístico respecto a los expedientes en los que se ha presentado excepción de prescripción extintiva durante los años 2015 al 2018, en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo, así como la recopilación de la opinión de los operadores jurídicos del distrito judicial de Lambayeque con el fin de identificar el nivel de conocimiento sobre el tema así como la posibilidad de reforzar el planteamiento de la creación de parámetros que permitan una aplicación de la prescripción extintiva de manera equilibrada con el principio de irrenunciabilidad de derechos, a fin de evitar que vulnere los fines del referido principio y por ende la esencia del Derecho Laboral.

Finalmente en el Capítulo V, se desarrolló la contrastación de la hipótesis que estuvo diseñada partiendo desde la discusión de cada uno de los objetivos específicos para luego consolidar con las tomas de postura, la validación de cada una de las variables que dieron origen a los capítulos, resultados que permitieron crear la hipótesis conclusiva que se contrastó con la inicial; de esas manera se construyeron las Conclusiones y Recomendaciones que en esta ocasión se presentan al criterio evaluador del jurado de la tesis.

La Autora.

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Planteamiento del Problema.

Surge esta proyección académica como una inquietud generada por la realidad evidenciada respecto al tratamiento legislativo de la aplicación de la prescripción extintiva en el ámbito laboral, y como ésta repercute en el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales garantizado por la Constitución Política de 1993, en su artículo 26° inciso 2.

El derecho laboral regula las relaciones que surgen entre una empresa (empleador) y sus trabajadores (empleados) basándose en un principio protector, efectuado por el Estado, puesto que tiende a limitar las atribuciones de una empresa (empleador) a fin de proteger al más débil de dicha relación, que viene a ser el trabajador. Sin embargo, se puede apreciar que el ordenamiento jurídico Peruano ha tomado parte por la defensa y aplicación de la seguridad jurídica, esto ha generado que surja el debate sobre si la aplicación de ésta, es contraria o no al fin protector del trabajador que es el objetivo de los derechos laborales.

A fin de dar cumplimiento a la seguridad jurídica, el ordenamiento jurídico aplica la prescripción extintiva, es decir, busca la inexigibilidad de obligaciones por parte del deudor por efectos del transcurso del tiempo, a fin de evitar que el conflicto

entre las partes sea interminable; y si bien es cierto, esta no genera problemas en su aplicación en el ámbito civil, porque allí prima el principio de autonomía de la voluntad, es decir, que los particulares gozan de libertad para pactar lo que les plazca en un contrato, y determinar su contenido y efectos; en el derecho laboral, sí genera conflictos porque iría en contra de sus principios que buscan proteger al trabajador al máximo.

Con respecto a la prescripción extintiva, el Estado sigue la línea del modelo establecido por el Sistema Doctrinario Francés, que señala que se extingue la acción, pero subsiste el derecho. Sin embargo, a lo largo de las últimas décadas ha existido diversas leyes sobre la prescripción extintiva en materia laboral, tal es así que la Constitución Política del Perú de 1979, estableció un plazo para la prescripción de las obligaciones del empleador de 15 años (artículo 49°), La constitución Política de 1993 no regula la prescripción por lo que se hizo uso de manera supletoria del Código Civil de 1984, que obviamente no regula la prescripción en el ámbito laboral, pero si establece un plazo de prescripción de 10 años para las acciones personales (artículo 2001°), la Ley 26513 de fecha 28 de julio de 1995, estableció un plazo de 3 años para la prescripción en materia laboral, la ley 27022 de fecha 23 de diciembre de 1998, dispuso que el plazo de prescripción en el ámbito laboral era de 2 años, y la ley 27321 de fecha 22 de julio del 2000, normativa vigente dispone un plazo de 4 años.

Si bien los diferentes estudiosos alegan que estas modificaciones brindan seguridad jurídica y estabilidad al ordenamiento jurídico porque se estaría sancionando la falta de acción y de interés por parte del trabajador para exigir sus

derechos en el debido momento; esto ha generado confusiones y diferentes interpretaciones tanto para los jueces como para los abogados litigantes, lo que genera perjuicios irreversibles a los trabajadores, que siempre son los más afectados en una relación donde el empleador suele tener el poder, ya que en ellos también se genera inseguridad porque muchas veces por desconocimiento o mal información terminan perdiendo sus beneficios obtenidos y garantizados por las leyes laborales.

Ahora, como ya se mencionó la constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 26°, inciso 2 prescribe, “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley*”, por lo que en base a ello la aplicación de la prescripción extintiva resultaría incompatible con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, ya que de cierta manera el que un derecho laboral ganado y protegido por leyes laborales se extinga a un determinado plazo, limita el ejercicio de reclamar sus derechos por parte del trabajador e implicaría que esto es una renuncia tácita a sus derechos; sin embargo, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales al igual que el principio protector de derechos laborales al cual complementa, busca velar por los beneficios del trabajador y se basa en la imposibilidad de privarse, aun por voluntad propia, o negarse a efectuar los derechos que uno adquiere por las leyes laborales, esto implica que todo acuerdo que vulnere los derechos adquiridos en su beneficio en una relación laboral sería nulo o inválido. Es decir, dicho principio busca limitar el principio de la Autonomía de la voluntad.

Finalmente, si en pos de la seguridad jurídica que proclama el ordenamiento jurídico Peruano es factible la aplicación de la prescripción extintiva sobre el

principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, esta investigación responderá a la interrogante si debería colocarse un límite para evitar que la prescripción afecte más allá de la valla de intangibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales para de esta manera no dejarlo desprotegido; o si así como en los últimos años con el fin de dar por finalizada la controversia respecto a la irrenunciabilidad de derechos laborales la jurisprudencia peruana ha mostrado interés por intentar establecer criterios y uniformizar las opiniones respecto a cuándo se podría renunciar a un derecho y cuando no es posible, sería factible que se establezcan otros para determinar la existencia de derechos prescriptibles y derechos imprescriptibles en favor del bienestar del trabajador.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Qué efecto produce la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

1.2. Justificación e Importancia del Estudio

1.2.1. Justificación del Estudio

Cuando se promueve la presente investigación se hace en base a la justificación generada por la realidad social puesto que el derecho laboral regula las relaciones que surgen entre una empresa y sus trabajadores basándose en un principio protector, que tiende a limitar las atribuciones del empleador a fin de

proteger al más débil de dicha relación, que viene a ser el trabajador. Sin embargo, el ordenamiento jurídico Peruano ha tomado parte por la defensa y aplicación de la seguridad jurídica, haciendo uso para ello de la prescripción extintiva y esto ha generado que surja el debate sobre si su aplicación, es contraria o no al fin protector del trabajador que es el objetivo de los derechos laborales; ya que la aplicación de la prescripción extintiva resultaría incompatible con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, garantizados por la constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 26°, inciso 2 que prescribe, “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley”, puesto que, este principio, se basa en la imposibilidad de privarse, aun por voluntad propia, o negarse a efectuar los derechos que uno adquiere por las leyes laborales, suscitando, que todo acuerdo que vulnere los derechos adquiridos en su beneficio en una relación laboral sería nulo o inválido.

La presente investigación también es generada en base a la realidad legislativa y doctrinaria observada en el Estado Peruano, donde se advierte que en lo referente a la prescripción extintiva, éste sigue la línea del modelo establecido por el Sistema Doctrinario Francés, que señala que se extingue la acción, subsistiendo el derecho. Pero también se aprecia que a lo largo de los últimos años ha existido diversas leyes sobre la prescripción extintiva en materia laboral, y cada una de ellas establece un plazo diferente para su aplicación, estas son: Constitución Política del Perú de 1979, Código Civil de 1984 (usado de manera supletoria al no regular la prescripción extintiva la constitución de 1993), la Ley 26513 de fecha 28

de julio de 1995, la ley 27022 de fecha 23 de diciembre de 1998 y la ley vigente N° 27321 de fecha 22 de julio del 2000.

Los estudiosos alegan que las diferentes modificaciones suscitadas en el ordenamiento jurídico Peruano se han realizado a fin de garantizar la seguridad jurídica y estabilidad porque se estaría sancionando el desinterés por parte del trabajador para exigir sus derechos en el debido momento; pero esto ha generado confusiones y diferentes interpretaciones tanto para los jueces como para los abogados litigantes, al momento de decidir qué ley aplicar o cuál solicitar su aplicación, lo que genera perjuicios irreversibles a los trabajadores.

1.2.2. Importancia del Estudio

La investigación proyectada resulta de gran importancia puesto que se podrá realizar un análisis de la realidad respecto a que si la aplicación de la figura jurídica de la prescripción extintiva en materia laboral es contraria o afecta negativamente al principio de irrenunciabilidad de derechos y con los resultados obtenidos materia de investigación se proyectará una propuesta que proporcione una equilibrada aplicación de la prescripción extintiva en el ámbito laboral en relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos con el fin de que este principio no se vea vulnerado.

Es por ello que esta investigación buscará determinar que si en pos de la seguridad jurídica que proclama el Estado es factible la aplicación de la prescripción extintiva sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, entonces, se

debería colocar un límite para evitar que la prescripción afecte más allá de la valla de intangibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales para de esta manera no dejarlo desprotegido.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el efecto que produce la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar doctrinariamente la teoría de la prescripción con la finalidad de entender su aplicación en el ámbito laboral.
- Estudiar la justificación jurídica para incorporar normativamente la irrenunciabilidad como garantía de los derechos laborales.
- Analizar la necesidad de establecer los límites adecuados que permitan garantizar la aplicación equilibrada de la prescripción sin transgredir la irrenunciabilidad de derechos laborales.

1.4. Hipótesis

Si, la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral surte un efecto negativo sobre la garantía del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; entonces, será necesario establecer los límites adecuados para la aplicación equilibrada de ambas categorías jurídicas.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Independiente

La prescripción aplicada al ámbito laboral

1.5.2. Variable Dependiente

El principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales.

1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección

1.6.1. Métodos

En la presente investigación se hizo uso de los siguientes métodos, los cuales han permitido desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

1.6.1.1. Método Exegético Jurídico

Este método se aplicó para interpretar el fondo de las normas recopiladas respecto a la aplicación de la teoría de la prescripción extintiva en relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; detalle que ha sido confrontado con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales se ha contrastado la hipótesis planteada.

1.6.1.2. Método Sistemático Jurídico

Este método se ha empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado del ordenamiento jurídico Civil y Laboral, lo cual ha permitió arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

1.6.1.3. Método Hipotético Deductivo

Al emplear el método hipotético deductivo se pudo verificar su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación para realizar un correcto estudio del tema abordado desde comprender su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos.

1.6.1.4. Método Inductivo

La aplicación de este método permitió analizar el material de estudio, el mismo que ha servido de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

1.6.2. Técnicas

En el desarrollo de este tema, se usaron las técnicas de recolección de la información que permitió establecer los parámetros con los que se ha definido la propuesta, permitiéndolo plantear al final las propuestas en función a los resultados.

1.6.2.1. Análisis Documental

Se ha utilizado fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, fichas bibliográficas, etc., con lo cual se obtuvo datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que han sido publicados en relación a la prescripción extintiva y al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

1.6.2.2. Observación

Se utilizó la guía de observación, con la cual se ha observado la realidad socio jurídica que engloba la aplicación de la figura jurídica de la prescripción extintiva en el ámbito laboral en relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos en la ciudad de Chiclayo.

CAPÍTULO II

LA TEORÍA DE LA PRESCRIPCIÓN Y SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La finalidad del desarrollo de este capítulo se concentra en entender cómo se aplica la figura de la prescripción en el derecho laboral, para tal fin se estructura el contenido dando inicio con el origen de la prescripción, reconociendo esta figura en las culturas antiguas para luego identificar la definición más adecuada respecto a esta figura jurídica, la positivización de la prescripción y el objeto de la prescripción en el ámbito laboral.

2.1. Origen de la Prescripción.

Para poder entender la figura jurídica estudiada se debe empezar conociendo dónde y cómo surge la misma por lo cual se debe remitir a la cultura romana, por ser la cuna del derecho. La figura jurídica de la prescripción es de origen románico, tal es así que Castro Acosta, Angélica María (2014) en su libro “*Derecho Civil XI (Prescripción y Caducidad)*”, manifiesta: “ (...) Ortolan señala de los orígenes de la prescripción lo siguiente: (...) a medida que Roma fue evolucionando jurídicamente, el término “prescriptio”, se fue aplicando también a la extinción de la acción reivindicatoria (...)” (pág. 23); de lo cual se aprecia una descripción de la figura estudiada, destinada a proteger la propiedad, a través de la extinción de la acción tal cual lo indica sobre la reivindicación. Teniendo en cuenta que la reivindicación se entiende según Palacios Pareja, Enrique (2002) como “(...)la recuperación de lo propio, luego del despojo o de la indebida

posesión o tenencia por quien carecía de derecho de propiedad sobre la cosa (...) (pág. 83) ", se corrobora que en la comprensión jurídica romana se concebía a la prescripción como una garantía de la propiedad que operaba mediante la eliminación del acceso a la reivindicación al transcurrir determinado tiempo.

Se puede apreciar la importancia que se le otorgaba al transcurso del tiempo relacionada con la acción o inacción respecto a determinados derechos, lo cual se puede observar, de la descripción que hace Vidal Ramírez en su artículo "*En torno a la prescripción extintiva*" (2009) quien toma la referencia de Pettit, el cual manifiesta que la usucapio surge en roma y mediante esta figura se adquiría la propiedad de una cosa por el transcurso de un determinado tiempo, siendo importante recalcar: "La inacción prolongada del propietario equivalía al abandono tácito de su derecho y, al cabo de un tiempo, la adquisición quedaba consumada en beneficio del poseedor" (pág. 231).

De todo ello queda claro que desde Roma ya se concebía el efecto extintivo que provocaba el transcurso del tiempo para el acceso a ejercer una acción.

Finalmente, esta figura más adelante según Vidal Ramírez, Fernando (2009) fue recogida por el emperador Justiniano "(...) que resumió las instituciones jurídicas romanas en el Corpus Iuris Civilis, fusionó la praescriptio longi temporis con la usucapio, siendo así receptada por la codificación civil moderna" (pág. 231).

De acuerdo a lo hasta ahora recogido como fuentes que muestran el origen de la concepción de la figura denominada prescripción, se ha podido apreciar que nace con una finalidad de servir como limite a ciertos derechos relacionados con la propiedad básicamente, siendo importante resaltar que consideran a un acto como el origen de dicha limitación señalándose al abandono como la causa de tal pérdida.

2.2. Definición de Prescripción.

Habiendo comprendido el origen de la concepción de esta figura jurídica, resulta imperioso rescatar las bases que permitan identificar la definición más acertada que sirva de eje al desarrollo del análisis que la confronta con el ejercicio de los derechos laborales bajo la característica esencial de irrenunciabilidad.

En ese sentido se ha de tomar inicialmente lo que de manera genérica el doctrinario Vidal Ramírez, Fernando manifiesta: “la prescripción se puede entender como un medio o modo por el cual, en ciertas condiciones, el decurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica” (pág. 229).

Infiriendo de ello, que esta modificación puede ser positiva si se obtiene un derecho (prescripción adquisitiva) o negativa si no se puede ejercer un derecho (prescripción extintiva).

Durante mucho tiempo los dos tipos de prescripción fueron legislados como si fueran una sola institución jurídica, siendo un ejemplo de ello lo manifestado por Vidal Ramírez (2009):

(...) en 1804 el Código francés la legisló en sus dos modalidades, como usucapión y como prescripción extintiva, estableciendo que “la prescripción es un modo de adquirir o de liberarse por transcurrir un espacio de tiempo en las condiciones determinadas por la ley” (artículo 2219°), para luego desarrollar un tratamiento unitario, tanto en lo atinente a la prescripción adquisitiva como en lo correspondiente a la prescripción extintiva, (...) (pág. 231).

Esa corriente ha sido denominada como la teoría unitaria, sin embargo, con el paso del tiempo el estudio de esa teoría empezó a ser inconveniente por lo que empezó a cobrar relevancia la teoría dual impulsada por los doctrinarios Alemanes y que según Ramírez Vidal (2009), “ha sido seguido por la codificación civil a partir de 1900, fundándose en

que, aparte del elemento fáctico del transcurso del tiempo, los requisitos exigibles para una y otra prescripción son distintos” (pág. 231).

Esto también ha sido apoyado por Hernandez Berenguel (1992), Luis, en su artículo “*La prescripción y la caducidad*” quien señala que “el Derecho Moderno recoge lo que se conoce como la doctrina dual, que se considera a la prescripción adquisitiva como una institución jurídica distinta a la prescripción extintiva, tratándolas los Códigos modernos en libros, secciones, títulos o capítulos diferentes” (pág. 21).

Esta postura ha sido seguida por el Código Civil Peruano de 1936 y por el actual Código quien trata como figuras completamente diferentes a la prescripción adquisitiva y la prescripción extintiva, con el único factor en común el transcurso del tiempo.

La figura de la prescripción es aplicada por el Estado en razón de garantizar la seguridad jurídica, siendo esto sostenido por Tomás Arias, Antonio Emiro (2003), en artículo “*Nuevo régimen de prescripción civil*”, quien cita a Hinostrosa Forero, Fernando el cual señala que la figura de la prescripción es “indispensable por exigencias del tráfico jurídico y en razón de la necesidad de certeza de las relaciones jurídicas, de claridad, de seguridad y paz jurídicas, de orden y paz social, y para sanear situaciones contractuales irregulares” (pág. 216).

Ahora, habiendo establecido que existen dos tipos de prescripción, las cuales son dos figuras jurídicas completamente independientes, para el desarrollo del tema de investigación se debe hacer un estudio sobre la prescripción extintiva, siendo esto así, Castro Acosta, Angélica María (2014) define a la prescripción extintiva como “aquel tipo de prescripción por el cual el titular de un derecho no podrá ejercitar últimamente la acción que le es correlativa, liberando al prescribiente únicamente respecto del sujeto con quien tenía entablada una relación jurídica particular” (pág. 24).

Por otro lado, Tomás Arias, Antonio Emiro (2003) indica:

La prescripción extintiva (o liberatoria si se trata de obligaciones) es, (...) un modo de extinguir los derechos y acciones a consecuencia del paso de un tiempo predeterminado en la ley sin que el titular de esos derechos y acciones los haya ejercido. Esta prescripción opera tanto en los derechos reales como en los personales. (pág. 223).

Esta definición hace referencia a la extinción tanto del derecho como de la acción, lo cual genera una confusión entre la prescripción extintiva y la caducidad, no obstante como ya se ha señalado en el planteamiento del problema el Estado Peruano sigue el lineamiento de la doctrina francesa que establece que a través de la prescripción extintiva se extingue la acción pero subsiste el derecho. Esto se ve reflejado en el artículo 1989 del Código Civil vigente el cual establece que la prescripción extingue la acción pero no el derecho mismo.

Entonces, tal posicionamiento del ordenamiento jurídico civil respecto a la prescripción se presume como la fuente de su reconocimiento en el ámbito laboral, por ello es que se puede entender que la limitación que opera sobre el accionar para el reclamo de cierto derecho no altera el derecho mismo, pero acaso esto significaría que ¿en un momento futuro se podría volver a reclamar el ejercicio de tal derecho?, cuestionamiento que sirve de base para la problemática que se plantea en esta investigación.

Siendo así resultará necesario verificar la validez de la justificación jurídica que permite la acción de la prescripción bajo el término de abandono comparado con el aspecto de renuncia que éste implica, para luego observar que tanto limita este efecto al derecho mismo que en el ámbito laboral tiene la característica de irrenunciabilidad.

Complementario a ello, Bringas Díaz, Gianfranco cita a Eugenia Ariano (2012) quien refiere que “la prescripción no debe entenderse por el pasar del tiempo, sino que

para perfeccionarse requiere un acto de voluntad del sujeto interesado, que si se manifiesta en el proceso se llama excepción” (pág. 76); haciendo referencia ello a que la institución de la prescripción para surgir sus efectos no sólo debe transcurrir un determinado plazo, sino que según lo establecido en el Código Civil (artículo 1992°) esta excepción solo puede ser invocada por las partes y no de oficio por el Juez.

Luego de verificar algunas definiciones respecto a la prescripción es prudente señalar como la más adecuada, que reúne las características antes señaladas, aquella expresada por Castro Acosta, Ángelica María (2014), quien manifiesta:

La figura jurídica de la prescripción (...) puede ser definida como un medio o modo por el cual el transcurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica de forma positiva o negativa, al desarrollarse ciertas y determinadas condiciones o eventos; sean manifestación externa adecuada o inadecuada de la voluntad interna del sujeto” (pág. 22).

Entonces conforme se aprecia de la cita seleccionada se consigna la existencia de los dos tipos de prescripción como figuras independientes, y hace referencia a la característica esencial de ambas que es el transcurso del tiempo.

2.3. La Prescripción en el Ámbito Laboral.

Habiendo comprendido a la prescripción desde su concepción originaria hasta la definición más actual corresponde indagar la forma en que adquiere relación con el ámbito laboral, habida cuenta que se trata de una figura proveniente del Derecho Civil.

2.3.1. El Origen del reconocimiento de la Prescripción en el ámbito laboral.

El origen de la prescripción extintiva en materia laboral radica en el mismo reconocimiento del trabajo como derecho, debiéndose recalcar lo señalado por Jaramillo, Jassir, Ivan Daniel (2010) en su artículo denominado, *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia*, quien manifiesta:

(...) Merece especial mención el trabajo del profesor Romagnoli, que a propósito del tema señala: (...) al derecho del trabajo se le reconoce muy tarde un status académico distinto al de un “intruso no autorizado”.

Nacido de una costilla del derecho privado, hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesoria también en la organización universitaria del saber jurídico, aunque ésta había dado paso a las especializaciones desde finales del siglo XIX (pág. 59)

Ahora, es con la creación de la OIT (Organismo Internacional del Trabajo), cuando el derecho al trabajo empieza a tener respaldo internacional; tal como lo señala Toyama Miyagusuku, Jorge (2005) en su libro *Instituciones del derecho laboral*: “(...) Formalmente la OIT se creó con el Tratado de Versalles en el año 1919 y, con ella, comenzaron a emitirse una serie de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo que buscaban y buscan regular las relaciones laborales” (pág. 30).

Está claro entonces que el derecho al trabajo como tal empieza a tener reconocimiento en el mundo en base a la creación de la OIT y el reconocimiento de la aplicación de la figura de la prescripción surge por ende también con la creación de dicho organismo, ya que al ser un derecho derivado del Derecho Civil es lógico que adopte algunas de las instituciones desarrolladas por este Derecho, tal como lo señala Lanata Fuenzalida, Gabriela (2013) en su artículo, *La Aplicación del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo*: “Establecida ya la autonomía del Derecho del Trabajo, resulta pertinente

dejar en claro que ello no obsta a que requiera la utilización de instituciones que no le son propias”. (pág. 83)

Esta regulación por parte de la OIT se puede observar precisamente en el Convenio N° 95, según manifiesta Bonett Ortiz, Samir Alberto (2010), en su artículo *La Prescripción en Derecho Laboral y Seguridad Social*:

El Convenio 95 sobre la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de 1949, establece en el artículo 12, numeral 2: “Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato”. (...). **Considero que el Convenio 95 al obligar al “ajuste final de todos los salarios debidos”, impuso un límite a los Estados partes en cuanto a la regulación de la prescripción**, pues el fin es que el trabajador reciba el pago de todos los salarios debidos, y se entiende que el propósito es que la extinción de la obligación del empleador sea por pago, y no por otro modo, como la prescripción, pues se busca la satisfacción real de las necesidades básicas del trabajador, que sólo tiene su fuerza de trabajo como sustento. (Resaltado propio). (págs. 1-13).

De lo consignado anteriormente queda claro que en razón al reconocimiento y adopción de algunas figuras del Derecho Civil de manera supletoria por parte del Derecho Laboral pero bajo ciertas adecuaciones que le permitan garantizar su fin protector con el trabajador, la regulación de la OIT alcanza a vislumbrar una posible afectación sobre los derechos laborales obtenidos por los trabajadores durante su relación laboral, por lo cual pretende influenciar en los Estados miembros para que se produzca el límite y la terminación de la relación laboral sea cumpliendo con el pago de todos los adeudos laborales de acuerdo a la legislación nacional y no mediante prescripción extintiva.

Entonces, tal vez esta limitación sea aquella que pueda servir como base para reconocer la afectación del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, el cual se estudiará más adelante. Empero, para llegar a ese entendimiento se debe señalar que dicho convenio no se encuentra ratificado por el Perú, pese a ser un Estado miembro

desde junio de 1919, sino que solamente ha sido sometido a la revisión por parte de las autoridades competentes en el país “(...) al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas”, tal como lo ordena la Constitución de la OIT (artículo 19°), puesto que los estados miembros de la OIT están obligados a la sumisión de los convenios emitidos ante las autoridades competentes en cada país, bajo pena de sanciones.

Sin embargo, es conveniente mencionar que el Convenio 095, se dio en el año 1949 y entró en vigor en 1952, fechas en las que en el Perú no existía una norma estrictamente laboral que regule la figura de la prescripción de los derechos laborales. Por lo tanto, tal vez en la actualidad haría falta ratificar este Convenio ya que los efectos que propicia son apropiados para ser recogidos en la legislación laboral, a fin de garantizar la efectiva protección de los derechos laborales de los trabajadores.

2.3.2. La Prescripción Laboral y la afectación de Derechos y Acciones.

Con la construcción anterior se deja en claro que existe razón de ser para considerar la afectación de derechos originada por la figura de la prescripción en materia laboral, por lo mismo que ha de buscarse la determinación de las formas en que se producen, esto es reconocer si existe afectación directa de derechos o del acceso a su ejercicio entendida como la acción.

Por lo mismo que resulta necesario tener en cuenta inicialmente la definición extintiva de la prescripción por lo tanto se toma como referencia lo consignado por Lorduy Jimenez, Luis Carlos y Charrasqui Vazquez, Heiner, (2011), quienes respecto a la prescripción extintiva citan a Hinestrosa Fernando, señalando: “(...)la prescripción extintiva, también conocida como negativa o liberatoria, es un modo de extinción de las

acciones o derechos ajenos por no haberse ejercido o exigido durante un determinado lapso de tiempo” (pág. 43). Pudiendo observar de esta definición que lo que se afecta mediante la prescripción puede ser una acción o un derecho sobre una obligación. Respecto a esto a lo largo de los años han surgido diferentes teorías desarrolladas por diversos estudiosos a las que se han ido adhiriendo los diferentes países.

Tal es así que, Del Águila Vela, Robert (2003), en su artículo denominado *La prescripción extintiva y su aplicación en el ámbito laboral*, señala que:

Los sistemas normativos han adoptado tres posturas (...): para la primera ésta consiste en la extinción de la acción y la subsistencia del derecho (Sistema Doctrinario Francés), para la segunda consiste en la extinción de la pretensión y la subsistencia del derecho (Sistema Legislativo Alemán) y para la tercera se trataría de la extinción conjunta de la acción y del derecho (Sistema Legislativo Italiano). (...) Sin embargo, debemos dejar sentado que la diferencia entre el Sistema Doctrinario Francés y el Sistema Legislativo Alemán es sólo de terminología, pues los efectos prácticos son los mismos: subsistencia del derecho subjetivo y extinción de la coercibilidad de dicho derecho. (pág. 22).

Deduciéndose, entonces que dicho criterio varía dependiendo de la postura adoptada por cada ordenamiento, sin embargo, como ya se consignó en el punto tratado anteriormente el ordenamiento Peruano ha tomado parte por lo desarrollado en la doctrina francesa, es decir se extingue la acción subsistiendo el derecho de la persona (Artículo 1989° del Código Civil, aplicado supletoriamente al derecho laboral) ; debiendo agregar a ello que incluso para algunos tratadistas no se extingue el derecho ni la acción, sino que lo que se extingue es la pretensión que se hace efectiva mediante la acción, pudiendo mencionar entre ellos a Castillo Freyre.

Ahora, respecto a la naturaleza jurídica de la prescripción extintiva tampoco existe una posición única, sino que algunos tratadistas consideran que esta figura es de naturaleza sustantiva, otros de naturaleza procesal y otros que tiene una naturaleza dual (procesal y sustantiva). Pese a ello, en el Derecho Laboral se advierte que esta institución

jurídica tiene carácter procesal, puesto que tal como lo señala el Estudio Rodríguez Angobaldo Abogados S.A.C: la prescripción extintiva en el derecho laboral “(...) constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone, al haber vencido el plazo legal, contra la demanda judicial de pago de determinados derechos generados como consecuencia de una relación laboral, que le formule un ex trabajador” (Estudio Rodríguez Angobaldo Abogados S.A.C., 2018).

Esto también es apoyado por Vidal Ramírez, Fernando (2006) quien señala que “La prescripción es desde su origen románico, un medio de defensa y opera como excepción para enervar y neutralizar la acción incoada (...) luego de transcurrido el plazo prescriptorio previsto en la Ley” (pág. 106).

Poniendo fin de esa manera a un proceso, sin necesidad de un pronunciamiento de fondo por parte del Juez. Volviendo a recalcar que este medio de defensa sólo puede ser interpuesto por el empleador en defensa de sus intereses, es decir, el juez no puede de oficio resolver mediante prescripción una pretensión si esta no ha sido invocada por la parte interesada.

Entonces, queda claro que lo recogido esboza la aplicación de la figura de la prescripción desde un punto de vista procesal en tanto se manifiesta para regular consignación de plazos a través de la formulación de la excepción de prescripción, entre tanto ¿el efecto que se espera reconocer tendrá otra acepción? Es decir, ¿Se produciría un efecto fuera del proceso o previo a él, de modo tal que se limite el acceso mismo al accionar? La respuesta a esta interrogante surgirá más adelante conforme se vaya desarrollando el tema a lo largo del trabajo de investigación.

La prescripción aplicada al derecho laboral afecta principalmente la facultad que tiene un trabajador o ex trabajador para exigir el cumplimiento de una obligación por

parte de su empleador o ex empleador, es decir, extingue la posibilidad de cobro de beneficios sociales para el trabajador al cabo de cierto tiempo, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, utilidades, asignación familiar, seguro de vida, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

Ahora, para afectar la facultad de exigir el cobro de alguna de las obligaciones señaladas, ha quedado establecido anteriormente que en el ordenamiento Peruano rige la teoría francesa estableciendo que la prescripción extingue la acción pero el derecho subsiste.

Sin embargo, como ya se señaló anteriormente la prescripción como medio de defensa tiene que ser invocada por la parte interesada (artículo 1992° Código Civil). Infiriéndose que si el empleador no interpone la excepción correspondiente, estaría amparándose la obligación para con el trabajador, tal como lo señala Del Águila Vela, Robert (2003):

Los derechos laborales prescriben en el plazo que la ley de la materia señale, por lo que transcurrido dicho plazo el titular del derecho solo podrá obtener el cumplimiento del mismo si el deudor renuncia a dicha prescripción y efectúa el pago (...) (pág. 28).

Empero, acaso esto significaría que pese a que el transcurso del tiempo ha generado la prescripción, ¿el que no se interponga la correspondiente excepción restituye esa acción automáticamente? Ahora, respecto a lo que si en verdad la prescripción afecta la acción o un derecho existen en la doctrina diferentes posturas; por ello, para poder profundizar en este asunto se debe empezar definiendo a la acción, la cual según Montilla Bracho, Johanna (2008) en su artículo: *La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda*, señala “(...) Rengel Romberg define el vocablo acción de la siguiente manera: Poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar del juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el

demandante contra el demandado”. (pág. 92). Y ¿Que es la pretensión? La misma autora la define como:

(...)la manifestación de voluntad, emitida en la demanda por un sujeto de derecho (persona natural o jurídica) por la cual –atribuyéndose un derecho- procura imponer al demandado el cumplimiento de una obligación o el reconocimiento de ese derecho, o de la sociedad en general, el respeto a ese derecho si fuera confirmado por el órgano jurisdiccional. (págs. 99-100).

Habiendo definido el concepto del derecho de acción, y determinando que éste se ejerce mediante la pretensión, es conveniente señalar que con respecto a lo consignado en el artículo 1989° del Código Civil, donde se establece que mediante la prescripción se extingue la acción pero subsiste el derecho, existen dudas concernientes a lo que en verdad quiere dar a entender con “acción”, es decir sobre si esta se refiere a un derecho subjetivo autónomo y se extingue como tal al presentarse la prescripción o si solo es un elemento de este derecho subjetivo propio y por lo tanto ésta en realidad no se extinguiría con la prescripción.

Es así, que para entender mejor el tema tratado es necesario conocer a que hace referencia el concepto de Derecho Subjetivo; para ello, por una parte Sierra Sorockinas, David y Gómez Cabana, María Claudia (2011), en su artículo denominado *Ideas Básicas del Concepto: Derechos Subjetivos, Derechos Fundamentales y Derechos Sociales, en el Constitucionalismo Colombiano* citando a Jean Dalbin señalan:

(...) el derecho subjetivo es la prerrogativa, concedida a una persona por el derecho objetivo y garantizada con vías de derecho, de disponer como dueño de un bien que se reconoce que le pertenece, bien como suyo, bien como debido. Naturalmente, esta pertenencia y ese dominio sólo existen en los límites (sic) más o menos estrechos, de extensión o incluso de finalidad que les asigna el derecho objetivo. Pero dentro de estos límites el titular del derecho, (sic) subjetivo tiene el pleno dominio de su bien. (sic) (págs. 143-144).

Así también tenemos la definición de Beuchot, Mauricio y Saldaña Serrano, Javier (2017), quien en su libro *Derechos Humanos y Naturaleza Jurídica*, manifiestan:

(...) la definición de derecho subjetivo que más ha arraigado en la cultura jurídica moderna es la que el propio Kelsen critica, cuando al definir la naturaleza de éste señala: “la esencia del derecho subjetivo se encuentra en el hecho de que una norma jurídica otorga a un individuo el poder jurídico de reclamar, mediante la acción, por el incumplimiento de una obligación”. (pág. 73).

Entonces, de ambas definiciones se deduce que el Derecho subjetivo vendría a ser un “poder” o “facultad” que tiene un sujeto para hacer valer su titularidad sobre un bien pero con la protección y autorización de una norma jurídica. Además, se advierte que dentro de sus elementos se encontrarían como elemento interno el “poder o facultad” del sujeto interesado y como elemento externo la “pretensión”, puesto que ya hemos establecido que mediante la pretensión se ejerce la Acción. Esto es corroborado por Escobar Rosas, Freddy (1998), en su artículo denominado *El Derecho Subjetivo: Consideraciones en torno a su esencia y estructura*, donde indica:

(...) el derecho subjetivo no es otra cosa que un instrumento concedido a los individuos para que puedan obrar con miras a la satisfacción de sus intereses, no hay inconveniente alguno para admitir que **su contenido esté formado tanto por "poderes" como por "pretensiones"**: pues lo esencial en aquél, esto es, lo que verdaderamente lo caracteriza, es que la realización del interés al cual tiende no sea "obligatoria", esto es, no sea de algún modo impuesta, sino más bien "libre", en el sentido de que su titular ostente la posibilidad de decidir si ejerce o no la facultas concedida a dicho efecto, y esto, qué duda existe, sucede en cualquiera de los dos supuestos antes mencionados. (Resaltado propio). (pág. 292).

De esta manera, algunos autores consideran que la prescripción pese a que el Código Civil establezca que se extingue la acción, esto no significa que literalmente sea esta la que se extingue, sino que viene a ser la pretensión exigida mediante la acción la que se extingue, dejando con vida tanto al derecho de la obligación como al derecho a la

acción, siendo el caso de Vidal Ramírez, Fernando (2013), quien en su ponencia:

Precisiones en torno a la prescripción extintiva y la caducidad, manifiesta:

En efecto, las nociones incorporadas a los artículos 1989 y 2003 hacen referencia a la acción en su acepción jurídica tradicional, como un concepto integrado al del derecho subjetivo y no como un derecho subjetivo propio y autónomo, como es el derecho de acción, que debe entenderse como el derecho a la jurisdicción, o, si se prefiere, como el derecho a la tutela jurisdiccional. (...) La conceptualización de la acción como derecho subjetivo, como el derecho de acción, determina, entonces, que deba diferenciarse de las pretensiones que generan los derechos subjetivos, pues lo prescriptible no es la acción como derecho sino la pretensión que se quiere hacer valer mediante el ejercicio del derecho de acción. El artículo 1989 debe interpretarse, por esta precisión, en el sentido de que lo que la prescripción extingue es la pretensión. Ahora bien, al dejar a salvo el artículo 1989 al “derecho mismo”, se está refiriendo no solo al derecho subjetivo del que emana la pretensión, sino también al derecho de acción (...)” (págs. 123-124)

Por ejemplo si un trabajador ha sido despedido en el mes de setiembre del año 2019 sin habersele cancelado sus beneficios sociales, sin embargo el trabajador no tiene conocimiento que existe un plazo para que exija el cobro de estos y presenta su demanda en noviembre del 2024, pasado los 4 años desde su despido. Su demanda es declarada improcedente por prescripción extintiva, porque habría prescrito su derecho de acción. Ante esto lo que Vidal Ramírez da a entender es que mediante la prescripción lo que se extingue en sí es un elemento interno del Derecho de Acción como tal, que vendría a ser la pretensión de un determinado derecho, porque el Derecho de Acción como tal sigue existiendo porque es una facultad inherente al sujeto, es decir el trabajador puede interponer su demanda de cobro de beneficios sociales pese a que ya no esté dentro del plazo.

De la misma opinión es Cornejo Vargas, Carlos (2003), quien en su artículo *Algunos apuntes sobre la Prescripción Laboral en la experiencia Legislativa y Jurisdiccional Peruana*, consigna:

“(…) si se parte del concepto de acción, entendida como “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión” (sic), es posible llegar a la conclusión de que aquello que se extingue es el ejercicio del derecho de acción para reclamar una determinada pretensión y no la acción propiamente dicha”. (pág. 289)

Opinión distinta es la de Del Águila Vela, Robert (2003), para quien si se extinguiría la acción a través de la prescripción, él da respuesta a la interrogante ¿Qué es pues, lo que queda extinguido por la prescripción?, manifestando:

No parece ser la pretensión, como postula el Sistema Legislativo Alemán, pues ésta se encuentra ligada al derecho subjetivo, y si se dice que el derecho queda subsistente entonces es obvio que la pretensión materia de la demanda es absolutamente válida. Tampoco es el derecho, como postula el Sistema Legislativo Italiano, pues por la propia definición de la prescripción aquel no es afectado por el transcurso del tiempo. A nuestro juicio, debe entenderse que la acción en tanto poder de movilizar el aparato coercitivo del Estado en defensa de un crédito posee un doble significado: a) es el derecho inalienable a solicitar la tutela jurisdiccional (en cuyo ejercicio se interpone la demanda), y **b) el derecho a obtener el amparo del aparato coercitivo estatal** (lo cual ocurrirá solo cuando se trate de un derecho exigible jurisdiccionalmente en tanto no existan situaciones que neutralicen la pretensión) (...) creemos en dicha línea de pensamiento que lo que se extingue es ese segundo significado” (pág. 31) (resaltado propio).

Concluyendo también de ello que el trabajador no quedaría privado del derecho de interponer una demanda ante un órgano jurisdiccional, sino que queda despojado del derecho de tutela por tratarse de un derecho que ha prescrito, ya que si la prescripción extingue la acción como tal, el trabajador no debería poder accionar o demandar, sin embargo, se sabe que cualquiera puede hacerlo aun cuando no posea el derecho que pretenda obtener. Sin embargo, si lo que se pierde mediante la prescripción extintiva es el amparo y protección del Órgano Jurisdiccional, esa concepción estaría siendo contraria a la esencia del Derecho Laboral, que busca proteger al trabajador a través de sus principios laborales como el de pro operario, el cual determina que se debe aplicar la norma más favorable al trabajador.

Sumado a todo lo mencionado anteriormente es necesario consignar la opinión del jurista español, Suarez Gonzales, Fernando (1970) el cual señala:

Estamos prescindiendo, como se ve, de la distinción, que no juzgamos absolutamente necesaria, entre la prescripción del derecho, de la pretensión y de la acción, que nos obligaría naturalmente a plantear la polémica tradicional de la distinción misma entre la acción, la pretensión y el derecho recordando los nombres de Windscheid y Muther, de Bülow y Wach, de Chiovenda y Redenti, de Ennecerus y Canelutti. Aun sin ignorar, pues, los múltiples matices que el problema tiene y conscientes de que el momento de la prescripción es precisamente aquel en que el derecho se manifiesta como acción, preferimos seguir en esto el ejemplo de nuestro Código civil, cuyos artículos 1.930 y 1.932 citan conjuntamente a los derechos y acciones, porque —como diría Ruggiero— **«siendo la tutela judicial una nota inmanente y esencial del derecho, perdida aquélla se pierde también éste»** (pág. 75) (resaltado propio).

Lo señalado por este autor quiere decir entonces que distinguir que si por la prescripción se extingue la acción o el derecho, es algo irrelevante porque ambos conceptos se encuentran relacionados intrínsecamente, y dependen uno del otro; por lo que significaría que al extinguirse la acción esta origina a la par que se extinga el derecho mismo, pues no existiría la posibilidad de exigirlo jurídicamente y ya no tendría razón de ser. Entonces ante esto, surge nuevamente la interrogante si es que la prescripción altera el sentido garantista de los derechos laborales en tanto se requiera su ejecución.

2.3.3. La Relación entre el origen del Trabajo como Derecho con el reconocimiento de la Prescripción como afectación a la inacción de este Derecho.

Como ya se mencionó anteriormente el Derecho del Trabajo surge del Derecho Civil a fines del siglo XIX, pero es en el siglo XX donde alcanza un mejor desarrollo, respaldado por la creación del Organismo Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1919,

con el Tratado de Versalles, mediante el cual se pretende regular las relaciones laborales y velar por los derechos de los trabajadores.

Con respecto a la aplicación de la figura de la prescripción, esta se presenta porque se quiere evitar ir en contra del principio de seguridad jurídica y esto es corroborado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, quien consigna en la Casación Laboral N° 6763-2017, Moquegua, en su fundamento tercero:

En el Derecho Laboral, al igual que en el Derecho Civil, la prescripción tiene su fundamento en la seguridad jurídica, pues, como bien lo dice el autor paraguayo Frescura y Candia: “La prescripción liberatoria responde a exigencias de orden público y seguridad social. Las relaciones jurídicas de base económica, lejos de ser perpetuas, tienen límites predeterminados por la ley, con sujeción al principio de que el acreedor debe mostrarse diligente en el ejercicio de su derecho y el deudor no puede quedar supeditado al mismo per vitam. La prescripción como institución de orden público ha sido creado para dar estabilidad y firmeza a las relaciones jurídico económicas, disipar las incertidumbres del pasado y poner fin a la permanente posibilidad de litigio que apareja la indecisión de los derechos. Es también la utilidad social, por cuanto sirve para consolidar situaciones de hecho. En efecto, ante la negligencia demostrada por el acreedor al no actuar cuando su derecho estaba abierto, la ley declara abandonada y extinguida la acción que pudo haber sido instaurado y, consecuentemente, libera al deudor” (Caso: Pago de Beneficios Sociales: Augusto Enrique del Castillo Galves contra la empresa PRACTIMAR ILO S.A.C, 2018).

Ahora, de todo ello se advierte que la institución de la prescripción surgió con anterioridad al Derecho del Trabajo, ya que es una figura que tiene su origen en Roma y es propia del Derecho Civil. Sin embargo, de su aplicación en materia laboral se infiere que surge conjuntamente con la consolidación del Derecho del Trabajo puesto que pese a considerarse un Derecho autónomo, hace uso de manera supletoria de figuras aplicadas en el Derecho Civil, pero con regulaciones propias del Derecho Laboral, que lo hacen un Derecho particular y especial, a fin de garantizar el máximo proteccionismo para los derechos del trabajador frente a su empleador, puesto que este Derecho no aplica la

autonomía de la voluntad de las partes procesales al no existir una relación jurídica en igualdad de condiciones, sino que limita las actuaciones del empleador para garantizar esa igualdad.

Además, que tal como lo señala Mangarelli, Cristina (2008) en su artículo *El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil*: “La aplicación de normas civiles en la disciplina laboral se realizará sólo ante un vacío en la norma laboral y siempre que el concepto civil que se pretende aplicar no vulnere normas, conceptos o principios del derecho del trabajo”. (pág. 109). Sin embargo, se advierte que constantemente el Derecho Laboral se remite a instituciones no desarrolladas en sus normas, en temas muy considerables, pero la aplicación de cada una de esas instituciones generan consecuencias que muchas veces llevan a soluciones que no respetan el fin social del Derecho Laboral y sus principios protectores del trabajador.

Asimismo, se advierte que en la relación jurídica existente entre el trabajador y su empleador, los derechos de ambos deben ser protegidos en igualdad de condiciones, empero ninguno de los derechos que puedan tener ambos tienen la condición de absolutos, tal como lo señala Tórtora Aravena, Hugo (2010) en su artículo *Las limitaciones a los Derechos Fundamentales*: “Los derechos fundamentales, si bien no deben ser condicionados en cuanto a su ejercicio, están sujetos a límites, explícitos o no” (pág. 168). Entonces, en el caso de los Derechos Laborales es la prescripción extintiva un límite para el ejercicio de estos derechos porque:

Desde el punto de vista estructural, podemos afirmar que la prescripción constituye un límite del ejercicio del derecho subjetivo. Todo derecho debe ser ejercitado dentro de un período de plazo razonable, puesto que es antisocial y contrario al fin o función para que ha sido concedido el ejercicio retrasado o la inercia. (Osterling Parodi & Castillo Freyre, pág. 268).

Sin embargo, frente a esto encontramos que el Derecho laboral se rige por principios que buscan proteger al trabajador por ser la parte más vulnerable dentro de la relación jurídica con su empleador o ex empleador, uno de esos principios y el que se ve más afectado por el límite que impone la prescripción extintiva es el principio de irrenunciabilidad de derechos, por lo tanto se puede observar que la figura de prescripción aplicada sin ningún control puede llegar a lesionar el contenido esencial del derecho al trabajo; por ello tal vez se hace necesaria la creación de un esquema para su aplicación o en todo caso de existir este esquema se debe tener un adecuado control del mismo a través de la incorporación de mejoras a fin de que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos.

2.4. Evolución de la Prescripción Extintiva en el Ordenamiento Jurídico Peruano.

En el Perú las leyes con respecto a la aplicación de la prescripción extintiva en materia laboral han sido muy diversas a lo largo de los años, tal es así que si bien el Decreto Legislativo N° 728, fue el primer impulso por ordenar los derechos laborales, este no reguló nada sobre esa materia, es por ello que hasta el año 1995 la prescripción en materia laboral estuvo regulada por la Constitución Política del Perú de 1979, la que estableció un plazo para la prescripción de las obligaciones del empleador de 15 años desde el cese del trabajador (artículo 49°), luego la constitución Política de 1993 no regula la prescripción por lo que se hizo uso de manera supletoria del Código Civil de 1984, que obviamente no regula la prescripción en el ámbito laboral, pero si establece un plazo de prescripción de 10 años para las acciones personales (artículo 2001°).

Posteriormente se promulgó la Ley N° 26513 de fecha 28 de julio de 1995, con ella se dio inicio a la regulación específica de la prescripción extintiva en materia laboral; la que estableció un plazo de 3 años para la prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral a partir de su exigibilidad (Primera Disposición Complementaria), luego la Ley N° 27022 de fecha 23 de diciembre de 1998, dispuso que el plazo de prescripción en el ámbito laboral era de 2 años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y la Ley N° 27321 de fecha 22 de julio del 2000, normativa vigente dispone un plazo de 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

De lo anterior se observa que la normativa sobre la figura de la prescripción extintiva y los plazos para que genere sus efectos ha variado mucho a lo largo de los años, ya sea aumentando o disminuyendo, y se percibe que en la realidad este constante cambio genera confusión en los trabajadores porque no saben con certeza cuantos años tienen de plazo para presentar su demanda para exigir el reconocimiento de un derecho laboral, ya que para hacerlo debe tener en cuenta la ley vigente a la fecha de su despido, y por qué no decirlo, hasta los mismos abogados y jueces encuentran dificultades al momento de aplicar una ley para exigir u otorgar un Derecho Laboral. Entonces, desde ya se advierte que la figura de la prescripción presenta ciertos problemas en su estructura y ámbito de aplicación significando esto que al momento de vincularla con el principio de irrenunciabilidad también se van a generar inconvenientes que llegan a vulnerar dicho principio.

Finalmente, después de haber desarrollado los diferentes conceptos de prescripción como figura jurídica de manera general y la prescripción en materia laboral teniendo en cuenta que la definición elegida como la más idónea es la que señala que la “La figura jurídica de la prescripción (...) puede ser definida como un medio o modo por

el cual el transcurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica de forma positiva o negativa, al desarrollarse ciertas y determinadas condiciones o eventos; sean manifestación externa adecuada o inadecuada de la voluntad interna del sujeto” (pág. 22)”.

De donde se advierte que una relación jurídica está conformada por dos partes, las cuales están amparadas por la Constitución Política, quien les otorga derechos para su protección, sin embargo los derechos no son absolutos y para su adecuado ejercicio requieren límites, y por lo tanto la figura de la prescripción se identifica como uno de esos límites y como tal afecta la ejecución de los derechos; en el caso del Derecho Civil no hay muchos problemas, pero en el caso del Derecho Laboral el problema que surge es el que este límite ataca una característica especial de estos derechos, que viene a ser la irrenunciabilidad.

CAPÍTULO III

LA IRRENUNCIABILIDAD COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES

La finalidad del desarrollo de este capítulo se concentra en entender cómo se desarrolla el principio de irrenunciabilidad de derechos y cuales son su efectos en el derecho laboral, para tal fin se estructura el contenido dando inicio con el origen del principio como tal, para luego identificar la definición más adecuada con respecto a dicho principio, continuando con los límites a la acción de los principios en general, analizando también la legislación que garantiza la consolidación del principio de irrenunciabilidad en el Perú y finalizando con un estudio comprado sobre la aplicación del referido principio en algunos ordenamientos jurídicos.

3.1. Origen.

Para poder entender a que hace referencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, se debe primero determinar que es un principio en forma general, por ello, Mejía Franco, Rosa (2009), en su tesis denominada, *El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral*, refiere:

El maestro Américo Plá Rodríguez denomina principios a las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (pág. 5).

Entonces, según lo citado se percibe la concepción de los principios desde la perspectiva de su función, así entiéndase por ello a la base de la correcta aplicación del derecho, en tanto directrices que marcan incluso la forma en que se ha de interpretar la regla a fin de optimizar su ejecución, luego, sobre esa base corresponde definir a los principios laborales los cuales se deben entender según Ruprecht, Alfredo (1993), en su artículo *Los principios normativos del derecho laboral*, como:

Alonso García expresa que “por tales entendemos aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiren el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado- en caso de duda- el contenido de la relaciones de trabajo o develada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes” (pág. 106).

Ahora que ya se conoce que es un principio de forma general y la definición de un principio laboral, se debe señalar que en el Derecho Laboral el número de principios por los que se rige no es exacto, tal como lo señala Orsini, Juan Ignacio (2010), en su artículo denominado *Los principios del derecho al trabajo*, donde consigna: “Así, hay autores que enuncian una larga serie de principios, mientras que otros, por el contrario, postulan la existencia de uno sólo, del que se derivarían diversas técnicas instrumentales de garantía (...)” (pág. 499). Siendo según Toyama Miyagusuku, Jorge (2001) el principio de irrenunciabilidad uno de los más importantes acorde a lo que señala en su artículo, *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad*: “Uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores” (pág. 164)

Entonces, esta afirmación permite entender a dicho principio como aquel que consolida el sentido proteccionista del derecho laboral, por lo mismo que se puede establecer como razón jurídica de que cualquier acción contraria a ello representa la

vulneración no sólo de la estructura de esta disciplina en forma general, sino desde una perspectiva particular como la afectación personal de los derechos que se desprenden como beneficios; por lo mismo que, de los principios que componen el Derecho Laboral, interesa desarrollar teóricamente al denominado irrenunciabilidad de los derechos, el cual según Pacheco Zerga (2011), Luz en su artículo denominado, *Características de la irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Perú y en el Derecho Comparado* “(...) La institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es común a la cultura jurídica germano-latina e iberoamericana. Su origen se remonta a las primeras normas de Derecho del Trabajo (...)” (pág. 3).

Deduciendo entonces que es con el reconocimiento de los Derechos Laborales, como tales, al separarse del Derecho Civil y ser considerado un derecho autónomo, es decir a partir de mediados del siglo XIX, el que el principio de irrenunciabilidad surge con el afán de garantizar la protección del trabajador y se desarrolla conforme se va consolidando el Derecho Laboral. Según lo señalado por Figueroa Gutarra, Edwin Vilmer (2009), en su tesis denominada *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de predictibilidad*:

Los conflictos sociales de los siglos XIX y XX, entre ellos guerras, conquistas, transformaciones, y revoluciones ideológicas, entre otros fenómenos, implicaron el arraigo de la posición y la necesidad de que el legislador dictara una normatividad imperativa en cuanto a derechos, en clara oposición a la concepción individualista que predominó en los siglos que nos anteceden. El nuevo planteamiento consistió en que el trabajador no pudiera renunciar a los derechos, beneficios y prerrogativas consagradas por ley, dejándose a un lado el régimen individualista del dejar- hacer y dejar-pasar (*laissez faire et laissez passer*). (pág. 55)

Sobre lo mismo se encuentra lo mencionado por Goyes Moreno, Isabel e Hidalgo Oviedo Mónica (2012), quienes citan a Pla Rodríguez, Américo manifestando que este:

(...) enseñó la importancia de acuñar principios para el derecho laboral, familiarizando los términos protector, irrenunciabilidad,

continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe, igualdad, no discriminación y ajenidad de los riesgos, no obstante, tales cláusulas en el contexto del siglo XX fueron apreciadas como reglas hermenéuticas en pos de la identidad de la disciplina laboral, sin que trascendieran en la práctica judicial por la ausencia del consecuente normativo. (pág. 169).

Es así como este principio fue recogido en un inicio por la Constitución Política de 1979, la cual establecía en su artículo 75° que “los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. (...)” y finalmente en la actualidad el principio de irrenunciabilidad de derechos está plasmado en la Constitución Política de 1993, en el artículo 26°, inciso 2 que prescribe : “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley”; siendo esta la base normativa del referido principio.

3.2. Definición.

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales busca proteger al trabajador o ex trabajador en una relación jurídica donde el empleador o ex empleador tiende a tener el poder, así como lo señala Toyama Miyagusuku Jorge (2001) quien en su artículo, *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Normativa, Jurisprudencia y Realidad*, refiere que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales “(...) 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” (pág. 166). A esto debe sumarse lo manifestado por Neves Mujica, Javier (2009), quien refiere en su libro *Introducción al Derecho del Trabajo*, que: “(...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos

originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla ”
(pág. 127). Esto porque según el mismo autor: Neves Mujica, Javier (2009):

Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no. (pág. 126)

Es decir, que si bien el titular de un derecho tiene libertad en sus actos, en lo que a este se refiere, pero cuando el acto que pretenda realizar sea en base a un derecho de origen de norma de carácter imperativo, el titular no ha permitido realizar actos que sean contrarios a lo que disponen dichas normas, es decir, en el caso de que un trabajador pretenda disponer de su derecho para no aceptar los beneficios que una norma jurídica le otorga sea en forma voluntaria o bajo presión, estaría incurriendo en una renuncia por lo tanto ese acto deviene en inválido.

Plá Rodríguez (1978) refiere que en relación a la noción de irrenunciabilidad esta es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio ” (pág. 118).

De este concepto se puede inferir que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales es un límite para el principio de autonomía de la voluntad privada, presumiendo que este argumento se basa en la teoría de que ningún derecho es absoluto; entonces corresponderá establecer restricciones para su acción, esto es que teniendo en cuenta al sentido proteccionista del derecho laboral se consolida la irrenunciabilidad como una regla de excepción al sentido autónomo que le corresponde al trabajador como persona, tal como lo manifiesta Toyama Miyagusuku, Jorge (2001):

(...) el ejercicio de la autonomía privada debe ser tal que no colisione con normas de carácter imperativo o, como señala la doctrina, de orden público -el mismo que sólo se puede determinar en cada caso. Uno

de los límites del Derecho Laboral a la autonomía privada es el principio de irrenunciabilidad. (pág. 165).

Ya que dicho principio propio del derecho civil está basado en la igualdad de las partes en un contrato, pero este principio no puede ser aplicado en las relaciones jurídicas presentadas en el derecho laboral porque no se da una relación en igualdad de condiciones, por todo ello, los actos realizados por el trabajador ante su empleador o ex empleador a fin de prescindir de aquel beneficio otorgado por el derecho laboral, en aras de protegerlo, no generan efectos jurídicos, es decir son nulos.

3.3. Los efectos que tiene el Principio de Irrenunciabilidad sobre el ejercicio de cada uno de los Derechos Laborales:

El principio de irrenunciabilidad tiene un fin protector de derechos de los trabajadores, siendo esto la esencia del Derecho del Trabajo, puesto que según Paredes Gerónimo, Marco Antonio (2006) en su tesis, *El principio de irrenunciabilidad en el Derecho laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida:*

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador. (pág. 10).

Evidenciándose la naturaleza de orden público que caracteriza al Derecho Laboral, y más aún si en base a esa característica y a su fin protector hacia el trabajador se advierte su gran trascendencia, ya que como se ha mencionado en el primer punto de este capítulo este principio se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 26, inciso 2.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo señalado por Pasco Cosmópolis, Mario (2005) en su artículo denominado *En torno al principio de irrenunciabilidad* donde consigna: “El principio de la irrenunciabilidad de derechos es absoluto cuando perjudica al trabajador, y relativa solo en beneficio de este”. (pág. 218). Este autor se guía de la doctrina Española, la que señala que la fuerza imperativa de una norma tendría diferentes categorías y si bien algunas normas imperativas no permiten absolutamente ninguna modificación, otras pese a ser imperativas sí permiten un avance sólo a favor del trabajador, porque lo que imponen es una norma imperativa mínima.

Asimismo, Mejía Franco, Rosa (2009) citando a García, Alonso señala que:

(...) la irreunciabilidad de los derechos concedidos por la legislación laboral se debe a que en los preceptos que les afectan quedan comprometidos el interés social, el orden público y el perjuicio para terceros, lo cual nace como consecuencia de que: a) el trabajo constituye una función social; b) en el trabajo se comprometen los intereses personales de los trabajadores y, además, los de sus parientes, que dependen de él económicamente; c) el principio de la solidaridad social impide, por sí mismo, la renuncia a tales derechos; y, d) las leyes laborales son de orden público. (pág. 13).

De todos los conceptos antes señalados se puede inferir que si se transgrede el principio de irrenunciabilidad con respecto a los derechos laborales, esto tiene como consecuencia el dejar sin efecto aquellos actos que sean contrarios a los derechos adquiridos y protegidos por el derecho laboral y la Constitución Política, a fin de garantizar los intereses de los trabajadores y su familia, porque al momento en que el trabajador se ve obligado directa o indirectamente a aceptar un trato que no lo beneficie, pero sí a su empleador o “renuncie” a su derecho, ya sea por voluntad propia o por otros factores; él no es el único que ve perjudicada su situación económica sino que terceros como sus familiares también se ven afectados.

3.4. La concepción adecuada de la Irrenunciabilidad y las excepciones en la aplicación del Principio.

Después de verificar las definiciones más claras respecto al principio de irrenunciabilidad corresponde reconocer como la definición más acertada aquella señalada por Neves Mujica, Javier (2009) quien manifiesta que “el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla” (pág. 127).

De esta definición se infiere entonces que sí existe la posibilidad de excepciones al principio de irrenunciabilidad en aquellos derechos que no se originen en una norma imperativa, es decir aquellas que son de obligatorio cumplimiento, sino en una norma dispositiva donde prime la autonomía de las partes y la renuncia a ellos es aceptada, por ejemplo Toyama Miyagusuku, Jorge (2001) señala:

(...) si un trabajador percibe una asignación familiar superior a la mínima legal -que asciende al 10% de la Remuneración Mínima Vital (...) puede renunciar hasta el monto equivalente al mínimo legal por encontrarnos ante una norma de derecho necesario relativo -que son las comunes en Derecho Laboral-. (pág. 168).

En ese ejemplo se advierte que el autor, toma como referencia la doctrina Española, pero adecúa los conceptos señalando que las normas imperativas mínimas que establecen un “mínimo” que puede ser mejorado a favor del trabajador, sería una norma de derecho dispositivo, al existir libre autonomía entre las partes y estas normas serían “necesarios relativos”, pero las otras categorías que establecen un “máximo” y aquellas que absolutamente no se puede modificar, serían máximos de derechos necesarios y absolutos respectivamente (Toyama Miyagusuku, 2001, pág. 168), esto en base a que señala:

Toyama Miyagusuku (2001):

Se aprecia en el Derecho Laboral, un proceso de deslaborización en las relaciones contractuales por una serie motivos concurrentes, un reconocimiento a la voluntad constitutiva de las partes en la determinación de sus relaciones jurídicas y una progresiva sustitución de normas imperativas mínimas heterónomas por otras dispositivas a título individual o colectivo. (pág. 164)

Según el Dr. Toyama, la realidad laboral que se experimenta a nivel nacional se observa en el plano de reconocimiento de derechos o facultades tergiversando el sentido proteccionista del derecho laboral, a lo denomina una deslaborización, puesto que se observa legislativamente el exceso de permisibilidad respecto a los operadores para poder tomar las decisiones del caso; entonces, de todo ello queda entendido que sí es posible que un trabajador pueda “renunciar” a algunos derechos reconocidos sin contravenir el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pero siempre y cuando no sean originados en una norma imperativa.

3.5. Límites a la Acción de los Principios

En el caso de los principios y su accionar, cuando surjan problemas porque dos o más de ellos se enfrentan en forma contradictoria en un caso en concreto existen diferentes teorías para solucionarlos, tales como: la teoría de la jerarquía, la teoría del contenido esencial y la teoría de la ponderación, así lo manifiesta Prieto Sanchis, Luis (2002), en su artículo: *La limitación de los derechos fundamentales y la norma de clausura del sistema de libertades*, “Lo que ocurre es que la ponderación o el juicio de proporcionalidad resultan procedimientos idóneos para resolver casos concretos donde

entran en juego principios tendencialmente contradictorios que en abstracto pueden convivir sin dificultad” (pág. 79).

Entonces, para entender por completo el tema se debe conocer primero el concepto de ponderación y como se aplica.

Portocarrero Quispe, Jorge Alexander (2017), en su artículo denominado *Ponderación* define a ésta como:

Una estructura metodológica de la ciencia jurídica, empleada para justificar una relación de prioridad condicionada entre normas con carácter de principio en casos concretos. El procedimiento ponderativo siempre se realiza en función a casos concretos y nunca en abstracto, dado que el principal objetivo de la ponderación es poder servir de instrumento para asignar un peso a los argumentos a favor y en contra de la prioridad de cada uno de los principios enfrentados en función a las circunstancias fácticas y jurídicas de cada caso. (pág. 213)

Esto porque la Constitución como norma fundamental está conformada por reglas, principios o valores. Un valor no tiene contenido normativo, porque son conceptos axiológicos, es decir depende del juicio de una persona, tal como lo expresa Vigo, Rodolfo Luis citado por Chacón Lemus, Mauro Salvador (2013) en su artículo denominado *La Ponderación de Principios Constitucionales*:

Los valores se enuncian sin recurrir a la estructura sintáctica de una proposición o un juicio. Es que ellos son conceptos axiológicos expresos, al modo de la justicia, la paz o la libertad. Ellos se constituyen en los fines o los fundamentos sobre los que se estructura el orden integral de la sociedad- en lo jurídico, político, económico y cultural en general-, por eso si bien su vigencia alcanza a todo el sistema jurídico, el contenido de los valores desborda el campo del derecho (...). (pág. 4).

Ahora, en el caso de las reglas y los principios ambos sí tienen carácter normativo porque expresan un mandato de “deber ser”, pero se diferencian en que una regla es un mandato definitivo, es decir o se cumple lo que ordena o no se cumple; en cambio el mandato de un principio es relativo porque su cumplimiento es realizado en la mayor

medida posible teniendo en cuenta el caso en concreto y las circunstancias que lo rodean;
es por ello que:

La teoría de los principios entiende a los derechos fundamentales como principios, debido a que el contenido material prescrito por ellos no puede ser cumplido de manera total, dado que ello haría impracticable realizar limitaciones a los ámbitos de protección de tales derechos en casos concretos. Es por ello que los derechos fundamentales requieren ser cumplidos en grados, tomando para ello en cuenta las circunstancias del caso concreto que entran en conflicto con otros derechos fundamentales. La teoría de los principios también adscribe la calidad de principio jurídico a los bienes colectivos constitucionalizados (...). (pág. 212)

Esto corrobora lo que ya se había señalado anteriormente sobre el no absolutismo de un derecho fundamental, y con un bien colectivo constitucionalizado se refiere a aquellos intereses que no solo le pertenecen a un individuo, sino que le corresponden a todo un grupo, entre ellos se puede encontrar a la seguridad pública, la protección del medio ambiente entre otros. Siendo entonces, que una protección colectiva busca garantizar la seguridad, que para el caso estudiado se entiende como seguridad jurídica y es aquella que permite como resultado la consolidación proteccionista del Derecho Laboral, así, este efecto se observaría respecto de la prescripción extintiva cuyo fundamento de aplicación en el Derecho Laboral como en el resto de las ramas del Derecho, es la seguridad jurídica.

Alexy, Robert (2009) en su artículo *Derechos Fundamentales, ponderación y racionalidad*, editado y traducido por Sánchez, Rubén denomina a los principios como “mandatos de optimización” al poder ser cumplidos en grados. Señala también que la ponderación para su aplicación exige un principio más amplio, y éste sería el principio de proporcionalidad, que se compone de tres partes: los sub principios de adecuación, necesidad, y proporcionalidad en sentido estricto, porque todos ellos expresan la idea de optimización. (pág. 8)

Siendo esto así refiere que:

Alexy, Robert (2009):

El principio de adecuación excluye el empleo de medios que perjudican la realización de al menos un principio, sin promover al menos un principio o meta a cuya realización sirven (...) Esto muestra que el principio de idoneidad no es otra cosa que una manifestación de la idea del óptimo de Pareto una posición puede mejorarse sin originar desventajas a otra. Lo mismo vale para el principio de necesidad. Éste requiere elegir, de entre dos medios que promueven P_a de prácticamente igual manera, el que intervenga menos intensamente en P_b . Si existiera un medio que interviene menos intensamente y es igualmente adecuado, entonces podría mejorarse una posición sin originar costo a la otra. La aplicación del principio de necesidad en efecto supone que no hay un principio P_c afectado negativamente por el empleo del medio que interviene menos intensamente en P_b . En esta constelación ya no puede resolverse el caso a base de reflexiones apoyadas sobre la idea del óptimo paretiano; cuando no pueden evitarse los costos o el sacrificio, se hace necesaria una ponderación. La ponderación es objeto del tercer sub principio del principio de proporcionalidad, el de proporcionalidad en sentido estricto; este sub principio dice lo que significa la optimización relativa a las posibilidades jurídicas (...) (págs. 8-9).

Ahora, para efectuar la ponderación debe aplicarse la denominada “Ley de ponderación” creada por Robert Alexy, que establece: “Cuanto mayor sea el grado de no satisfacción o restricción de uno de los principios, tanto mayor deberá ser el grado de la importancia de la satisfacción del otro”. Por ello teniendo como base a esta premisa se deduce que la ponderación se efectúa en tres pasos:

Alexy, Robert (2009):

Primero, la necesidad de determinar el grado de afectación o intervención en el principio afectado; segundo, necesidad de determinar el cuán importante es satisfacer al principio afectante; y por último, la necesidad de determinar si el grado de satisfacción del principio afectante justifica la afectación o intervención del principio afectado. (pág. 214)

Primero, para determinar el grado de afectación en un principio se hace uso de grados ascendentes: leve, medio y grave, pero esto generaría también a grados de afectación intermedios entre los establecidos y para poder visualizar y entender la afectación en grados se hace uso de la fórmula del peso la cual:

Alexy, Robert (2009):

No es otra cosa que la expresión de la ley de ponderación en forma de un cociente matemático. En la fórmula del peso se pondrán en relación los valores determinados en base a la escala triádica de grados leve, medio y grave. El resultado que sea obtenido a partir de este cociente será el peso concreto de los principios en conflicto dentro de los límites del caso concreto. (pág. 215).

Posteriormente se hace uso de la Ley de colisión que se presenta ante el resultado de una ponderación, y se trata de que un principio tiene más importancia o es superior a otro pero dependiendo del caso en concreto, decir “la Ley de colisión expresa una relación de precedencia condicionada” (pág. 218). Y finalmente se tiene la Carga de Argumentaciones las que “operan cuando existe un empate entre los valores que resultan de la aplicación de la fórmula del peso” (pág. 8). Es decir que se debe fundamentar con argumentos válidos y sustentados el porqué de la afectación a un principio y al otro no.

3.6. La legislación que garantiza la consolidación del Principio de Irrenunciabilidad.

Respecto a este principio la Constitución Política de 1979 establecía en su artículo 57°, primera parte: “Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo”, se infiere que bastaba la sola existencia del derecho para que éste se irrenunciable, en cambio la normativa vigente, Constitución Política de 1993 en su artículo 26° inciso 2, establece: “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Empero, en el ordenamiento jurídico Peruano, no existe en la actualidad una normativa “especial” que garantice su consolidación y respeto como tal, es por ello que al existir dudas sobre la aplicación y alcance del principio de irrenunciabilidad por parte

de los órganos Jurisdiccionales de menor jerarquía, se hace necesario el pronunciamiento de los órganos jurisdiccionales superiores, para tratar de llenar esos vacíos y poner fin a los cuestionamientos existentes sobre el tema, como por ejemplo, ¿Es válida la renuncia de un trabajador a sus derechos adquiridos?, ¿Qué derechos son irrenunciables?, entre otras; este es el caso de las Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y las Casaciones Laborales emitidas por la Corte Suprema, sin embargo esto no es suficiente; un ejemplo es la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional N° 2906-2002-AA/TC, de fecha 20 de enero del 2004 la cual indica en su fundamento:

4.- La Constitución protege, pues, al trabajador, aun 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 o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique. (Caso: Acción de Amparo interpuesto por Mario Filiberto Figueroa Ayala contra la Resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2004).

Esto en base a que la referida sentencia se emite en el proceso de Acción de Amparo interpuesto contra la resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declara improcedente la Acción de Amparo contra la empresa Southern Perú Corporation, alegando la afectación de sus derechos constitucionales a la libertad de trabajo, al debido proceso, al principio de razonabilidad de los actos, a la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, al de legalidad, de defensa, de igualdad y a no ser discriminado, y en consecuencia solicita que se declare nula y sin efecto legal la rebaja de categoría y de remuneraciones que se ha dispuesto prescindiendo del procedimiento preestablecido por la ley, y sin efecto la transferencia y cambio de funciones que venía desempeñando en la sección de operaciones de trenes; así como que se le restituya la condición laboral de empleado en el cargo de conductor de operaciones, y se le paguen las remuneraciones que, en su categoría de empleado, venía percibiendo, puesto que afirma haber laborado para la demandada por más de 24 años, habiendo

adquirido la condición de empleado, alega que se fracturó el femur izquierdo en el mes de noviembre de 1998, reintegrándose a su actividad laboral en el mes de mayo de 2000, en el cargo de conductor empleado, pero posteriormente, se le diagnosticó una mialgia, que no requería más de 30 días de descanso médico, sin embargo la empresa, en forma abusiva, ordenó que no se le diera su alta médica hasta que no fuera sometido a una nueva evaluación y calificación de invalidez por la COMAFP, lo que el demandante no aceptó. Agrega que ello dio lugar a que se le diera un descanso médico del 7 de agosto de 2000 al 11 de marzo de 2001, luego de lo cual la División Médica le dio de alta, señalando que se encontraba apto para trabajar, lo que no fue aceptado por la empleadora. Señala que entonces al no aceptar una renuncia voluntaria, fue coaccionado para firmar una carta y un acta, mediante las cuales renunciaba a sus derechos adquiridos y solicitaba una rebaja de categoría de remuneración y su transferencia de sección de trabajo. Ante ello, el Tribunal Constitucional en el fundamento citado hace referencia al reconocimiento y amparo del principio de irrenunciabilidad por parte de la Constitución Política del Perú, señalando la esencia y base del referido principio, el cual es evitar que el trabajador renuncie a los derechos y beneficios que por la Constitución y Ley le pertenecen, ya sea por decisión propia o por coacción de su empleador; estableciendo que en ese caso, se debe distinguir la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador a otra área, señalando en su fundamento CINCO que la rebaja de categoría y la rebaja del sueldo no pueden ser tolerados porque se trata de hechos que contradicen el artículo 23° de la Constitución, en concordancia con el artículo 26°, inciso 2), es decir en el presente caso no se ha respetado el principio de irrenunciabilidad de derechos, sin embargo la rotación del trabajador fue a pedido del trabajador por lo que no puede evadir las consecuencias de sus actos.

Otro es el fallo de la Sala Transitoria y Constitucional de la Corte Suprema mediante la Casación N° 476-2005, de fecha 20 de julio del 2006 (Caso: Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario interpuesta por Edwin Flores Zorrilla contra la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, 2006),

Cuarto: Que, en efecto el principio de irrenunciabilidad justamente prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas entendiendo por tal, aquellas que ordenan y disponen sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral, dentro de tal ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma y sanciona con la invalidez la transgresión, de esta pauta basilar. Así la irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.

Quinto: Que, entonces la aplicación del inciso segundo del artículo veintiséis de la Constitución Política del Estado que consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos requiere de la concurrencia de dos presupuestos ineludibles: a) 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, pues no cubre a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Una Casación, es un recurso impugnatorio que tiene como objetivo la interpretación correcta de una Ley, y en este caso, la presente Casación fue interpuesta por la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, contra la Sentencia de Vista que confirma la la sentencia apelada que declara fundada en parte la la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios laborales, alegando que pactó libremente un contrato de locación de servicios y sus sucesivas prórrogas según las normas vigentes al tiempo de efectuada la contratación, resultando entonces impertinente la aplicación del el artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú en el presente caso, por lo que la Sala en sus fundamentos expuestos hace referencia a la finalidad del principio de irrenunciabilidad, el cual es sancionar con la

invalidez los actos de disposición del trabajador de sus beneficios, facultades o atribuciones que le conceda una norma taxativa, que tiene la cualidad de orden público, a fin de garantizar su protección. Además de determinar la concurrencia de dos presupuestos para que se aplique el referido principio laboral, siendo estos: el que exista una relación de trabajo y la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. Sin embargo si bien esta Casación intenta establecer presupuestos para la aplicación del principio e irrenunciabilidad, no reconoce la aplicación del referido principio a aquellos derechos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Finalmente, en el referido caso la Sala sí estableció que el contrato de locación de servicios suscrito entre ambas partes no tenía validez porque en aplicación del principio de primacía de la realidad, existía un contrato de trabajo, por ende una típica relación laboral, entonces si los contratos de locación de servicios distorsionaban la verdadera relación laboral entre las partes y no permitía garantizar los derechos laborales del trabajador, se estaría vulnerando y dejando sin contenido derechos que se consideran irrenunciables por la Constitución Política.

También tenemos la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, sobre inconstitucionalidad, en su fundamento VEINTICUATRO:

24.- (...) Javier Neves Mujica [*Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su

texto, partes taxativas y dispositivas. (...).” (Caso: Demanda de Inconstitucionalidad, Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra diversos artículos de la Ley N° 28175, 2005)

Este proceso es una demanda de Inconstitucionalidad interpuesta contra diversos artículos de la Ley N.º 28175, entre ellos que el inciso c) del artículo 22.º de la Ley N.º 28175, al consagrar el mutuo disenso como causal de terminación del empleo público, vulnera el principio constitucional del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, consagrado en el numeral 2 del artículo 26º de la Constitución, por lo que después de hacer un análisis en el que la presente Casación hace referencia a la irrenunciabilidad de aquellos derechos que se originen en una norma taxativa, aduciendo que son normas de orden público y tienen un carácter protector de los derechos laborales de los trabajadores por ser la parte más vulnerable en la relación laboral, sancionando con la invalidez de los actos que transgredan esa pauta, consignando que no tienen la calidad de irrenunciables aquellos derechos o beneficios originados en normas dispositivas, haciendo una explicación sobre las diferencias y alcances de esos dos tipos de normas; el Tribunal Constitucional establece que un trabajador público que en vez de renunciar, opta por el mutuo disenso puede obtener una serie de incentivos o ventajas de carácter económico, laboral o previsional, entre otros, dentro del marco de la Constitución y la Ley, por lo demás, en el supuesto de que existiese algún vicio de la voluntad del trabajador en la celebración del mutuo disenso, como la violencia o intimidación, entre otras, el acuerdo no tendrá efectos jurídicos. En tal sentido, acreditado el vicio de la voluntad los funcionarios responsables quedarán sujetos a las penalidades que contempla la legislación penal, administrativa, laboral y civil correspondiente. Por tanto, la causal del inciso c) del artículo 22º de la Ley N° 28175 no vulnera el numeral 2 del artículo 26º de la Constitución, ya que en dicho supuesto el empleado público no renuncia a ningún derecho.

Debiéndose recalcar que el Tribunal en sus fundamentos también establece que además de los derechos reconocidos por la Constitución Política y las Leyes, también tienen la característica de irrenunciabiles aquellos que son reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, pero al igual que la Casación mencionada anteriormente tampoco reconoce como irrenunciabiles a aquellos provenientes de un pacto colectivo o un laudo arbitral, dejando desprotegidos dichos derechos o beneficios de los trabajadores afiliados a un sindicato.

Otra Casación a tenerse en cuenta es la Casación Laboral N° 10712-2014-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, de fecha 6 de julio del 2015; en su fundamento SEXTO señala:

(...)Por su parte, esta Sala Suprema considera que para una correcta interpretación del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, referente al principio de irrenunciabilidad, los jueces de trabajo y las Salas Laborales deben tener en cuenta las siguientes reglas: “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) 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; 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”. (Caso: Reintegro de Remuneraciones, Jesús María Moisés Abarzuza Gil, representado por Ricardo Edilberto Palacios Perez contra Empresa Telefónica del Perú S.A.A., 2015)

Este recurso de casación fue interpuesto por la Empresa Telefónica del Perú S.A.A contra la Sentencia de Vista que confirma la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda interpuesta por Jesús María Moisés Abarzuza Gil representado por

Ricardo Edilberto Palacios Perez, sobre reintegro de remuneraciones, alegando la interpretación errónea del artículo 26° inciso 2, de la Constitución Política del Perú, entre otros. Por lo que la Sala Suprema en sus fundamentos de análisis reconoce que los derechos laborales irrenunciables no sólo son únicamente los que tengan como fuente de origen la Constitución o una Ley, sino que también aquellos que nacen de un convenio colectivo o laudo arbitral, reflejando una interpretación de la Constitución un poco más realista y adecuada al ámbito laboral, sin embargo se advierte una contradicción puesto que acepta como válida los pactos de reducción de la remuneración justificándolo en base a la Ley N° 9463, que data del año 1941, de igual manera señala que los derechos de los trabajadores sí pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación mediante acuerdo entre la organización sindical y el empleador, así como 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, advirtiéndose que no se está cumpliendo a cabalidad con el fin protector de los derechos de los trabajadores, garantizado por los principios laborales, entre ellos el de irrenunciabilidad de derechos, puesto que sí reconoce la irrenunciabilidad de los derechos antes mencionados significa que tienen la cualidad de normas taxativas, por lo que en ningún caso cabría la irrenunciabilidad.

Finalmente es necesario tener en cuenta la Sentencia N° 4272-2006-AA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional, con fecha doce de noviembre del dos mil siete, en su fundamento QUINTO:

5. Sin duda, esta tesis no se corresponde con lo que ocurre con la regulación actual de los procesos constitucionales, los que están sujetos a un plazo de prescripción respecto de su reclamo en la vía de los procesos constitucionales (artículo 5.10 del Código Procesal

Constitucional). Para el caso de los derechos de naturaleza laboral, este Tribunal considera necesario variar el criterio adoptado y que se referido supra, pues una cosa es la irrenunciabilidad de los derechos, esto

es, su naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un trabajador "ha renunciado" al pago de sus haberes), y otra cosa distinta es la "sanción" legal que se impone al titular de un derecho que, tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto normalmente en la ley.

De este modo, la figura jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por ésta vía la seguridad jurídica. En efecto, la prescripción no opera por la "voluntad" del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica. Adicionalmente, cabe anotar que la prescripción es una institución que ha gozado de rango constitucional en nuestro ordenamiento (precisamente en la Constitución de 1979 que el recurrente reclama aplicable al presente caso). (Caso: Cobro de beneficios laborales, Mayfor Luis Roncal Salazar contra empresa Telefónica del Perú, 2007).

La referida sentencia se emite en el recurso de agravio constitucional interpuesto contra la resolución expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, que declara improcedente su demanda de cobro de beneficios sociales alegando que ingresó a trabajar para la empresa emplazada Telefónica del Perú, el 16 de noviembre de 1978 y fue despedido el 31 de mayo de 1996, sin reconocerse buena parte los derechos que le correspondían conforme a ley. Ante esto la emplazada deduce excepción de prescripción extintiva, puesto que a la fecha que interpuso su demanda ya estaba vigente la Ley N° 26513 que establecía un plazo de 3 años para la aplicación de la prescripción extintiva, por lo que su derecho ya prescribió; es en base a eso que las instancias inferiores declaran improcedente la demanda, aduciendo que su derecho a prescrito.

Ante ello el Tribunal Constitucional hace un análisis sobre la aplicación del principio de irrenunciabilidad y la prescripción extintiva, señalando que si bien el criterio anterior del Colegiado, basándose en lo prescrito por la Constitución de 1979 homologaba la irrenunciabilidad con la imprescriptibilidad, se debe variar el criterio adoptado porque ambos son dos temas muy distintos, la irrenunciabilidad protege la naturaleza inalienable de los derechos de los trabajadores y la prescripción es una sanción a la falta de diligencia

por parte del trabajador al momento de exigir sus derechos, además que justifica la aplicación de esta figura porque protegería otro bien constitucional como es el caso de la proclamada SEGURIDAD JURÍDICA, exponiendo además que la figura jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, haciendo referencia a que la excepción de prescripción tiene como fin el liberar de una obligación al empleador, pero se advierte que para ello, se restringe los derechos adquiridos por el trabajador, afectando la esencia del principio de irrenunciabilidad, que está ligado intrínsecamente a otros principios como el protector y el pro operario.

3.7. El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Comparado.

El principio de irrenunciabilidad es uno de los más importantes del Derecho Laboral y como tal, ha sido adoptado por los diferentes sistemas jurídicos, pero de acuerdo a la realidad de sus sistemas normativos.

3.7.1. El Principio De Irrenunciabilidad en el Derecho Español.

Pacheco-Zerga, Luz (2011), en su artículo *Características de la irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Perú y en el Derecho Comparado*, señala que:

En España, la doctrina académica ha vinculado desde los inicios (...) la figura de la irrenunciabilidad de derechos con la aplicación de la norma más favorable. La razón parece evidente: la norma más favorable constituye el piso mínimo de contratación, al que no se puede sustraer la autonomía de la voluntad, ni siquiera la del trabajador que gozaría del mayor beneficio. Este mínimo, que en principio, sólo puede provenir de una norma emanada de un poder público, comprende también al convenio colectivo. (pág. 7).

Entre los años 1919 y 1931, fechas en las que empezó a tratarse al Derecho Laboral como derecho autónomo, en España se promulgaron los primeros Códigos de Derecho del Trabajo, esto en base a que en su Constitución Política en el artículo 35° inciso 2, consigna. “(...) 2.- La ley regulará un estatuto de los trabajadores”, promulgándose en 1980 la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contiene la regulación de las relaciones laborales en ese país y en 1995 se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que modificaba la Ley mencionada, así como las efectuadas por otras disposiciones legales; esta Ley ha pasado por diferentes modificaciones para irse adaptando los diferentes cambios y situaciones de cada época, siendo la última el Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este Estatuto establece en su artículo 3°, inciso 5: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. (Cuestiones Laborales, 2019).

Advirtiéndose de todo ello, que al contrario de lo que sucede en el ordenamiento jurídico Peruano, España si cuenta con una norma especial a fin de regular los alcances de los principios laborales, como el del principio de irrenunciabilidad, siendo ésta el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde están regulados todos los derechos laborales de los trabajadores; sin embargo, también se advierte que el ordenamiento Español al igual que el Peruano también ha establecido que son irrenunciables aquellos derechos que sean otorgados por normas necesarias, también llamadas normas taxativas, como el Estatuto referido, los instrumentos internacionales, y

los convenios colectivos, siempre que éstos establezcan su indisponibilidad expresamente en el convenio laboral.

3.7.2. El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Colombiano.

El ordenamiento jurídico Colombiano, también protege la aplicación de las normas del Derecho Laboral, siendo este principio reconocido por la Constitución Política de Colombia en su artículo 53º: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (...)” (subrayado propio).

Aparte de estar protegido por la Constitución Política, también existe el Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su artículo 14º proclama: “CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.

Con los casos expresamente exceptuados por la ley se refiere a los establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, en el Título X, Normas Protectoras del Trabajo, Capítulo I: Irrenunciabilidad, artículos 340º al 343º. Estableciendo en el artículo 340º: “Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla: a). El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del (empleador). Si hubieren cumplido

o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o (empleador), no procede esta renuncia, b) Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del (empleador)”. (Subrayado propio).

Deduciendo que el ordenamiento jurídico Colombiano, al ser un estado social de derecho, tal como lo estipula el artículo primero de su Constitución Política, busca garantizar la protección del trabajador y sus derechos laborales, siendo que cuenta con un Código Sustantivo del Trabajo, a diferencia del ordenamiento Peruano, que sólo recoge de manera general el principio de irrenunciabilidad en la Constitución Política, y si bien el mismo Código establece las excepciones consignadas anteriormente, éstas se encuentran expresamente plasmadas en el referido Código; además, de los posteriores artículos se advierte que esas excepciones solo tendrían la calidad de opcionales pero no serían obligatorias, tal como se detalla en el Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 341. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y ENFERMEDAD: 1. Para los efectos del ordinal b) del artículo anterior se entiende por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo; 2. Para los fines de la renuncia de las indemnizaciones que debían percibir, estos inválidos y enfermos se clasifican en las siguientes categorías: a). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y b). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo; 3. Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular,

la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renunciaciones a que hubiere lugar; 4. Sin estos requisitos, las renunciaciones no producen ningún efecto. (Subrayado propio).

ARTICULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES: 1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia; 2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa; 3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278. (Subrayado propio).

Esto es corroborado por Cuellar Betancurth, Mónica Andrea y Palacio Suarez, Eric (2019), en su artículo: *Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo*, señala:

(...) debe tenerse presente que en estas excepciones la renuncia a los derechos no es obligatoria, debido a que la ley únicamente faculta al trabajador para que eventualmente desista de sus derechos con la debida presencia de un funcionario del trabajo al momento de celebrarse el contrato o la convención. Claro está que si el empleador, ya sea por desconocimiento u otra razón que no le permita determinar con claridad la edad o el estado de salud del trabajador, celebra el contrato sin requerir la renuncia, no puede eximirse después del cumplimiento de sus obligaciones, justificándose en la falta de conocimiento de dicha situación (págs. 19-20).

Entonces, después de explorar como los artículos anteriores del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano trata la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, se advierte que su ordenamiento jurídico mediante este Código también se ha encargado de plasmar expresamente los requisitos de carácter procesal para que tengan validez la renuncia del derecho de un trabajador, siendo en este caso el que obligatoriamente se cuente con un examen de parte de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo para determinar la invalidez o enfermedad y sean ellos quienes autoricen la renuncia a un derecho laboral, lo que nos permite llegar a la conclusión que tal vez la raíz del problema que el ordenamiento jurídico Peruano presenta con respecto a la aplicación y regulación de los principios laborales, específicamente el de irrenunciabilidad, es por la falta de un Código Laboral que al igual que el colombiano regule y estratifique correctamente el principio de irrenunciabilidad, porque en la actualidad sólo existe jurisprudencia que intenta llenar los vacíos existentes, pero no es suficiente, generando confusión entre los operadores del derecho, que puede llegar a vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos y por ende afectar la esencia del Derecho Laboral y su fin protector de los trabajadores.

3.7.3. El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Boliviano.

En el caso del ordenamiento jurídico Boliviano, se tiene que su Constitución Política del 2004, establecía en el artículo 162°, numeral II) Los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos, sin embargo en el año 2009 se promulgó la nueva Constitución Política del Estado, la cual en su artículo 48° establece: I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los

trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. (Subrayado propio).

Esto según Mendoza Pizarro, Ignacio (2009) en su artículo: *L@S trabajador@s y sus derechos en la nueva Constitución:*

Este criterio superior, así como la nulidad de convenios que tiendan a burlar los efectos (art. 48, III), proviene del constitucionalismo social y figuraba en la Constitución abrogada (art. 162, II). También se estableció en la Ley General del Trabajo de 1939, al determinar que “los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario” (LGT, art. 4).

Sin embargo, no pocos empleadores se dan modos para desconocer disposiciones explícitas en materia laboral y en particular durante el neoliberalismo fueron reiteradamente vulneradas normas acerca del salario mínimo, la jornada máxima, la estabilidad y en general la mayor parte de los beneficios sociales resultando distorsionados tanto en Bolivia y como otros países del continente (págs. 161-162).

Deduciendo que en Bolivia la nueva Constitución del Estado busca devolver la seguridad y protección al trabajador, porque pese a que existía una norma que establecía que los derechos laborales reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, los empleadores encontraban la manera de mal interpretar esas normativas. Los diferentes estudiosos señalan que la nueva Constitución del Estado se basa en la teoría de los derechos adquiridos, tal como lo corrobora Castro Miranda, Ery (2013), en su artículo *D.S. 1802 (segundo aguinaldo), un derecho adquirido e irrenunciable:*

La protección de los derechos adquiridos o constituidos está enmarcada en los alcances de la SC1421/2004-R, de 6 de septiembre, cuando indica que “(...) este principio se aplica al ámbito de aquellas leyes que establecen o definen derechos, obligaciones o responsabilidades, ello porque si una persona goza de un derecho subjetivo reconocido por la ley no puede ser privado de él por una nueva ley”, es decir, una vez que el derecho ha nacido y se ha establecido en la esfera de un sujeto, las normas posteriores que se dicten no pueden afectar de ninguna manera (2013).

Es decir que los derechos y beneficios obtenidos por los trabajadores, nacen con el surgimiento del vínculo laboral y desde allí tienen la condición de derechos adquiridos. Buscando el ordenamiento jurídico Boliviano que las normas laborales se interpreten en favor de los trabajadores, aplicando los principios laborales que los protegen y que están reconocidos en su Constitución. Así como lo manifiesta Taquichiri, Frank (2015), en su artículo *Principio irrenunciable*, para el diario Opinión:

De ahí que se observa que al principio de irrenunciabilidad, le acompañan y sostienen los otros principios del derecho del trabajo, innovándose en nuestro país la imprescriptibilidad y restituyéndose la estabilidad laboral, pilares laborales fundamentales que sostienen el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad. Consiguientemente, se tiene que a pesar de haberse pactado, convenido y contratado; vulnerando derechos, beneficios y conquistas, por mandato constitucional y legal, se impone la irrenunciabilidad, quedando nula y sin efecto cualquier acto que burle, simule, evada o afecte este principio fundamental del derecho del trabajo (Taquichiri D., 2015).

Entonces, después de haber revisado el estudio del principio de irrenunciabilidad de derechos en otros ordenamientos Jurídicos, se debe señalar que cada uno ha buscado la manera de aplicar dicho principio, regulándolo a través de leyes o jurisprudencia de acuerdo a la realidad que afronte cada uno, sin embargo, se observa que el ordenamiento jurídico Boliviano ha buscado la máxima protección del trabajador, garantizando el respeto a sus derechos laborales a través de su Constitución, donde estipula que los derechos laborales que hayan adquirido los trabajadores son imprescriptibles e inembargables a fin de garantizar el principio de irrenunciabilidad, apreciándose allí el acatamiento del referido principio en su máxima expresión, de forma muy diferente a lo

que ocurre con la Constitución Política del Perú que sólo establece de forma general en el artículo 26° inciso 2: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”, pero no profundiza más con respecto a ese principio, ni existe una norma “especial” que establezca cómo se aplica el referido principio y si es que existen excepciones para la irrenunciabilidad de derechos, cuáles serían; lo que lleva a preguntarse si el modelo Boliviano podría ser aplicado también en el ordenamiento jurídico Peruano a fin de garantizar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y el respeto al principio de irrenunciabilidad de derechos o sí por lo menos se podría adoptar algunas características de ese modelo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE ESTABLECER LOS LÍMITES ADECUADOS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA APLICACIÓN EQUILIBRADA DE LA PRESCRIPCIÓN SIN TRANSGREDIR LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES.

En esta parte de la investigación corresponde plasmar los resultados que se han obtenido del análisis de los aspectos que han estructurado el trabajo de campo, dada la constitución de la investigación una de tipo descriptiva, procedimos al análisis de la realidad que circunda el tema de investigación; siendo que la población se delimitó en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo del distrito judicial de Lambayeque en donde se recogió una muestra de las sentencias expedidas en casos de beneficios sociales donde se presentó excepción de prescripción extintiva.

Siendo así, se solicitó información a la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, respecto a los expedientes ingresados en materia laboral durante los años 2015-2018, la que figura en el Anexo N° 02.

4.1. Análisis de los resultados:

Tal cual lo detallado anteriormente, procederemos a plasmar los resultados, según corresponda al rubro, de la siguiente manera:

4.1.1. Resultados del análisis estadístico.

Tabla 1: Estadística de casos ingresados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo durante los años 2015 – 2018

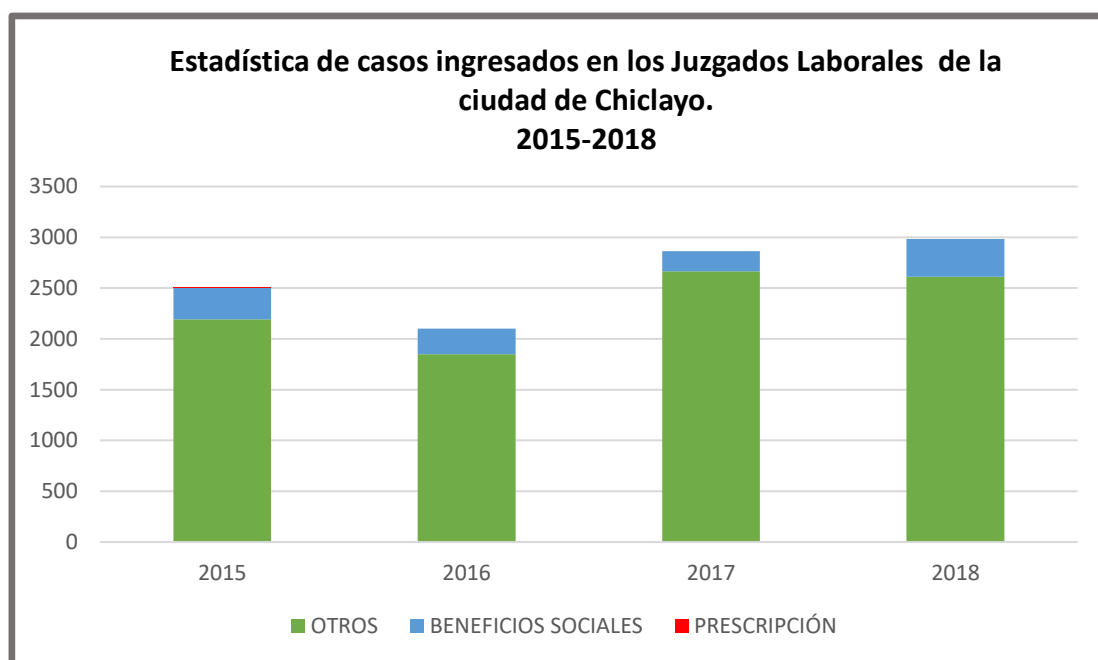
Estadística de casos ingresados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo durante los años 2015 - 2018			
Años	Todas las materias	Beneficios sociales	Prescripción Extintiva
2015	2499	315	1
2016	2097	252	0
2017	2862	198	0
2018	2983	371	0

Elaboración propia.

FUENTE: Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

DESCRIPCIÓN: En el cuadro se puede observar que del total de expedientes ingresados en los años 2015, 2016, 2017 y 2018 un total de 1136 expedientes han sido sobre beneficios sociales y solo en el año 2015 se advierte el ingreso de un cuaderno de prescripción extintiva. Lo que significa que si bien los procesos sobre beneficios sociales equivalen a un regular porcentaje del total de expedientes, sobre la materia de investigación que viene a ser la prescripción extintiva, existe escases de material de consulta lo que limita la investigación del tema. Asimismo se debe señalar que esta información ha sido obtenida de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, la misma que ha sido brindada de manera general, haciendo falta la clasificación del sistema para evitar confusiones y lograr entender la información, lo cual se considera como una limitación a la investigación.

Ilustración 1: Gráfico de la tabla: Estadística de casos ingresados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo durante los años 2015 -2018.



Elaboración propia.

FUENTE: Información obtenida de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante la solicitud que obra en el anexo N° 02.

DESCRIPCIÓN: Del gráfico se percibe que del año 2015 al año 2018 se ha generado un incremento en el número de casos ingresados al sistema, esto significa que los derechos laborales sí vienen siendo atendidos a lo largo de estos años, por lo menos de manera general. Sin embargo, durante todos los años se ve una similar relación entre el número de casos ingresados por otras materias y el número de casos ingresados sobre beneficios sociales, percibiéndose que los casos por otras materias exceden en demasía a los casos ingresados sobre beneficios sociales. Además, se advierte una clara ausencia de los procesos sobre prescripción extintiva, es decir aquellos configurados bajo esa denominación en el sistema. Es por ello, que con la finalidad de desarrollar adecuadamente el tema de investigación se tendrá que desarrollar el análisis de expediente

por expediente para saber cómo se ha venido aplicando la figura de la prescripción extintiva durante esos años por los operadores de justicia.

Sin embargo al ser la información muy general, se procedió a realizar otra solicitud, respecto de los expedientes donde se haya presentado excepción de prescripción extintiva, ante lo cual la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque hizo envío un correo electrónico refiriendo que no cuentan con un filtro sobre esa información, dicho correo figura en el anexo N° 04.

Por lo que al ser insuficiente la información obtenida para el desarrollo del tema de investigación se ha acudido a obtener información sobre expedientes en los que se haya presentado excepción de prescripción extintiva de manera extra oficial.

Siendo así, se logró estimar que la muestra a trabajar está conformada por cincuenta (12) expedientes sobre cobro de beneficios sociales donde se haya presentado excepción de prescripción extintiva, sobre los cuales se aplicó el análisis respectivo.

4.1.2. Resultados del análisis estadístico y comparativo.

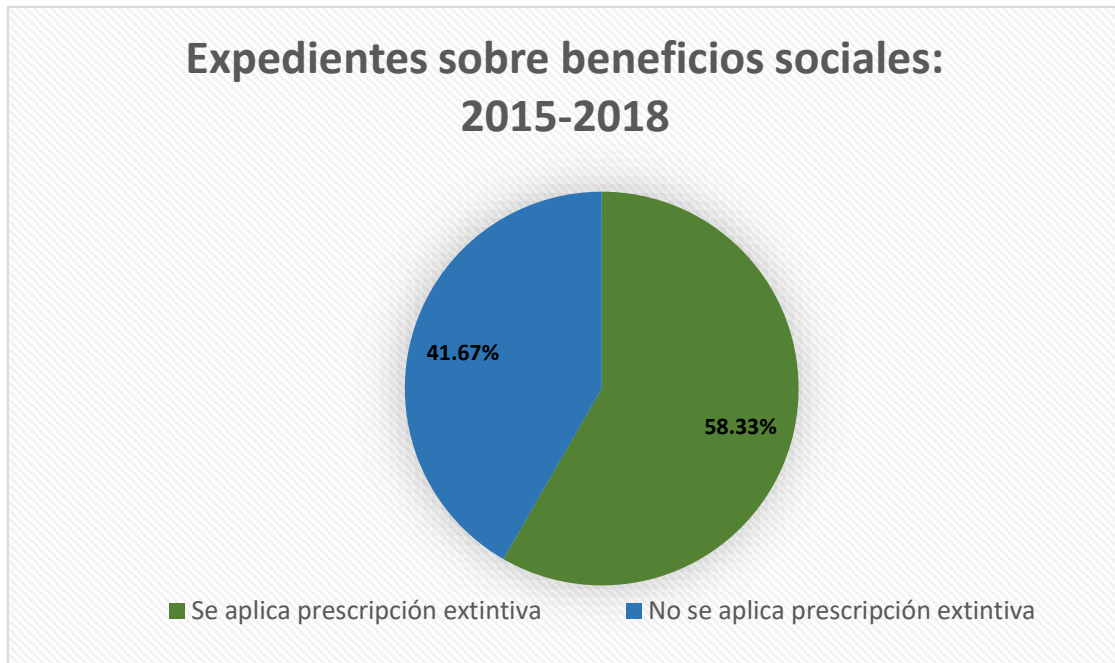
Tabla 2: Comparación de los expedientes judiciales de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

N° Expediente	Aplicación de Prescripción Extintiva	Restricción al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	Plazo de Prescripción
2195-2015	NO	NO	NO
5659-2015	NO	NO	NO
3560-2015	SI	SI	3 años
136-2015	SI	SI	2 años
356-2016	SI	SI	4 años
4225-2016	NO	NO	NO
3435-2017	SI	SI	4 años
4439-2017	SI	SI	4 años
4665-2017	SI	SI	4 años
5229-2017	NO	NO	NO
4440-2017	NO	NO	NO
1014-2018	SI	SI	4 años

FUENTE: Elaboración propia en base a los expedientes obtenidos de manera extra oficial de los Juzgado Laborales de la Ciudad de Chiclayo.

DESCRIPCIÓN: De la muestra de 12 expedientes sobre beneficios sociales, se aprecia que en 7 expedientes se ha aplicado la figura de prescripción extintiva, advirtiéndose que en esos casos se está restringiendo el principio de irrenunciabilidad de derechos porque se limita el reclamar un derecho inicial, cuyo fundamento se encuentra expresamente en una ley, al tratarse sobre el reclamo de pago de CTS, remuneraciones devengadas, y también beneficios obtenidos por convenio colectivo. Además, si bien la mayoría de los expedientes en los que se declara fundada la prescripción extintiva tiene como parte demandada a las empresas azucareras, esto permite observar la constante problemática que se presenta en torno a esas empresas y sus trabajadores, porque al haber atravesado éstas por diferentes cambios en su estructura y leyes con respecto a ellas, han acarreado que por desconocimiento la gran mayoría de los trabajadores llegue a perder sus derechos y beneficios laborales al no saber exactamente desde que fecha debieron presentar su demanda de reconocimiento de beneficios laborales.

Ilustración 2: Gráfico porcentual sobre el resultado del análisis de los expedientes judiciales de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



FUENTE: Elaboración Propia.

DESCRIPCIÓN: Del gráfico se advierte que de un total de 12 expedientes sobre beneficios sociales tramitados en los Juzgados Laborales de la ciudad de Chiclayo entre el año 2015 al 2018, en el 58.33 % se aplicó la figura de la prescripción extintiva y se declaró fundada la excepción, y en el 41.67% no se aplicó la figura de la prescripción extintiva, declarándose infundada dicha excepción.

4.1.3. Resultados de la opinión de operadores jurídicos.

En esta sección del análisis, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los operadores jurídicos en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación del cuestionario de encuesta que figura como anexo N° 01 de esta investigación.

Los resultados de la opinión de los operadores nos darán la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación, ello constituirá un factor importante al momento de la construcción de la discusión en cuanto lo referido a las conclusiones.

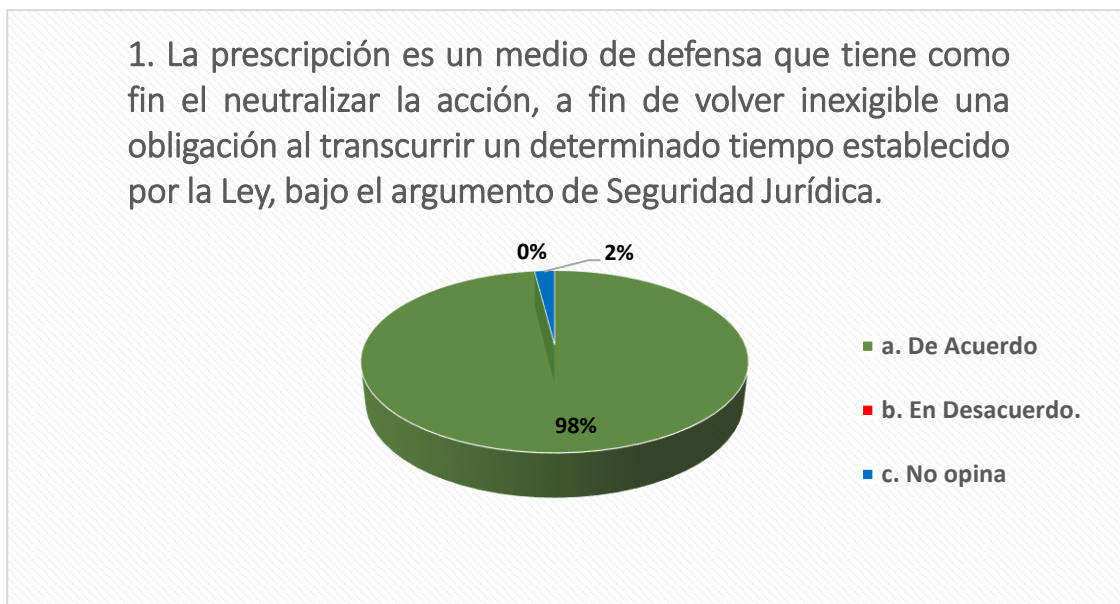
Así se tiene la primera interrogante planteada cuyos resultados se plasman inicialmente como sigue:

Tabla 3: Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

1. La prescripción es un medio de defensa que tiene como fin el neutralizar la acción, a fin de volver inexigible una obligación al transcurrir un determinado tiempo establecido por la Ley, bajo el argumento de Seguridad Jurídica.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	49
b. En Desacuerdo	00
c. NO Opina	1
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 03, a la pregunta planteada: La prescripción es un medio de defensa que tiene como fin el neutralizar la acción, a fin de volver inexigible una obligación al transcurrir un determinado tiempo establecido por la Ley, bajo el argumento de Seguridad Jurídica. De un total de 50 muestras realizadas, 49 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo y 00 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 01 No opina a la pregunta realizada.

Ilustración 3: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



DESCRIPCIÓN: Esta pregunta tiene como finalidad conocer el nivel de conocimiento de los operadores jurídicos sobre el tema de investigación, en ese sentido, al mostrar el gráfico un resultado en el que el 98% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación brindada, la cual es una afirmación recogida de la doctrina; quiere decir que tienen un conocimiento adecuado de lo que significa la prescripción extintiva, por lo que se identifica que el problema existente en la realidad con respecto a la aplicación de la figura de la prescripción extintiva y su afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos no depende del conocimiento de los operadores jurídicos que son quienes trasladan el derecho para aplicarlo en la realidad en la solución de conflictos, sino que posiblemente se deba en razón del inadecuado recogimiento de la regla de la aplicación de la prescripción extintiva teniendo en cuenta que ésta viene de una ámbito diferente al derecho laboral, sino que es originaria del derecho civil o también se deba a una incorrecta adaptación.

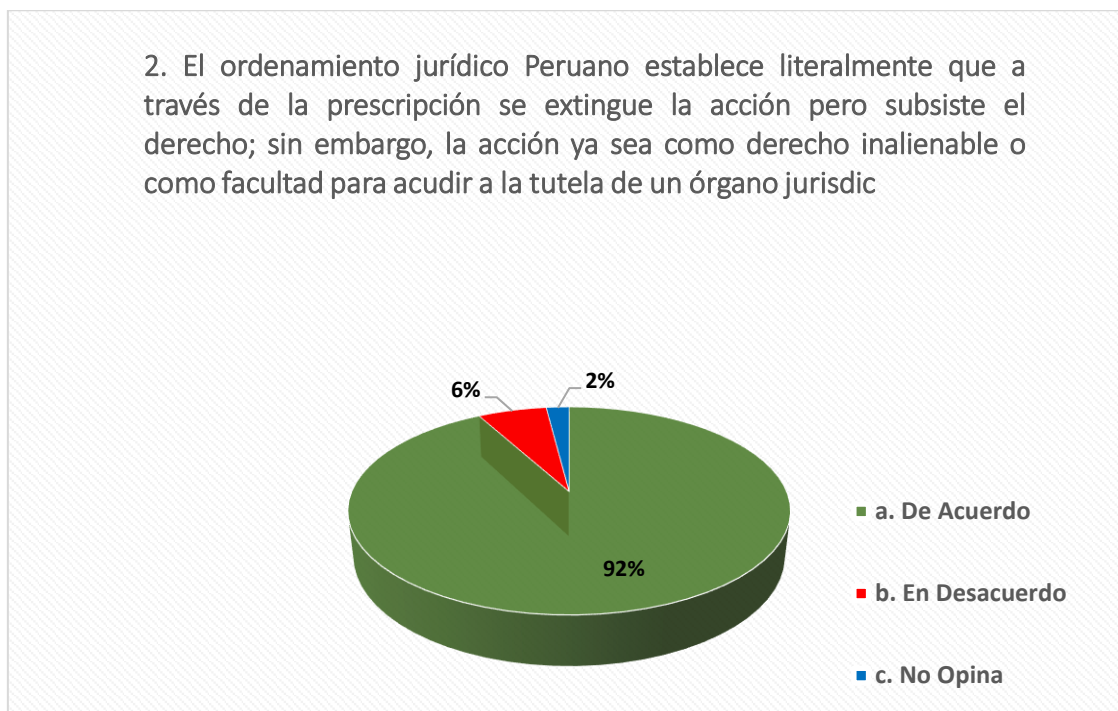
Tabla 4: Resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

<p>2. El ordenamiento jurídico Peruano establece literalmente que a través de la prescripción se extingue la acción pero subsiste el derecho; sin embargo, la acción ya sea como derecho inalienable o como facultad para acudir a la tutela de un órgano jurisdiccional estaría relacionada intrínsecamente con el derecho por lo tanto la extinción de la acción conllevaría a que desaparezca el derecho, luego si no existe la facultad jurídica para exigir un derecho, éste como tal no tendría razón de ser.</p>	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	46
b. En Desacuerdo	03
c. NO Opina	01
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 04, a la pregunta realizada: El ordenamiento jurídico Peruano establece literalmente que a través de la prescripción se extingue la acción pero subsiste el derecho; sin embargo, la acción ya sea como derecho inalienable o como facultad para acudir a la tutela de un órgano jurisdiccional estaría relacionada intrínsecamente con el derecho por lo tanto la extinción de la acción conllevaría a que desaparezca el derecho, luego si no existe la facultad jurídica para exigir un derecho, éste

como tal no tendría razón de ser. De un total de 50 muestras realizadas, 46 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo debido a que tanto la acción como el derecho están ligados intrínsecamente, por lo que ambos se ven afectados con la prescripción extintiva, 03 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 01 No opina a la pregunta formulada.

Ilustración 4: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



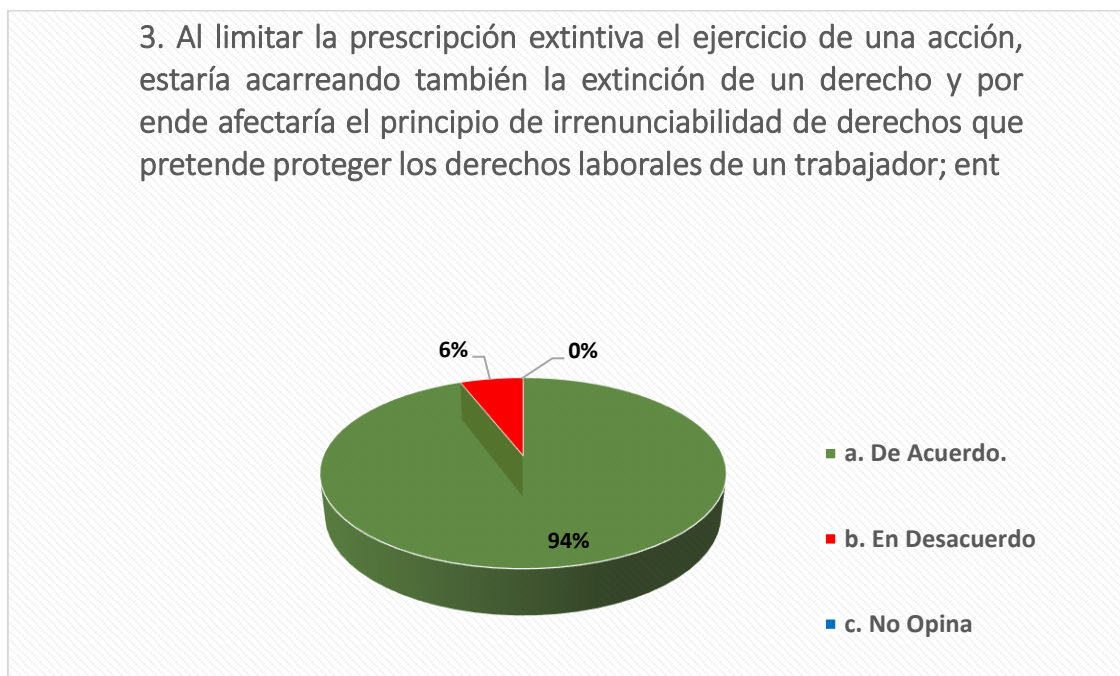
DESCRIPCIÓN: Esta pregunta está ligada al primer objetivo de Desarrollar doctrinariamente la teoría de la prescripción con la finalidad de entender su aplicación en el ámbito laboral, es así que del gráfico se observa que el 92% de los operadores jurídicos están de acuerdo con la afirmación consignada, significando que sí advierten que con la aplicación de la prescripción extintiva tal como lo señala el ordenamiento jurídico, específicamente el Derecho Civil, al extinguirse la acción sí se afecta de forma directa o indirecta al derecho mismo, ocasionando por lo tanto su extinción; advirtiendo nuevamente que la aplicación de esta figura bajo ese contexto, en el Derecho Laboral sí estaría afectando a su fines al ir en contra de sus principios.

Tabla 5: Resultado de la afirmación N° 3 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

3. Al limitar la prescripción extintiva el ejercicio de una acción, estaría acarreando también la extinción de un derecho y por ende afectaría el principio de irrenunciabilidad de derechos que pretende proteger los derechos laborales de un trabajador; entonces debería existir un límite a fin de que la prescripción no afecte este principio y exista un equilibrio en la aplicación de ambos.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	47
b. En Desacuerdo	03
c. NO Opina	00
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 05, a la pregunta realizada Al limitar la prescripción extintiva el ejercicio de una acción, estaría acarreando también la extinción de un derecho y por ende afectaría el principio de irrenunciabilidad de derechos que pretende proteger los derechos laborales de un trabajador; entonces debería existir un límite a fin de que la prescripción no afecte este principio y exista un equilibrio en la aplicación de ambos, de un total de 50 muestras realizadas, 47 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo que debería existir un límite para que no se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos y se llegue a un equilibrio con la prescripción extintiva, 03 de ellos aseguraron No estar de acuerdo y 00 No opina a la pregunta formulada.

Ilustración 5: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 3 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



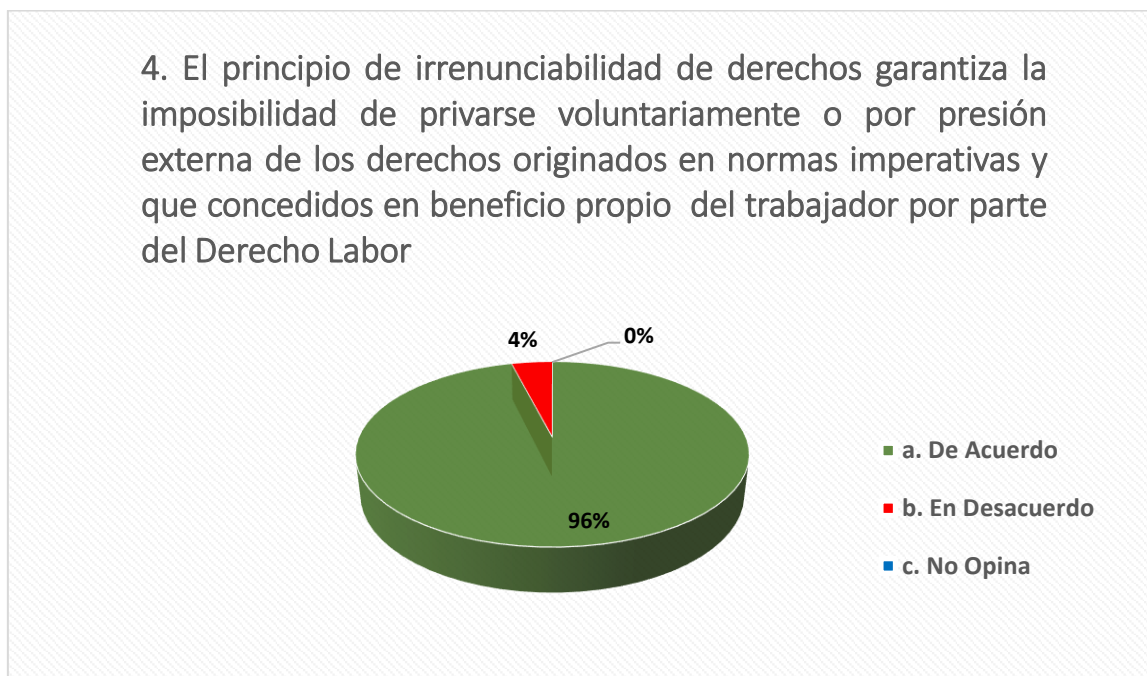
DESCRIPCIÓN: Esta pregunta pretende determinar si los operadores jurídicos consideran que la aplicación de la prescripción extintiva llega a afectar el principio de irrenunciabilidad de derechos, principio propio del Derecho Laboral. Observado del gráfico que el 94% de ellos están de acuerdo en que sí existe una afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos, al extinguirse la acción por medio de la prescripción y que esto se debe a la ausencia de un límite para evitarlo. Advirtiéndose nuevamente que quizá el problema de ello es porque se hace de una figura jurídica propia de otra rama del Derecho de la misma manera en la que ésta la aplica y no se tiene en cuenta que el Derecho Laboral tiene otras finalidades y protege otros objetivos, distintos a los del Derecho Civil, especialidad en donde se origina la figura de la prescripción extintiva, por lo que se debe realizar una adaptación adecuada de la figura, imponiendo límites para que tanto el principio laboral como la figura puedan coexistir de manera equilibrada.

Tabla 6: Resultado de la afirmación N° 4 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

4. El principio de irrenunciabilidad de derechos garantiza la imposibilidad de privarse voluntariamente o por presión externa de los derechos originados en normas imperativas y que concedidos en beneficio propio del trabajador por parte del Derecho Laboral, sancionando esas disposiciones con la invalidez.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	48
b. En Desacuerdo	02
c. NO Opina	00
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 06, a la pregunta realizada: El principio de irrenunciabilidad de derechos garantiza la imposibilidad de privarse voluntariamente o por presión externa de los derechos originados en normas imperativas y que concedidos en beneficio propio del trabajador por parte del Derecho Laboral, sancionando esas disposiciones con la invalidez, de un total de 50 muestras realizadas, 48 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo, 02 de ellos aseguraron No estar de acuerdo y 00 No Opinaron al respecto.

Ilustración 6: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 4 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



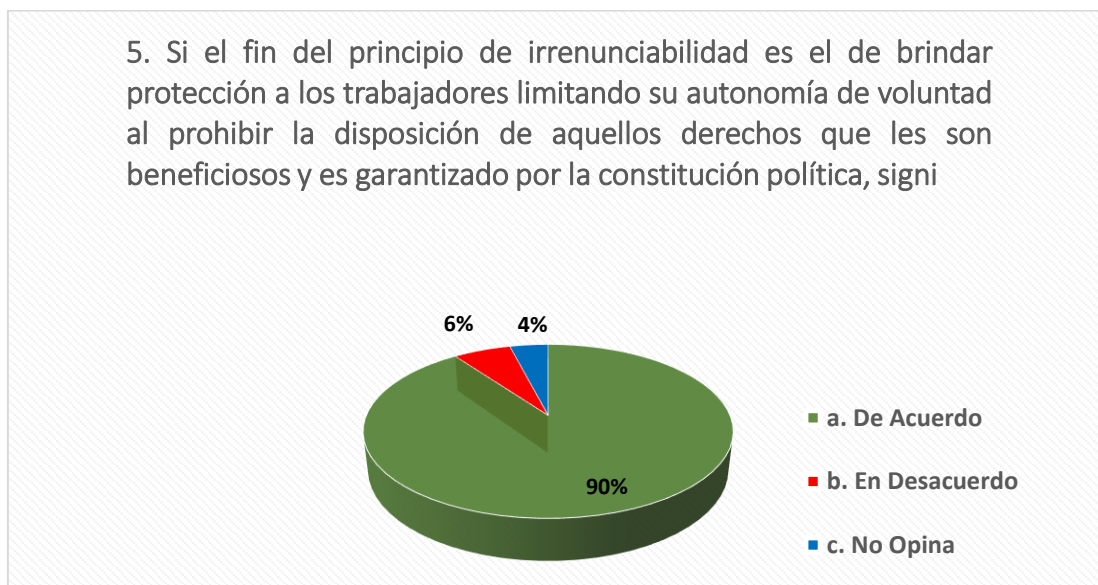
DESCRIPCIÓN: Mediante esta pregunta se pretende conocer el nivel de entendimiento de los operadores jurídicos sobre el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos, entonces, al mostrar el gráfico un resultado en el que solo el 4% se muestra en desacuerdo a la afirmación planteada y el 96% opina estar de acuerdo con dicha afirmación, la cual es una afirmación adecuada puesto que ha sido recogida de forma exacta de lo afirmado por la doctrina; quiere decir que sí tienen un apropiado conocimiento de lo que es el principio de irrenunciabilidad de derechos, identificando que el problema respecto a su vulneración no es por desconocimiento de individuos que aplican el derecho, sino que posiblemente sea porque el referido principio no cuenta con adecuada protección y estructuración de su ámbito de aplicación en el ordenamiento jurídico Peruano.

Tabla 7: Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

2. Si el fin del principio de irrenunciabilidad es el de brindar protección a los trabajadores limitando su autonomía de voluntad al prohibir la disposición de aquellos derechos que les son beneficiosos y es garantizado por la constitución política, significaría entonces que si se aplica la figura de la prescripción extintiva sobre la acción de esos derechos se afectaría la esencia inalienable del principio, por lo que los derechos laborales deberían ser imprescriptibles.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	45
b. En Desacuerdo	03
c. NO Opina	02
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 07, a la pregunta planteada: Si el fin del principio de irrenunciabilidad es el de brindar protección a los trabajadores limitando su autonomía de voluntad al prohibir la disposición de aquellos derechos que les son beneficiosos y es garantizado por la constitución política, significaría entonces que si se aplica la figura de la prescripción extintiva sobre la acción de esos derechos se afectaría la esencia inalienable del principio, por lo que los derechos laborales deberían ser imprescriptibles, de un total de 50 muestras realizadas, 45 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo, 03 de ellos aseguraron No estar de acuerdo y 02 No Opinaron al respecto.

Ilustración 7: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



DESCRIPCIÓN: Con esta pregunta se busca conocer si los encuestados consideran que al aplicarse la prescripción extintiva se afecta la razón de ser del principio de irrenunciabilidad, mostrando el gráfico resultados en el que un 6% no considera que exista una afectación a la esencia del principio y mucho menos que se deba considerar a los derechos laborales como imprescriptibles, y un 4% opta por no opinar al respecto, sin embargo se aprecia que un 90% sí considera que se está vulnerando la esencia del principio laboral, que es proteger al trabajador incluso de sus propias decisiones con respecto a sus derechos laborales. En ese sentido, se advierte nuevamente que los operadores del derecho están conscientes de la importancia de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores; por lo que entonces, el problema que se viene presentando sería en base a que no existe una disposición por parte del ordenamiento Peruano que permita garantizar la aplicación de este principio en su máxima expresión, a fin de evitar que otras figuras adoptadas de otra especialidad del derecho lleguen a vulnerarlo.

Tabla 8: Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

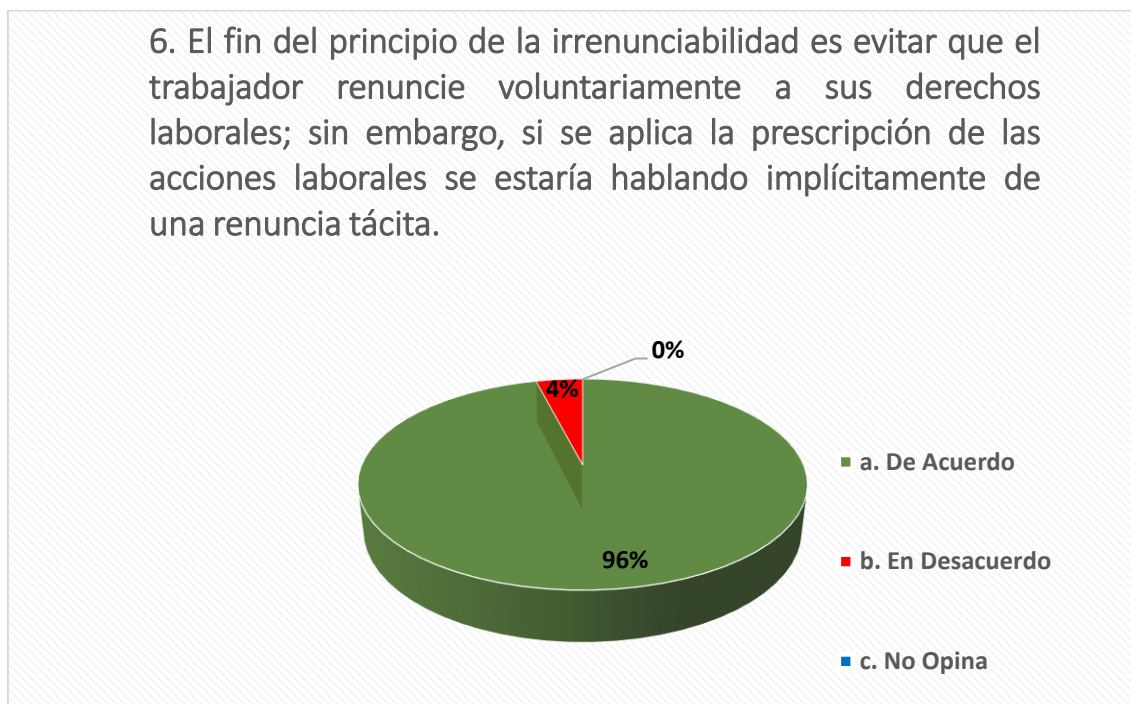
CUADRO N° 06

3. El fin del principio de la irrenunciabilidad es evitar que el trabajador renuncie voluntariamente a sus derechos laborales; sin embargo, si se aplica la prescripción de las acciones laborales se estaría hablando implícitamente de una renuncia tácita. Entonces la aplicación de dicha figura viene a colisionar directamente con lo pregonado por el principio de irrenunciabilidad.

ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	48
b. En Desacuerdo	02
c. NO Opina	00
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 08, a la pregunta realizada, El fin del principio de la irrenunciabilidad es evitar que el trabajador renuncie voluntariamente a sus derechos laborales; sin embargo, si se aplica la prescripción de las acciones laborales se estaría hablando implícitamente de una renuncia tácita. Entonces la aplicación de dicha figura viene a colisionar directamente con lo pregonado por el principio de irrenunciabilidad, de un total de 50 muestras realizadas, 48 de los encuestados aseveraron estar de Acuerdo, 02 de ellos aseguraron No estar de acuerdo que la prescripción extintiva colisiona directamente con lo pregonado por el principio de irrenunciabilidad, y 00 No Opinaron al respecto.

Ilustración 8: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



DESCRIPCIÓN: Esta pregunta tiene como finalidad conocer si los operadores jurídicos consideran que la prescripción extintiva contraviene o no a lo que pretende garantizar el principio de irrenunciabilidad de derechos; en ese sentido, al mostrar el gráfico un resultado en el que solo el 4% se muestra en desacuerdo con la afirmación consignada y el 96% de los encuestados sí están de acuerdo; quiere decir que en la realidad sí se advierte que existe una contradicción entre ambos al aplicar el principio y la figura jurídica, y que esto sucede quizá por la inadecuada aplicación de la figura de la prescripción extintiva en el ámbito del Derecho Laboral.

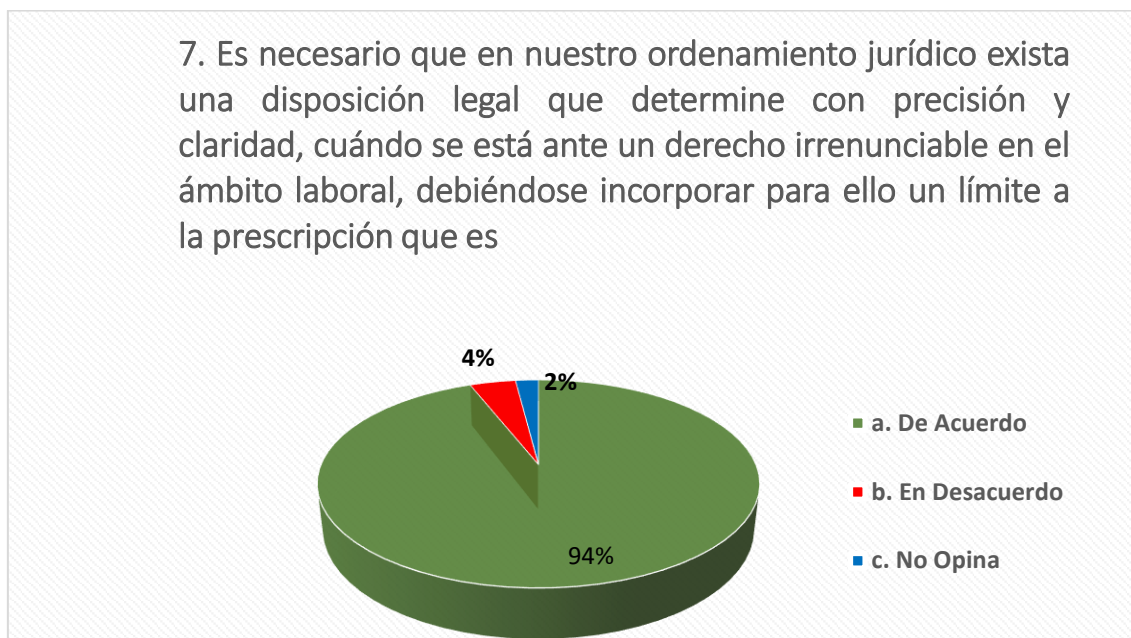
Tabla 9: Resultado de la afirmación N° 7 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

4. Es necesario que en nuestro ordenamiento jurídico exista una disposición legal que determine con precisión y claridad, cuándo se está ante un derecho irrenunciable en el ámbito laboral, debiéndose incorporar para ello un límite a la prescripción que es una figura de origen civil y que restringe el principio pro operario y el derecho fundamental al trabajo.

ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	47
b. En Desacuerdo	02
c. NO Opina	01
TOTAL	50

DESCRIPCIÓN: Tabla N° 09, a la pregunta planteada: Es necesario que en nuestro ordenamiento jurídico exista una disposición legal que determine con precisión y claridad, cuándo se está ante un derecho irrenunciable en el ámbito laboral, debiéndose incorporar para ello un límite a la prescripción que es una figura de origen civil y que restringe el principio pro operario y el derecho fundamental al trabajo, de un total de 50 muestras realizadas, 47 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo y 02 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 01 No opina a la pregunta realizada.

Ilustración 9: Gráfico porcentual del Resultado de la afirmación N° 7 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.



DESCRIPCIÓN: El propósito de esta interrogante es comprobar si los operadores jurídicos consideran que la aplicación de la figura de la prescripción y el principio de irrenunciabilidad necesitan una regulación adecuada y expresa en el ordenamiento jurídico peruano a fin de que la coexistencia de ambos se de manera equilibrada y no se vulnere la esencia y finalidad del referido principio y por ende del Derecho Laboral, es así que del gráfico se desprende que solo un 4 % no considera necesario implementar las medidas para evitar vulneraciones al principio de irrenunciabilidad, un 2% prefiere no opinar sobre el tema, pero un 94% sí considera que los límites a la figura de la prescripción extintiva son realmente necesarios al no ser una figura originaria del Derecho Laboral a fin de evitar que vulnere sus principios rectores. Advirtiéndose entonces, que esta sería la solución más acertada a fin de garantizar el respeto de los principios laborales los cuales son de carácter social y como tal protegen a los trabajadores, al momento de aplicar la prescripción extintiva.

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el sentido que representan las metas trazadas por los objetivos específicos, con el fin de verificar su validez y finalmente comprobar la validez de la respuesta a priori al plantar la problemática.

5.1.1. Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar doctrinariamente la teoría de la prescripción con la finalidad de entender su aplicación en el ámbito laboral”.

De conformidad con el desarrollo teórico de la investigación se procederá a desarrollar las siguientes interrogantes que nos permitirá determinar al final la validez de la respuesta a priori.

¿Es que acaso la figura de la prescripción recoge la finalidad para la cual fue recogida en sus orígenes?

De las diferentes fuentes consultadas en esta investigación se determinó que la figura de la prescripción surge con la finalidad de servir como límite a ciertos derechos relacionados con la propiedad, originándose dicha limitación por el abandono y

transcurso de tiempo ocasionando la pérdida de la acción por parte del propietario, observando entonces que esta figura es propia del Derecho Civil.

Advirtiéndose que desde sus inicios esta figura es usada como protectora de la seguridad jurídica, siendo adoptada para esos fines, en las diferentes ramas del derecho, como la laboral o la penal. Entonces, teniendo en cuenta que esta seguridad se basa en la certeza de una relación jurídica puede apreciarse que este argumento no es exclusivo del Derecho Civil y de la figura de la prescripción extintiva puesto que también corresponde su aplicación en los principios laborales y por ende en el principio de irrenunciabilidad de derechos.

¿Cuál es la definición de prescripción extintiva más acertada?

Se determinó, que existen dos tipos de prescripción: prescripción adquisitiva y prescripción extintiva, y la figura que ha sido adoptada en el derecho laboral es la prescripción extintiva.

Después de haber revisado una diversidad de definiciones sobre la figura jurídica de la prescripción extintiva se ha considerado que esta viene a ser un medio de defensa jurídica mediante el cual al transcurrir un determinado tiempo establecido por Ley, bajo el argumento de Seguridad Jurídica, sin que el trabajador exija sus derechos laborales ante las autoridades competentes, se extingue la acción de éste para exigirlos, pero deja subsistir su derecho, teniendo en cuenta que como medio de defensa solo puede ser interpuesto por la parte interesada, en el caso de los derechos laborales, le compete interponerla al empleador, pero no puede ser interpuesta de oficio por el Juez.

Si es que la prescripción no afecta el derecho como tal ¿significa que en un momento futuro se podría volver a reclamar el ejercicio de tal derecho?

El Código Civil Peruano en su artículo 1989° establece que mediante la prescripción se extingue la acción pero subsiste el derecho, dando a entender que la obligación que tenía el empleador para con el trabajador se vuelve inexigible. Sin embargo pese a que el Código Civil establezca la extinción de la acción, de la realidad se observa que no necesariamente en el futuro se podría volver a reclamar el ejercicio de ese derecho sino que el trabajador puede interponer una demanda para el reconocimiento de sus derechos laborales en cualquier momento, pese a que el tiempo límite para presentarla haya transcurrido, cosa distinta es si es que el empleador interpone la excepción de prescripción y por lo tanto no se le reconoce su derecho al trabajador.

Entonces, al presentarse la excepción de prescripción, los diferentes doctrinarios señalan que si bien el Código Civil establece que se extingue la acción pero subsiste el derecho, no se extinguiría el derecho de acción como derecho autónomo del trabajador, sino que solo un elemento de la acción, unos, señalan que vendría a ser la pretensión, otros, señalan que se extingue el elemento que le permite obtener el amparo por parte del órgano Jurisdiccional, porque el trabajador como se mencionó anteriormente tiene la capacidad jurídica para presentar su demanda en cualquier momento; sin embargo, se extinga la acción como tal o sólo un elemento de ésta, sí se afecta al derecho porque tanto la acción como el derecho que pretende que se le reconozca están íntimamente relacionados, por lo tanto al extinguirse un elemento de la acción ésta se extingue también y con ella el derecho del trabajador; por lo tanto al aplicar la figura de la prescripción se contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos en el ámbito laboral.

¿Se debería ratificar el Convenio N° 095 de la OIT?

El Derecho Laboral empezó a tener reconocimiento a través de la creación de la OIT, la cual a través de los diferentes convenios busca la manera de brindar seguridad al trabajador y velar por sus derechos, entonces así como se le da reconocimiento al Derecho Laboral, paralelamente se introduce y reconoce la figura de la prescripción extintiva en éste, de manera supletoria a falta de una figura propia del derecho laboral.

Es así que la OIT en el año 1949 dio el Convenio N° 095, el cual entró en vigencia en 1952, fechas en las que en el Perú no existía una norma estrictamente laboral que regule la figura de la prescripción de los derechos laborales, además que no ratificó este convenio, sino que sólo ha pasado por la etapa de revisión, sin embargo, este convenio presenta efectos que propician garantizar la efectiva protección de los derechos laborales de los trabajadores, porque de su contenido se deduce que una relación laboral debe terminar con el pago total de los beneficios laborales y no a través de la aplicación de la prescripción extintiva, es por ello que el Perú sí debería ratificar este Convenio, pues forma parte de la OIT, y no tiene ningún impedimento para hacerlo, a fin de garantizar el adecuado respeto y efectiva protección a los derechos y beneficios adquiridos por los trabajadores en una relación laboral, implicando dentro de esas garantía que la participación de la figura jurídica de la prescripción, en el proceso laboral no impida o transgreda el correcto desarrollo y aplicación de los principios laborales y específicamente el de irrenunciabilidad de derechos, todo ello a favor del trabajador.

¿La adopción de la figura de la prescripción extintiva de origen civil en el derecho laboral afecta los principios rectores del Derecho Laboral?

El Derecho Laboral se rige por diversos principios cuya finalidad es proteger al trabajador por ser la parte más vulnerable dentro de la relación jurídica con su empleador o ex empleador, uno de esos principios y el que se ve más afectado por el límite de tiempo que impone la prescripción extintiva es el principio de irrenunciabilidad de derechos, por lo tanto se puede observar que la figura de prescripción aplicada sin ningún control puede llegar a lesionar el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente; por ello, se hace necesaria la creación de pautas para su aplicación, o en todo caso, de existir éstas, se debe tener un adecuado control de las mismas a través de la incorporación de mejoras a fin de que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos y de esta manera garantizar la protección de los derechos y beneficios del trabajador.

TOMA DE POSTURA:

Se ha determinado que la figura de la prescripción extintiva es propia del Derecho Civil y surge con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica en base al transcurso del tiempo que modifica las situaciones jurídicas. Posteriormente al desarrollarse el Derecho Laboral, éste adoptó la prescripción extintiva a falta de una figura propia, teniendo al igual que en el Derecho Civil, como fundamento el transcurso del tiempo para garantizar la seguridad jurídica, y considerándola un medio de defensa que tiene que ser interpuesto por el empleador y no de oficio por el Juez.

Sin embargo, el Derecho Civil donde se originó la figura de la prescripción extintiva y el Derecho Laboral donde se viene aplicando, tienen diferentes finalidades y

sus propios principios rectores para garantizarlos, siendo unos de los más resaltantes en el caso del Derecho Civil la autonomía de la voluntad de los individuos, que pregonaba la libertad de los sujetos para decidir sobre sus relaciones contractuales y en el Derecho Laboral, el principio de irrenunciabilidad de derechos que proclama que un trabajador no puede renunciar a ciertos derechos adquiridos en una relación laboral, incluso por voluntad propia; siendo así se advierte que ambos principios protegen algo diferente, pero que va de acorde a los fundamentos del Derecho por el cual se originaron, sucediendo lo mismo con la prescripción extintiva.

Por lo tanto, al ser la prescripción extintiva originaria de una rama distinta al Derecho Laboral, y al afectar los derechos de los trabajadores con su aplicación, puesto que al extinguir la acción también acarrea la extinción del derecho del que se pretende obtener su tutela, se puede observar que si ésta es aplicada sin ningún control puede llegar a lesionar la esencia del Derecho Laboral, al contravenir uno de sus principios fundamentales y su fin protector de los derechos y beneficios de los trabajadores, y por ende el derecho al trabajo; por ello, se hace necesaria la creación de pautas para su aplicación, o en todo caso, de existir éstas, se debe tener un adecuado control de las mismas a través de la incorporación de mejoras para que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos y de esta manera garantizar la protección efectiva de los derechos y beneficios del trabajador.

5.1.2. Discusión sobre el objetivo: “Estudiar la justificación jurídica para incorporar normativamente la irrenunciabilidad como garantía de los derechos laborales”.

¿Qué sentido jurídico tiene la aplicación de los principios en el ordenamiento peruano?

El sentido de la aplicación de un principio, sea uno general del derecho o alguno propio de una rama del Derecho, en el ordenamiento jurídico Peruano es en base a su función, puesto que son directrices abstractas que informan e inspiran directa o indirectamente e incluso indican la forma como se ha de interpretar una norma o incluso se materializan en ellas, por ende sustentan el sistema jurídico Peruano. Entonces de esto se aprecia que si los principios son fundamentales para un ordenamiento jurídico, deberían tener un tratamiento a su medida, evitando que las posteriores leyes, jurisprudencia o incluso otras figuras jurídicas como la prescripción extintiva contravengan la esencia de estos, restringiéndolos o anulándolos por completo, porque el que sean directrices abstractas no significa que cuando se materialicen en una norma, dejen de ser el cimiento del ordenamiento jurídico. Por lo que en el caso específico del principio laboral de irrenunciabilidad de derechos es conveniente que el ordenamiento Jurídico Peruano adopte medidas urgentes a fin de dar a conocer explícitamente sus alcances a través de una norma en específico, porque de lo investigado se ha advertido que al aplicarse la figura de la prescripción extintiva en el derecho laboral, sí se llega a vulnerar la esencia del referido principio, el cual es la protección de los derechos laborales de los trabajadores, al darse una mayor importancia a la figura de la prescripción en alusión a la seguridad jurídica y no a un principio fundamental propio del derecho laboral.

¿Cómo opera el principio de irrenunciabilidad de los derechos en función a la autonomía de la voluntad, límite o permisibilidad?

Se ha establecido que el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe que el trabajador disponga de los derechos o beneficios que haya obtenido de una relación laboral, cuando estos se originen en una norma taxativa o también llamadas imperativas. Entonces esa “prohibición” los diversos autores han considerado que es una limitación a la autonomía de la voluntad, la cual consiste en la libertad que tienen los particulares para pactar lo que ellos quieran en un contrato, sin embargo este principio es propio del Derecho Civil, donde sí se le respeta absolutamente, por lo que no corresponde su aplicación en el Derecho Laboral, porque ambas ramas del derecho tienen diferentes finalidades, el Derecho Laboral, no vela por el respeto de un contrato, entonces no tiene por qué respetar el principio de autonomía de voluntad, sino que éste tiene como finalidad la protección y respeto de los derechos de los trabajadores, es decir es un Derecho Social y en base a ello se le “prohíbe” disponer de ciertos derechos, aunque sea de forma voluntaria o forzados por sus empleadores o ex empleadores a ello.

¿Cómo se materializa el control de la aplicación del principio de irrenunciabilidad en el ordenamiento Peruano?

En el ordenamiento Peruano, no existe una normativa en específico que regule o controle la aplicación del principio de irrenunciabilidad, pero sí existe la Ley N° 27321, la cual establece un plazo para la prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral de cuatro años contados desde que se extingue el vínculo laboral. Esta Ley solo hace referencia a la aplicación de la figura de la prescripción extintiva pero no hace ninguna referencia al principio de irrenunciabilidad de derechos el cual se ve

afectado con la aplicación de esa ley, sin ninguna otra regulación en específico sobre dicho principio, ya que, el que un derecho que se ha adquirido en una relación laboral se extinga en un determinado plazo, contraviene el fin protector que pretende garantizar el referido principio y por ende el Derecho Laboral. Por lo que debería existir una normativa en específico que regule la aplicación del principio de irrenunciabilidad, porque en la actualidad, la sola existencia de jurisprudencia no garantiza la correcta interpretación y aplicación del referido principio en relación con la aplicación de la figura de la prescripción. Además, que sí la aplicación de la prescripción extintiva, es inevitable, se debería ampliar el plazo para la aplicación de la prescripción extintiva a fin de que la vulneración del principio de irrenunciabilidad sea en menor medida, pues se advierte que el plazo señalado resulta ser muy corto para que los trabajadores exijan sus derechos y beneficios laborales, porque muchos desconocen de éstos o incluso el constante cambio de plazos para la aplicación de la prescripción generan confusiones y en consecuencia pérdidas económicas para los trabajadores, Asimismo, se debe tomar como ejemplo el caso de la prescripción de las obligaciones alimentarias el cual según la Ley N° 30179, se extingue en un plazo de 15 años, porque protege el derecho a los alimentos que tiene el alimentista, materializado en una pensión económica, a fin de garantizar su subsistencia. Sin embargo el Derecho a los Alimentos está ligado al Derecho a la Vida y éste se conjuga con los Derechos Laborales que también busca proteger o garantizar la subsistencia del trabajador pero a través de una remuneración o un beneficio laboral.

TOMA DE POSTURA:

El principio de irrenunciabilidad de derechos se incorpora normativamente en razón a la protección del trabajador por el abuso del derecho que puede hacer el empleador con la manipulación de la manifestación de voluntad de éste, en ese sentido al estar la

manifestación de voluntad del trabajador susceptible de alguna manipulación, el derecho acude en su protección a través de los principios laborales, restringiendo su manifestación de voluntad a fin de que no se perjudique así mismo, siendo esa la finalidad de los derechos laborales, garantizar la protección del trabajador.

Entonces, este principio opera en base a que esta restricción de la manifestación de voluntad va a ser determinada de una manera directa, es decir, de oficio por el Juez quien tiene a cargo el control y es quien verifica si es que el derecho que se está disponiendo o conciliando es indisponible o no, y en base al principio de irrenunciabilidad no va a poder ser atendida una restricción.

Por otro lado, se encuentra el principio de seguridad jurídica, en base al cual se aplica la figura de la prescripción extintiva, pero al ser éste un principio general, también se aplica en concordancia con el principio de irrenunciabilidad de derechos, puesto que se otorga seguridad jurídica al garantizar la protección de los derechos del trabajador.

Entonces, la garantía de los derechos del trabajador que es el pilar fundamental de todo derecho laboral no puede permitir el acceso a otros principios o figuras jurídicas que en base a la seguridad jurídica restrinjan ese derecho, porque, de por sí la manifestación de voluntad ya está restringida para protegerlo, al impedir que el trabajador accione sobre sus propios derechos; es así que la imposición de plazos para la acción que corresponde a la manifestación de la voluntad fijados por la prescripción extintiva, no puede restringir el derecho de los trabajadores porque no coincide con esta restricción.

De esta manera, no se pretende que se elimine la figura de la prescripción extintiva sino que se adecue al Derecho Laboral para que su aplicación sea mesurada, tampoco se pretende que no exista un plazo, sino, todo lo contrario, sí debe existir un plazo. Pero, haciendo una comparación con el derecho de alimentos en cuanto a que el reconocimiento

de pensiones devengadas cumplen la misma función que los beneficios laborales con el reconocimiento de compensaciones de remuneraciones devengadas o con cualquier otro beneficio, y ambos tienen que ver con el Derecho a la Vida, es decir con la subsistencia; en ese sentido, si ya existe una prescripción en función a la protección de estos derechos, como el derecho de alimentos, porque no usar ese mismo parámetro para establecer también la protección de los derechos laborales.

5.1.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la necesidad de establecer los límites adecuados que permitan garantizar la aplicación equilibrada de la prescripción sin transgredir la irrenunciabilidad de derechos laborales”.

¿Cómo se identifica la garantía de la aplicación del principio de irrenunciabilidad, que marcadores jurisdiccionales se aprecian en la experiencia de observación?

Se identifica a través del análisis de la muestra obtenida de los expedientes tramitados en los años 2015-2018, sobre beneficios sociales, consistente en doce expedientes, de ellos, en 05 casos se declaró infundada la excepción de prescripción extintiva, en base a que aún no transcurrió el tiempo establecido para que opere la prescripción extintiva, porque no existía un reconocimiento expreso del vínculo laboral al momento de dejar de prestar los servicios, lo que generó que los beneficios sociales no prescriban aún, o porque se advirtió que la demandada reconoció la deuda ante INDECOPI, deduciendo que renunció a los efectos de la prescripción extintiva; sin embargo, pese a que ninguna sentencia declara infundada la excepción de prescripción extintiva expresamente en base a la aplicación y respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, el hecho de haber denegado la aplicación de la referida excepción, garantiza la protección de los derechos laborales del trabajador y por lo tanto de manera indirecta se estaría garantizando el respeto al principio de irrenunciabilidad de derechos.

¿Qué elementos se identifican en la realidad que permiten reconocer la colisión entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos con el que justifica la prescripción?

La colisión entre el principio laboral y la figura jurídica se advierte del análisis de la referida muestra, donde se aprecia que de doce expedientes obtenidos sobre beneficios sociales, en 07 casos se declararon fundadas las excepciones de prescripción extintiva planteadas por las empresas demandadas, en base a garantizar la seguridad jurídica, al haber transcurrido el plazo para que opere la figura de la prescripción extintiva, de acuerdo a los años en que terminó la relación laboral. Sin embargo, de la revisión de los casos se tiene que todos los trabajadores piden el reconocimiento de sus beneficios laborales, tales como el pago de CTS, que en la mayoría de los casos la empresa actuó como retenedora, al pasar de ser Cooperativas a ser Empresas Agroindustriales; otro beneficio solicitado es el pago de remuneraciones, vacaciones y gratificaciones, entre otros; entonces se tiene que todos esos beneficios sociales están garantizados expresamente en normas laborales, a fin de proteger al trabajador, por lo que deben ser respetados y garantizados.

Entonces es allí donde se observa una colisión entre el principio de irrenunciabilidad de derechos con su fin protector del trabajador y la aplicación de la figura de la prescripción extintiva al transcurrir un determinado plazo, en aras de avalar la seguridad jurídica, porque ambos buscan proteger cosas muy distintas. Sin embargo el Juez se ha basado solo en el transcurso del tiempo para declarar fundadas esas excepciones y con ello afectar los derechos de los trabajadores aplicando de una manera objetiva y directa la regla, sin hacer un análisis más profundo sobre los beneficios que se pretendían reclamar y los principios rectores que rigen el Derecho Laboral.

¿Qué aspectos del carácter proteccionista del derecho laboral están siendo vulnerados con la aplicación de la prescripción?

Se ha observado que con la aplicación de la figura de la prescripción extintiva, se está vulnerando el contenido y finalidad del principio de irrenunciabilidad de derechos y como tal al ser éste un principio fundamental del Derecho laboral se afecta también a éste, porque el Derecho Laboral tiene un claro y manifiesto proteccionismo del trabajador, al ser la parte más vulnerable en una relación laboral. Además que se ha observado que también otros principios laborales se ven afectados con la aplicación de la prescripción extintiva, como es el caso del principio pro operario el cual pregonaba que con la finalidad de garantizar el fin protector del Derecho Laboral, al momento de interpretar una norma y existir dudas entre quien tiene la razón: el empleador o el trabajador, se debe favorecer al trabajador.

Entonces, en base a todo ello se debe señalar, que se está haciendo una aplicación de la prescripción extintiva, de forma desmedida en razón de la ausencia de parámetros que adecuen la figura al ámbito laboral; porque en el afán de garantizar la “seguridad jurídica” no se debe vulnerar la esencia del Derecho Laboral y los principios que lo rigen, porque como ya se ha señalado anteriormente, un principio es la base, una directriz para la interpretación o materialización de una norma.

TOMA DE POSTURA:

En base a la muestra obtenida se observa que en la realidad de los Juzgados laborales en la ciudad de Chiclayo se está realizando una aplicación de la figura de la prescripción extintiva de manera objetiva, basándose solo en el transcurso del tiempo,

para aplicar dicha figura, sin hacer uso de un análisis subjetivo que caracteriza al derecho laboral en función a su fin protector del trabajador, y sin tener en cuenta el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual debería ser el parámetro fundamental a tener en cuenta en el Derecho Laboral, al tener éste como fin proteger al trabajador y sus derechos laborales.

5.2. RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han surgido en mérito a la discusión sobre los objetivos que se enmarcan en cada una de ellas con la finalidad de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será comparada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así obtener como resultado la contrastación de ésta, así tenemos el siguiente desarrollo:

5.2.1. Respecto a la Variable independiente: La prescripción aplicada al ámbito laboral.

Inicialmente debe dejarse clara la función de esta variable, afirmación que ha recibido la nominación de Independiente dada la ubicación dentro de la problemática como la causa que origina el cuestionamiento que señala el problema que generó la investigación, dicho de otro modo, se verificará si existen justificaciones que hagan presumir su validez como causa del problema.

Dada la construcción de esta variable ha de comprenderse que su finalidad es verificar si la prescripción extintiva que es una figura jurídica propia del Derecho Civil, ha sido adoptada correctamente por el Derecho Laboral a falta de una figura propia, como medio de defensa o si quizá manteniendo su aplicación bajo las mismas características de la rama en la que se originó está generando afectación de la estructura procesal laboralista. En ese sentido al ser una figura propia del ámbito civil que tiene fines y principios rectores para garantizarlos, y que van acorde a los fundamentos del Derecho que buscan garantizar muy distintos al Derecho Laboral donde se viene aplicando, sucediendo lo mismo con la prescripción extintiva, afecta los derechos laborales de los

trabajadores; es entonces que se ha determinado que con su aplicación en el Derecho Laboral afecta los derechos de los trabajadores, ya que al extinguir la acción conlleva también la extinción del derecho que se pretende tutelar, en base a eso, se observa que si esta figura se aplica sin ningún control puede llegar a afectar la esencia del Derecho Laboral, a través de la contravención a uno de sus principios rectores como es el de irrenunciabilidad de derechos, y su fin protector de los derechos y beneficios de los trabajadores, entonces por ende también al derecho al trabajo reconocido constitucionalmente; por ello, se hace necesaria la creación de reglas para su aplicación, o en todo caso, de existir éstas, tener un estricto control de las mismas incorporando mejoras para que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos; por lo mismo que, la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

La prescripción aplicada al ámbito laboral no es adecuada porque con su aplicación desmedida llega a afectar los derechos del trabajador y por ende la esencia del Derecho Laboral.

5.2.2. Respecto a la Variable dependiente: El principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales.

Al igual que en el trabajo efectuado sobre la variable independiente como la causa del problema, es menester sobre ésta afirmación verificar su validez como efecto principal del problema, es decir, se determinará si existe realmente una afectación jurídica que respalde la investigación realizada.

Según lo recopilado, en la validación anterior la prescripción extintiva que es una figura jurídica propia del Derecho Civil, que fue adoptada por el Derecho Laboral a falta de una figura propia, como medio de defensa pero manteniendo en su aplicación las mismas características de la rama en la que se originó, por lo cual afecta los derechos laborales de los trabajadores, ya que al extinguir la acción conlleva también la extinción del derecho que se pretende tutelar, en base a eso, se observa que si esta figura se aplica sin ningún control puede llegar a afectar la esencia del Derecho Laboral, a través de la contravención a uno de sus principios rectores como es el de irrenunciabilidad de derechos, y su fin protector de los derechos y beneficios de los trabajadores, entonces por ende también al derecho al trabajo reconocido constitucionalmente.

Por ello, se hace necesaria la creación de reglas para su aplicación, o en todo caso, de existir éstas, tener un estricto control de las mismas incorporando mejoras para que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos y de esta manera garantizar el respeto a los fines del Derecho Laboral que busca proteger los derechos y beneficios del trabajador, así como al principio de irrenunciabilidad de derechos. De otro lado, la figura de la prescripción extintiva se aplica en base al principio de seguridad jurídica pero al ser éste un principio general, también se observa su aplicación en el principio de irrenunciabilidad de derechos, por ello, para lograr un equilibrio adecuado de esta característica se debería establecer un plazo adecuado para que se aplique dicha figura, tal como en el caso de los derechos de alimentos, donde el reconocimiento de pensiones devengadas cumplen la misma función que los beneficios laborales, ya que ambos están relacionados con la subsistencia y por ende con el Derecho a la Vida.

En base a la muestra obtenida se observa que en la realidad los Juzgados laborales en la ciudad de Chiclayo están realizando una aplicación de la figura de la prescripción

extintiva de manera objetiva, sin hacer uso de un análisis subjetivo que caracteriza al derecho laboral en función a su fin protector del trabajador, y sin tener en cuenta el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual debería ser el parámetro fundamental a tener en cuenta en el Derecho Laboral; por lo mismo que la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

El principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales, se ve afectado por la aplicación de la prescripción extintiva en los juzgados de Chiclayo, al no existir un parámetro expreso que determine su aplicación en función al fin protector del Derecho Laboral.

5.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

Hipótesis conclusiva:

La prescripción aplicada al ámbito laboral no es adecuada porque con su aplicación desmedida llega a afectar los derechos del trabajador y por ende la esencia del Derecho Laboral; por lo tanto, el principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales, se ve afectado por la aplicación de la prescripción extintiva en los juzgados de Chiclayo, al no existir un parámetro expreso que determine su aplicación en función al fin protector del Derecho Laboral.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
HIPÓTESIS INICIAL	HIPÓTESIS CONCLUSIVA
Si, la aplicación de la teoría de la prescripción en el ámbito laboral surte un efecto negativo sobre la garantía del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; entonces, será necesario establecer los límites adecuados para la aplicación equilibrada de ambas categorías jurídicas.	La prescripción aplicada al ámbito laboral no es adecuada porque con su aplicación desmedida llega a afectar los derechos del trabajador y por ende la esencia del Derecho Laboral; por lo tanto, el principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales, se ve afectado por la aplicación de la prescripción extintiva en los juzgados de Chiclayo, al no existir un parámetro expreso que determine su aplicación en función al fin protector del Derecho Laboral

Del cuadro comparativo se puede apreciar que la hipótesis inicial ha sido contrastada positivamente, pues la hipótesis conclusiva ratifica el planteamiento inicial, dando por sentado que la figura jurídica de la prescripción extintiva sí afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos y su fin protector de derechos laborales del trabajador, porque su aplicación es inadecuada en razón de que no existen parámetros exactos que permitan determinar hasta dónde va el ámbito de aplicación de la prescripción extintiva en materia laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado en razón al desarrollo doctrinario de la teoría de la prescripción, que siendo propia del Derecho Civil y que tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica en base al transcurso del tiempo que modifica las situaciones jurídicas, al desarrollarse el Derecho Laboral, también garantiza la seguridad jurídica, siendo un medio de defensa que tiene que ser interpuesto por el empleador y no de oficio por el Juez.

SEGUNDA: Se concluye en razón de dicha similitud que se hace necesaria la creación de pautas para su aplicación, a fin de garantizar un adecuado control de las mismas a través de la incorporación de parámetros para que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos y de esta manera garantizar la protección efectiva de los derechos y beneficios del trabajador.

TERCERA: El principio de irrenunciabilidad de derechos se incorpora normativamente en razón a la protección del trabajador frente al abuso del derecho que puede hacer el empleador con la manipulación de la manifestación de voluntad de aquel, el derecho acude en su protección a través de los principios laborales; el cual opera de manera directa, es decir, de oficio por el Juez quien tiene a su cargo el control y es quien verifica si es que el derecho que se está discutiendo es indisponible o no, y en base al principio de irrenunciabilidad no va a poder ser atendida una restricción; todo ello basado en el principio de seguridad jurídica, para garantizar la protección de los derechos del trabajador.

CUARTA: Se ha llegado a establecer que la garantía de los derechos del trabajador que es el pilar fundamental de todo el derecho laboral no puede permitir el acceso a otros principios o figuras jurídicas que en base a la seguridad jurídica restrinjan ese derecho, porque, de por si la manifestación de voluntad ya está restringida para protegerlo, al impedir que el trabajador accione sobre sus propios derechos.

QUINTA: Se considera adecuado el razonamiento que opta, no por que se elimine la figura de la prescripción extintiva sino que se adecue al Derecho Laboral para que su aplicación sea mesurada, tampoco se pretende que no exista un plazo, sino, todo lo contrario, sí debe existir un plazo. Pero, haciendo una comparación con el derecho de alimentos en cuanto a que el reconocimiento de pensiones devengadas cumplen la misma función que los beneficios laborales con el reconocimiento de compensaciones de remuneraciones devengadas o con cualquier otro beneficio, y ambos tienen que ver con el Derecho a la Vida, es decir con la subsistencia; en ese sentido, si ya existe una prescripción en función a la protección de estos derechos, como el derecho de alimentos, porque no usar ese mismo parámetro para establecer también la protección de los derechos laborales.

SEXTA: En base a la muestra obtenida se observa que en la realidad de los Juzgados laborales en la ciudad de Chiclayo se está realizando una aplicación de la figura de la prescripción extintiva de manera objetiva, basándose solo en el transcurso del tiempo, para aplicar dicha figura, sin hacer uso de un análisis subjetivo que caracteriza al derecho laboral en función a su fin protector del trabajador, y sin tener en cuenta el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual debería ser el parámetro fundamental a tener en cuenta en el Derecho Laboral.

SÉTIMA: La figura jurídica de la prescripción extintiva sí afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos y su fin protector de derechos laborales del trabajador, porque su aplicación es inadecuada en razón de que no existen parámetros exactos que permitan determinar hasta dónde va el ámbito de aplicación de la prescripción extintiva en materia laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es necesaria la creación de pautas para la aplicación de la prescripción extintiva, a fin de garantizar un adecuado control de las mismas a través de la incorporación de parámetros a través de una ley especial que establezca de manera expresa el alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos, a fin de que exista un equilibrio entre la prescripción extintiva y el principio de irrenunciabilidad de derechos.

SEGUNDA: Se recomienda que en los Juzgados Laborales no solo se haga una aplicación objetiva de la figura de la prescripción extintiva, sino que también se debe hacer uso de un análisis subjetivo característico del derecho laboral, a fin de que el principio de irrenunciabilidad sea el parámetro fundamental al momento de aplicarla en el Derecho Laboral.

TERCERA: Se recomienda mejorar los filtros de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque a fin de mantener una información más organizada y de fácil entendimiento, que permitan ver los actos procedimentales y los tipos de procesos que se ingresan en el Sistema.

CUARTA: Se recomienda la adecuación de la figura de la prescripción extintiva al Derecho Laboral para que su aplicación sea mesurada, en ese sentido, el plazo para que opere la prescripción extintiva debería ser acorde a la función del Derecho Laboral y la protección de los derechos del trabajador, debiendo ampliarse dicho plazo de 4 años a quince años, en comparación con el derecho de alimentos, con el cual comparten su similitud al proteger ambos la subsistencia de un individuo y con ello el Derecho a la Vida y para el cual opera un plazo más amplio.

Se sugiere que tal modificación deberá hacerse de la siguiente manera:

REGULACIÓN ACTUAL

Ley N° 27321

Art. Único: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

REGULACIÓN MODIFICADA

Ley N° 27321

Art. Único: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 15 (quince) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

ANEXOS

1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“LA PRESCRIPCIÓN APLICADA AL ÁMBITO LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE
LA EFICACIA DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A LOS DERECHOS LABORALES”**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Es grato dirigirnos a vuestra persona, con la intención de saludarlo y a la vez requerir de su valioso tiempo para la absolución de los cuestionamientos que se le presentan a continuación, cuyos resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos.

I. Variable independiente: La prescripción aplicada al ámbito laboral

1. La prescripción es un medio de defensa que tiene como fin el neutralizar la acción, a fin de volver inexigible una obligación al transcurrir un determinado tiempo establecido por la Ley, bajo el argumento de Seguridad Jurídica.
 - a. De acuerdo

- b. En desacuerdo
 - c. No opina.
- 2. El ordenamiento jurídico Peruano establece literalmente que a través de la prescripción se extingue la acción pero subsiste el derecho; sin embargo, la acción ya sea como derecho inalienable o como facultad para acudir a la tutela de un órgano jurisdiccional estaría relacionada intrínsecamente con el derecho por lo tanto la extinción de la acción conllevaría a que desaparezca el derecho, luego si no existe la facultad jurídica para exigir un derecho, éste como tal no tendría razón de ser.
 - a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. No opina.
- 3. Al limitar la prescripción extintiva el ejercicio de una acción, estaría acarreando también la extinción de un derecho y por ende afectaría el principio de irrenunciabilidad de derechos que pretende proteger los derechos laborales de un trabajador; entonces debería existir un límite a fin de que la prescripción no afecte este principio y exista un equilibrio en la aplicación de ambos.
 - a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. No opina.

II. Variable dependiente: El principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales

4. El principio de irrenunciabilidad de derechos garantiza la imposibilidad de privarse voluntariamente o por presión externa de los derechos originados en normas imperativas y que concedidos en beneficio propio del trabajador por parte del Derecho Laboral, sancionando esas disposiciones con la invalidez.
 - a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. No opina.

5. Si el fin del principio de irrenunciabilidad es el de brindar protección a los trabajadores limitando su autonomía de voluntad al prohibir la disposición de aquellos derechos que les son beneficiosos y es garantizado por la constitución política, significaría entonces que si se aplica la figura de la prescripción extintiva sobre la acción de esos derechos se afectaría la esencia inalienable del principio, por lo que los derechos laborales deberían ser imprescriptibles.
 - a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. No opina.

6. El fin del principio de la irrenunciabilidad es evitar que el trabajador renuncie voluntariamente a sus derechos laborales; sin embargo, si se aplica la prescripción de las acciones laborales se estaría hablando implícitamente de


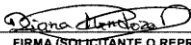
una renuncia tácita. Entonces la aplicación de dicha figura viene a colisionar directamente con lo pregonado por el principio de irrenunciabilidad.

- a. De acuerdo
- b. En desacuerdo
- c. No opina.

7. Es necesario que en nuestro ordenamiento jurídico exista una disposición legal que determine con precisión y claridad, cuándo se está ante un derecho irrenunciable en el ámbito laboral, debiéndose incorporar para ello un límite a la prescripción que es una figura de origen civil y que restringe el principio pro operario y el derecho fundamental al trabajo.

- a. De acuerdo
- b. En desacuerdo
- c. No opina.

2. Solicitud N° 01 ante la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.

 <p>PODER JUDICIAL</p>	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27006, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, MODIFICADA POR DECRETO SUPREMO N° 043-2008-PCM, Y POR DECRETO SUPREMO N° 043-2008-PCM, Y POR DECRETO SUPREMO N° 043-2008-PCM) E-MAIL:		N° DE REGISTRO
	RECEPCIÓN 24 MAYO 2019		
I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN Lizeth Ortega Huico			
II DATOS DEL SOLICITANTE MARCAR CON UN "X" <input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural <input type="checkbox"/> Persona Jurídica			
TELEFONO / E-mail 931 852 686 / haelim712@gmail.com		N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)	
APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL Mendoza Diaz Diana Elizabeth			
LE/DNI (Persona Natural) 75362466	AV/CALLE/JIRÓN Calle Diego Fent	N°/DPTO 233	DISTRITO Joyanca
PROVINCIA Lambayeque		DEPARTAMENTO Lambayeque	
III INFORMACIÓN SOLICITADA Solicito la cantidad de expedientes atendidos en los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo por materias y por juzgado, durante el periodo 2015-2018.			
IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.			
V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X") <input checked="" type="checkbox"/> Copia Simple <input type="checkbox"/> Copia Certificada <input type="checkbox"/> Diskette <input type="checkbox"/> Correo Electrónico			
APELLIDOS Y NOMBRES Mendoza Diaz Diana Elizabeth		FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN	
FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL) 			
LE / DNI 75362466			
FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA			
OBSERVACIONES:			

NOTA:

1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia
2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredite la representación

Desglosable para el usuario



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

N° DE REGISTRO

II DATOS DEL SOLICITANTE



APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)

Mendoza Diaz Diana Elizabeth

FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN



3. Solicitud N° 02 ante la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.

 <p>PODER JUDICIAL</p>	<p>SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806 - LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM) E-MAIL:</p>		<p>N° DE REGISTRO</p>
	<p>RECEPCION 18 OCT. 2019</p>		<p>HORA:</p> <p>FIRMA:</p>
<p>I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN</p> <p><i>Lizeth Arteaga Muñoz</i></p>			
<p>II DATOS DEL SOLICITANTE</p>			
<p>MARCAR CON UN "X"</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural <input type="checkbox"/> Persona Jurídica</p>		<p>TELÉFONO / E-mail</p> <p><i>938852686 daniel712@gmail.com</i></p>	<p>N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)</p>
<p>APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL</p> <p><i>Hendosa Díaz Diana Elizabeth</i></p>			
<p>LE/DNI (Persona Natural)</p> <p><i>75362466</i></p>	<p>AV/CALLE/JIRÓN</p> <p><i>Calle Diego Ferré</i></p>	<p>N° DPTO</p> <p><i>233</i></p>	<p>DISTRITO</p> <p><i>Tayanca</i></p>
		<p>PROVINCIA</p> <p><i>Lambayeque</i></p>	<p>DEPARTAMENTO</p> <p><i>Lambayeque</i></p>
<p>III INFORMACIÓN SOLICITADA</p> <p><i>Solicito los números de expedientes en los que se ha presentado excepción de prescripción extintiva durante los años 2015-2018</i></p>			
<p>IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN</p> <p><i>Unidad de servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque</i></p>			
<p>V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Copia Simple <input type="checkbox"/> Copia Certificada <input type="checkbox"/> Diskette <input type="checkbox"/> Correo Electrónico</p>			
<p>APELLIDOS Y NOMBRES</p> <p><i>Hendosa Díaz Diana Elizabeth</i></p> <p><i>Diana Hendosa</i></p> <p>FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)</p>		<p>FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN</p>	
<p>LE / DNI <i>75362466</i></p>			
<p>FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA</p>			
<p>OBSERVACIONES:</p>			
<p>NOTA:</p> <p>1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia. 2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación.</p>			
<p>Desglosable para el usuario</p>			
 <p>PODER JUDICIAL</p>	<p>SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN</p>		<p>N° DE REGISTRO</p>
<p>II DATOS DEL SOLICITANTE</p> <p>APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)</p> <p><i>Hendosa Díaz Diana Elizabeth</i></p>			<p>FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN</p>
<p>PODER JUDICIAL SECRETARÍA DE RECUPERACIÓN</p>			<p>CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL</p>

4. Respuesta mediante correo electrónico de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte de Justicia de Lambayeque.

12/11/2019

Gmail - Solicitud de acceso a la información pública



diana mendoza <diaelim712@gmail.com>

Solicitud de acceso a la información pública

1 mensaje

Lizeth Maria Arteaga Muñoz <larteagam@pj.gob.pe>
Para: diaelim712@gmail.com

21 de octubre de 2019, 9:44

Señorita Diana Mendoza, buenos días:

Me dirijo a usted para saludarla y, asimismo, dar respuesta a su solicitud del 18/10/2019 a través de la cual requirió "(...) los números de expedientes en los que se ha presentado excepción de prescripción extintiva durante los años 2015 al 2018".

Al respecto, le informo que el Sistema Integrado Judicial - SIJ no cuenta con un reporte para extraer información de los expedientes donde se ha presentado excepción de prescripción extintiva; motivo por el cual su pedido no puede ser atendido.

Atte,

Lizeth Arteaga
Funcionaria responsable de atender las solicitud de acceso a la información pública

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=f1be4089c&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1648014464985465869&simpl=msg-f%3A16480144...> 1/1

BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, R. (enero - junio de 2009). Derechos fundamentales ponderación y racionalidad. *Revista interamericana de Derecho Procesal Constitucional*(11), 3-14. Recuperado el 2 de setiembre de 2019, de Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad: <http://biblioteca.corteidh.or.cr:8070/alipac/ALWWBDSJDZEQPKZQHSNC-00019/find-simple?C1=%28&V1=derechos+fundamentales%2C+ponderaci%C3%B3n+y+racionalidad&C2=%29&F1=WRD&x=0&y=0>
- Bonett Ortiz, S. A. (2010). La Prescripción en el Derecho Laboral y Seguridad Social. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 36(36), 1-13. Recuperado el 10 de julio de 2019, de <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/68/pdf>
- Bringas Díaz, G. (2012). Tratamiento de la prescripción extintiva y de la caducidad en el proyecto de la Ley General del Trabajo. *Soluciones Laborales*(50). Recuperado el 26 de mayo de 2019, de <http://bpm.com.pe/pdfs/Tratamientodelaprescripci%C3%B3nextintivaydelaciudadenelproyectedelaleygeneraldeltrabajo.pdf>
- Caso: Acción de Amparo interpuesto por Mario Filiberto Figueroa Ayala contra la Resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Acción de Amparo N° 2906-2002-AA/TC (Segunda Sala del Tribunal Constitucional 20 de enero de 2004). Recuperado el 28 de setiembre de 2019, de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02906-2002-AA.html>

- Caso: Cobro de beneficios laborales, Mayfor Luis Roncal Salazar contra empresa Telefónica del Perú, Sentencia N° 4272-2006-AA/TC (Tribunal Constitucional 12 de noviembre de 2007). Recuperado el 20 de octubre de 2019, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04272-2006-AA.pdf>
- Caso: Demanda de Inconstitucionalidad, Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra diversos artículos de la Ley N° 28175, Sentencia N°008-2005 (Pleno del Tribunal Constitucional 12 de agosto de 2005). Recuperado el 7 de octubre de 2019, de <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Caso: Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario interpuesta por Edwin Flores Zorrilla contra la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, Casación N° 476-2005-LIMA (Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema De Justicia de la República 20 de Julio de 2006). Recuperado el 7 de Octubre de 2019, de <https://planetajurisprudencia.wordpress.com/2009/03/20/irrenunciabilidad-de-los-derechos-laborales/>
- Caso: Pago de Beneficios Sociales: Augusto Enrique del Castillo Galves contra la empresa PRACTIMAR ILO S.A.C, Casación Laboral N° 6763-2017 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 28 de marzo de 2018). Recuperado el 15 de julio de 2019, de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CASLAB6763-2017-Moquegua.pdf>
- Caso: Reintegro de Remuneraciones, Jesús María Moisés Abarzuza Gil, representado por Ricardo Edilberto Palacios Perez contra Empresa Telefónica del Perú S.A.A., Casación N° 10712-2014-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 6 de julio de 2015).

Recuperado el 7 de octubre de 2019, de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Cas.-Lab.-10712-2014-Lima-Legis.pe_.pdf

Castro Acosta, A. M. (2014). *Derecho Civil XI (Prescripción Extintiva y Caducidad)*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de https://issuu.com/plataformaderechouigv/docs/derecho_civil_xi__prescripcion_y__ca

Castro Miranda, E. (2013). *D.S 10802 (segundo aguinaldo), un derecho adquirido e irrenunciable*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de Metamorfosis Jurídica: <https://metamorfosisjuridica.blogspot.com/search?q=derecho+adquirido+e+irrenunciable>

Chacón Lemus, M. S. (s.f.). *La Ponderación de Principios Constitucionales*. Recuperado el 24 de agosto de 2019, de <https://www.ehu.eus/documents/3012743/4523265/Chacon-Lemus-Mauro-Salvador.pdf>

Cornejo Vargas, C. (2003). Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisprudencial peruana. *THEMIS*(46). Recuperado el 22 de julio de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10042/10459>

Cuellar Betancurth, M. A., & Palacios Suarez, E. (2019). *Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo*. Colombia: Universidad Libre Seccional Pereira. Recuperado el octubre12 de 2019, de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/Viewer/index.jsp?file=123456789/1356/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf>

- Cuestiones Laborales. (2019). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (2019). Recuperado el 12 de octubre de 2019, de Cuestiones Laborales: <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores-2019/#3>
- Del Águila Vela, R. (2003). La prescripción extintiva y su aplicación en el ámbito laboral. *Actualidad Jurídica*. Recuperado el 25 de mayo de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/13980641/La-prescripcion-extintiva-y-su-aplicacion-en-el-ambito-laboral-Robert-del-Aguila-Vela-Peru>
- Escobar Rozas, F. (1998). El Derecho Subjetivo: Consideraciones en torno a su esencia y estructura. *IUS ET VERITAS*(16). Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15781/16214>
- Estudio Rodríguez Angobaldo Abogados S.A.C. (mayo de 2018). *Rodríguez Angobaldo Abogados*. Recuperado el 30 de abril de 2019, de Criterio de la Corte Suprema en la aplicación de la interrupción de la prescripción extintiva en materia laboral: <http://er.com.pe/jurisprudencia-mayo18/>
- Figuerola Gutarra, E. V. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de predictibilidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 14 de julio de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1491/figuerola_ge.pdf?sequence=1
- Figuerola Gutarra, E. V. (2009). Ponderación Constitucional. *Jurídica/Suplemento Análisis Legal*(239). Recuperado el 2 de setiembre de 2019, de <https://elperuano.pe/juridica.aspx>

- Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2). Recuperado el 09 de junio de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265425848011>
- Hernández Berenguel, L. (1992). La prescripción y la caducidad. *Revista* 22. Recuperado el 23 de mayo de 2019, de <http://www.ipdt.org/publicaciones/detalle/47>
- Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18). Recuperado el 09 de julio de 2019, de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/74/58>
- Lanata Fuenzalida, G. (2013). La aplicación del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(7). Recuperado el 10 de julio de 2019, de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42878>
- Lorduy Jimenez, L. C., & Charrasquiél Vasquez, H. (2011). *Prescripción de las cesantías desde una perspectiva obligacional y constitucional*. Cartagena de Indias, Colombia: Universidad de Cartagena. Recuperado el 16 de julio de 2019, de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/210/1/TESIS%202....pdf>
- Mangarelli, C. (2008). El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7). Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9558/11589>

Mejía Franco, R. (2009). *El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Palermo. Recuperado el 09 de junio de 2019, de <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/839>

Mendoza Pizarro, I. (2009). L@s trabajador@s y sus derechos en la nueva Constitución. *Umbrales. Revista del Postgrado Multidisciplinario en Ciencias del Desarrollo*(19). Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/umbr/n19/v1n19a8.pdf>

Montilla Bracho, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas, Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta, II*(02). Recuperado el 22 de julio de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 25 de abril de 2019, de *Introducción al Derecho del Trabajo*.

Orsini, J. I. (2010). Los principios del derecho al trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*(40). Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/21014>

Osterling Parodi, F., & Castillo Freyre, M. (2004). Todo Prescribe o Caduca, a menos que la Ley señale lo contrario. *Derecho & Sociedad, Asociación Civil*(23). Recuperado el 10 de julio de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16895/1720>

2

Pacheco Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de Derechos Laborales en el Perú y en el Derecho Comparado. *Revista de doctrina, jurisprudencia y*

- legislación*(9). Recuperado el 09 de junio de 2019, de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2800>
- Palacios Pareja, E. (2002). La pretensión reivindicatoria: las dos caras de la moneda. *Ius et Veritas*(24). Recuperado el 29 de mayo de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16172/16589>
- Paredes Gerónimo, M. A. (2006). *El principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado el 10 de julio de 2019, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5742.pdf
- Pasco Cosmópolis, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *IUS ET VERITAS*(31). Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419/12981>
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aire: Ediciones Depalma. Recuperado el 25 de abril de 2019
- Portocarrero Quispe, J. A. (2017). Ponderación= Balancing. *Eunomía*(12). doi:<https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3653>
- Prieto Sanchis, L. (2002). La limitación de los derechos fundamentales y la norma de clausura del sistema de libertades. *Pensamiento Constitucional*, VIII(8). Recuperado el 19 de Julio de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3275/3116>
- Ruprecht, A. J. (1993). Los principios normativos del Derecho Laboral. *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*, 75(37). Recuperado el 09 de junio de 2019, de

http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/1993/BolACPS_1993_75_127_105-131.pdf

Saldaña Serrano, J., & Beuchot, M. (2017). *Derechos Humanos y Naturaleza Humana* (Segunda Edición ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4441/14.pdf>

Sierra Sorockinas, D., & Gómez Cabana, M. C. (2011). *Ideas Básicas del Concepto: Derechos Subjetivos, Derechos Fundamentales, Derechos Sociales en el Constitucionalismo Colombiano*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquía-Colombia. Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/viewFile/11382/10396>

Suarez Gonzales, F. (1970). La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo. *Revista de Política Social*(85). Recuperado el 21 de julio de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2495178>

Suprema, S. S. (2015). *Casación N° 10712-2014*. Recuperado el 28 de setiembre de 2019, de Legis.pe: <https://legis.pe/irrenunciabilidad-derechos-laborales-doctrina-jurisprudencial-cas-lab-10712-2014-lima/>

Taquichiri D., F. (catorce de noviembre de 2015). Principio irrenunciable. *Opinión, Diario de Circulación Nacional*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://www.opinion.com.bo/articulo/opini-oacute-n/principio-irrenunciable/20151114233600535795.amp.html>

- Thomas Arias, A. E. (2003). Nuevo Régimen de Prescripción Civil. *Vniversitas*, 52(105). Recuperado el 22 de mayo de 2019, de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14846>
- Toledo Filho, M. C. (2014). Prescripción de acciones laborales: Cuestiones de fondo y de forma. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(18). Recuperado el 30 de abril de 2019, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9738/11766>
- Tomaya Miyagusuku, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* (Segunda Edición ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 04 de Junio de 2019
- Tórtora Aravena, H. (2010). Las Limitaciones a los Derechos Fundamentales. *Estudios Constitucionales*, 8(2). Recuperado el 10 de julio de 2019, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000200007
- Toyama Miyagusuku, J. (junio de 2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Normativa, Jurisprudencia y Realidad. *IUS ET VERITAS*(22). Recuperado el 25 de abril de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997/16421>
- Vidal Ramírez, F. (2009). En torno a la prescripción extintiva. *Revista Oficial del Poder Judicial*(5). Recuperado el 23 de mayo de 2019, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/21526f0046cbca5d8dfb8d44013c2be7/16.+Doctrina+Nacional+-+Fernando+Vidal+Ram%C3%ADrez.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=21526f0046cbca5d8dfb8d44013c2be7>

Vidal Ramírez, F. (2013). Precisiones en torno a la prescripción extintiva y la caducidad.

Lex, 11(11). Recuperado el 22 de julio de 2019, de

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/6/895>

Vidal Rmirez, F. (2006). *Prescripción Extintiva y Caducidad* (5 ed.). Lima: Gaceta

Jurídica S.A. Recuperado el 18 de Julio de 2019