

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y EL COBRO DE LOS
BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN**

ROMAN - JULIACA 2019

PRESENTADO POR:

ERNESTO OSCAR QUISPE PACARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y EL COBRO DE LOS
BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMAN - JULIACA 2019**

PRESENTADO POR:

ERNESTO OSCAR QUISPE PACARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:

Mtra. ROXANA MARITZA ALBERSSI TISNADO

SEGUNDO MIEMBRO

:

M. Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

ASESOR DE TESIS

:

Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

Área: Ciencias sociales

Disciplina: Derecho público

Especialidad: Derecho laboral

Puno, 10 de octubre de 2022.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis. A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí. A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis. Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes.

A mi familia por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
INDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	21

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

3

2.1. MARCO TEÓRICO	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL	39
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	40
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	41
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	41
3.2.1. POBLACIÓN	41
3.2.1. MUESTRA	41
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	42
3.3.1. MÉTODO	42
3.3.2. TÉCNICA	42
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	43

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: ¿Estás debidamente informado sobre tus derechos y obligaciones como empleado?	46
Tabla 02: ¿Suele recibir todos sus beneficios sociales con normalidad?	47
Tabla 03: ¿Conoce algún caso en el que un empleador haya ofrecido unilateralmente beneficios sociales que le corresponden como empleado?	48
Tabla 04: ¿Su empleador ha negociado o amenazado con exigir de manera individual o colectivamente, que renuncie a los beneficios sociales que le corresponden?	49
Tabla 05: ¿Alguna vez ha ejercido su derecho a vacaciones hasta la fecha?	50
Tabla 06: ¿Su empleador respeta y reconoce sus derechos de vacaciones?	51
Tabla 07: ¿Su empleador respeta y conoce sus derechos de las gratificaciones?	52
Tabla 08: ¿Su empleador hace un seguimiento para que el depósito de las gratificaciones se den puntualmente?	53
Tabla 09: ¿Su empleador respeta y conoce los derechos de CTS en su lugar de trabajo?	54
Tabla 10: En su experiencia, o en casos que haya observado o conozca, ¿su empleador está pagando la CTS adecuadamente?	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: ¿Estás debidamente informado sobre tus derechos y obligaciones como empleado?	46
Figura 02: ¿Suele recibir todos sus beneficios sociales con normalidad?	47
Figura 03: ¿Conoce algún caso en el que un empleador haya ofrecido unilateralmente beneficios sociales que le corresponden como empleado?	48
Figura 04: ¿Su empleador ha negociado o amenazado con exigir de manera individual o colectivamente, que renuncie a los beneficios sociales que le corresponden?	49
Figura 05: ¿Alguna vez ha ejercido su derecho a vacaciones hasta la fecha?	50
Figura 06: ¿Su empleador respeta y reconoce sus derechos de vacaciones?	51
Figura 07: ¿Su empleador respeta y conoce sus derechos de las gratificaciones?	52
Figura 08: ¿Su empleador hace un seguimiento para que el depósito de las gratificaciones se den puntualmente?	53
Figura 09: ¿Su empleador respeta y conoce los derechos de CTS en su lugar de trabajo?	54
Figura 10: En su experiencia, o en casos que haya observado o conozca, ¿su empleador está pagando la CTS adecuadamente?	55

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de Consistencia	62
Anexo 02: Cuestionario	65

RESUMEN

Desde una perspectiva constitucional, normativa y jurídica de los derechos laborales y de la seguridad social en el Perú, este trabajo de investigación presenta de manera reflexiva, escrita y argumentativa los principales fundamentos de la doctrina irrenunciable y sus excepciones jurídicas en cuanto a su aplicación. Los servidores públicos nacionales y los servidores públicos acogidos al régimen laboral del Decreto N° 276, tienen derecho a acumular licencia (vacaciones). Privilegios conferidos de mutuo acuerdo con la entidad por un máximo de dos períodos, preferentemente por razón de servicio nacional, dicha prerrogativa se encuentra en el Art. 102 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, donde excepcionalmente, si acumulas vacaciones por 60 días en un año es decir dos ciclos de trabajo, es decir, la taxatividad o aceptación de normas prácticas, tienes derecho a 60 días de vacaciones al año, pero en el trabajo las vacaciones se acumulan durante un período de dos o más ciclos de trabajo (3, 4 o más periodos). Basado en el servicio efectivo al pueblo y consensuado con la entidad, supuestos de hecho no regulados por la Ley de Carrera Administrativa o su reglamento, generando gran incertidumbre jurídica con las entidades del estado peruano en el momento de tomar decisiones de aceptar o no aceptar, es por tal motivo que la Autoridad de Servicio Civil -SERVIR- emitir informes judiciales argumentando que el exceso de licencia acumulados en dos períodos no afecta su disfrute ni su remuneración. Creemos que tales leyes laborales que exceden los estándares constitucionales no han sido analizadas con el rigor jurídico que merecen la protección del principio de irrenunciabilidad la que motivó esta investigación.

Palabras clave: Principio de irrenunciabilidad, beneficios sociales, derecho al trabajo, principios.

ABSTRACT

From a constitutional, normative and legal perspective of labor rights and social security in Peru, this research work presents in a reflective, written and argumentative manner the main foundations of the inalienable doctrine and its legal exceptions regarding its application. National public servants and public servants covered by the labor regime of Decree No. 276, have the right to accumulate leave (vacation). Privileges conferred by mutual agreement with the entity for a maximum of two periods, preferably for reasons of national service, said prerogative is found in Art. 102 of Supreme Decree No. 005-90-PCM, Regulation of the Law of Bases of the Administrative and Remuneration Career of the Public Sector, where exceptionally, if you accumulate vacations for 60 days in a year, that is, two work cycles, that is, the strictness or acceptance of practical norms, you have the right to 60 days of vacations per year, but at work, vacations are accumulated over a period of two or more work cycles (3, 4 or more periods). Based on the effective service to the people and agreed with the entity, factual assumptions not regulated by the Administrative Career Law or its regulations, generating great legal uncertainty with the entities of the Peruvian state at the time of making decisions to accept or not accept, It is for this reason that the Civil Service Authority -SERVIR- issue judicial reports arguing that the excess leave accumulated in two periods does not affect their enjoyment or remuneration. We believe that such labor laws that exceed constitutional standards have not been analyzed with the legal rigor that the protection of the principle of inalienability deserves, which motivated this investigation.

Keywords: Principle of inalienability, social benefits, right to work, principles.

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo, como producto de la división del derecho civil, reconoce la desigualdad en las relaciones de trabajo, y con el fin de equilibrar y neutralizar esta diferencia, establece reglas que rigen el contenido de las relaciones laborales legales. El trabajo, en el ejercicio del libre albedrío y la autonomía, consiste en normas mínimas obligatorias abajo y determinantes arriba en el ejercicio de la libertad y autonomía, esto incluye formar relaciones contractuales y vacaciones remuneradas el cual es un derecho.

Es por tal motivo que nuestra investigación sobre la irrenunciabilidad en el cobro de los beneficios sociales tiene como objetivo considerar el carácter protector de los diversos aspectos que contempla la concesión de los derechos de los trabajadores desde una perspectiva filosófica, constitucional y de derecho laboral, para realizar un análisis integral del Art. 26. apartado 2 de la Constitución sobre Derechos del Trabajo, reconocido por la Carta Magna y la ley. La falta de precisión en las normas constitucionales es ventajosa para el estudio del tema y en ese sentido acarrea problemas de interpretación jurídica, como menciona César Gonzáles Hunt donde explica que con relación al art. 26 inciso 2 de nuestra Constitución, lo siguiente: *Su interpretación literal puede dar lugar al malentendido de que corresponde una aplicación limitada de la misma aplicación. En efecto, si los únicos derechos inalienables son los derivados de la Constitución y la ley, es posible renunciar a los derechos derivados de las normas ordinarias. Asimismo, siendo irrenunciables los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes, los derechos inherentes reconocidos en estas disposiciones son irrenunciables. En cuanto al alcance subjetivo del reconocimiento constitucional del principio, puede verse que no indica que nadie, en una relación de trabajo, esté impedido de renunciar a derechos que de otro modo no tendría.* Sabemos que un contrato de trabajo se caracteriza por la presencia de tres elementos fundamentales: la prestación personal de los servicios, la

remuneración de los servicios prestados y, sobre todo, la subordinación del trabajador al empleador, porque si el trabajador es contratado por una entidad pública, según la forma de locación de servicios y cumple estos tres elementos, el contrato tendrá la consideración de meramente un contrato de trabajo, y adquirirá la condición de trabajador público contratado y responderá a muchos derechos laborales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dado que la producción, el consumo y la distribución de la riqueza están entrelazados o relacionados, es evidente que el hombre siempre se ha enfrentado a diversos problemas. A lo largo de la historia, el hombre ha intentado abordar estos problemas, pero la forma de abordarlos y la naturaleza de su resolución dependerán en gran medida de los intereses particulares y del nivel de desarrollo de esta sociedad.

Podemos ver que la forma en que un ser humano puede saciar sus necesidades básicas se encuentra principalmente en el factor de producción, así como la actividad física o mental que cada uno realiza, para lograr los bienes económicos esperados, y también el llamado "trabajo", en la antigüedad desde la esclavitud ha surgido el trabajo, esto debido a que un grupo de hombres sometió a otros hombres a utilizar su fuerza de trabajo por la fuerza que poseen, y es allí donde los esclavos no tenían derecho a estar, y la impera necesidad de poder elevar un marco constitucional el Derecho del trabajo, en el artículo 22º de nuestra Constitución Política dice que "el trabajo ser un deber y un derecho en

todos los seres humanos, en el cual llega a ser la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

En esta investigación el objetivo principal es poder comprobar, de qué manera tiene relación el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales, desde un punto de vista jurídico laboral, y así poder comprobar si es posible que los trabajadores puedan renunciar a dicho cobro de sus beneficios sociales que por ley les corresponde. También es importante señalar que dichos beneficios son todos los conceptos que reciben los trabajadores por realizar un trabajo dependiente, independientemente de su origen (legal, ilegal o convencional), ya sea en una institución pública o privada, el monto o la capacidad de pago que se da al trabajador, esta naturaleza de la remuneración por el servicio que se presta, en cuanto a la relación ya sea en género o especie, puede llegar a ser obligatoria o voluntaria, es importante también mencionar que los trabajadores sean conscientes de ello para su situación.

En este sentido, en el problema presentado, los beneficios sociales deben evaluarse independientemente de la fuente de origen, la cantidad, la duración y los objetos de los trabajadores incluidos. Recordando que es todo lo que el trabajador recibe como remuneración, considerando todos los ingresos monetarios y no monetarios, se considera prestaciones sociales, a los salarios, asignaciones, indemnización, aguinaldo, primas, bonos subsidio de vacaciones, asignación familiar, seguridad social y otros. Cuando se habla de prestaciones sociales, nos estamos refiriendo a logros sociales o cualquier otra ventaja que los trabajadores obtengan como consecuencia del trabajo que están realizando, el cual es diferente a la simple remuneración o el simple pago por el trabajo recibido por las horas laboradas, condiciones de trabajo (horario de trabajo, vacaciones pagadas, ambiente de trabajo, etc.) de las indemnizaciones laborales (por el despido arbitrario, por daños y perjuicios, por daño moral, por lucro cesante, por no aprovechar

vacaciones, etc) determinando cómo afecta el principio de celeridad procesal en el tiempo de aplicación.

En la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, se ha visto casos en que los trabajadores fueron despedidos arbitrariamente, o por el simple hecho de no unificar criterios entre otros casos, el mismo se puede señalar que ante un despido nulo, los trabajadores tienen la opción de reclamar judicialmente el pago de la indemnización por despido o puede solicitar la reinserción laboral (esto quiere decir a la restitución en su centro laboral), cómo podemos señalar un ejemplo para hacer el cobro de los beneficios sociales, el principio de irrenunciabilidad permite a los trabajadores a que no puedan renunciar a dichas prestaciones que por ley les corresponde, por ser un derecho de los trabajadores. La irrenunciabilidad por trabajo se define como el estado de imposibilidad legal de renunciar voluntariamente a una o varias prestaciones del derecho laboral en beneficio propio..

De lo dicho anteriormente se llega a entender de un principio que no permite a los trabajadores renunciar a los derechos que les otorga la ley, de una doctrina que obliga a las personas a mantener conductas acordes con los actos jurídicos de su razonamiento, siendo más claros que el derecho laboral, debe prevalecer la irrenunciabilidad para las vulneraciones de estos derechos, no existe disposición legal, ni antecedentes laborales a los que se aplique la doctrina de los actos propios.

El "principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales" es uno de los principales principios que rigen el derecho laboral. Al hablar de derecho laboral, nos referimos al papel protector del Estado con el trabajador y éste con la parte más fuerte, que es el empresario, para proteger a una de las partes del contrato de trabajo haciendo alusión a la función tuitiva por parte del Estado que tiene con el trabajador.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera tienen relación el principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de los beneficios sociales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2019?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida tienen relación el principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019?
- ¿De qué manera tiene relación el principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

El artículo científico titulado “Elementos Delimitadores del Derecho a Vacaciones”, (Gorelli, 2014), llegó a las siguientes conclusiones: El propósito de la doble licencia afecta directamente la interpretación de las reglas estrictas de licencia. Como tal, porque debe respetarse la finalidad del derecho a las vacaciones, a consecuencias de ello, como la necesidad de respetar los derechos de vacaciones de los empleados. Esto porque las vacaciones no sólo se constituyen como un derecho obligatorio en el sentido de que se le imponen al empleador como una obligación contractual o como un beneficio derivado del

contrato de trabajo. Sin embargo, debido al otorgamiento obligatorio del derecho a vacaciones, este derecho no puede ser reemplazado por alternativas económicas.

La tesis titulada como “la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador”, (Mora, 2014), presentada en la Universidad Nacional de Loja – Ecuador, llegó a las siguientes conclusiones; la necesidad de declarar cambios en la ley y las acciones basadas en leyes o contratos laborales no están sujetas a la ley de prescripción. Dado que la prescripción de los actos laborales no es una renuncia voluntaria a los derechos adquiridos por la ley, sino una restricción a su ejercicio, la prescripción de los actos laborales viola el principio de irrenunciabilidad.

El Artículo Científico Publicado en la Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción - Paraguay (UNA), con el título: “Los Medios Alternativos de Solución de Conflictos y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, (Peña, 2017) llegó a las siguientes conclusiones; La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en su aspecto subjetivo, se fundamenta en los supuestos vicios del consentimiento que afectan la voluntad de los trabajadores, dada su dependencia financiera del empleador propuesto. Esta coacción se mantiene durante la relación de sumisión. Siempre se debe buscar la mediación en todos los procesos de trabajo para poner fin a los conflictos con todos los intereses relevantes. Nuestro ordenamiento procesal se adapta a esto al establecer una etapa previa de conciliación, esta conciliación es una forma consensuada de resolución de disputas en la que necesariamente interviene un juez y trabaja directamente con las partes para llegar a una resolución acordada. La conciliación siempre implica consenso.

Asimismo (Mejía, 2012), sustentó en la Universidad de Palermo, en Buenos Aires Argentina, su tesis de grado titulada : “El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral”, de ello se extraen las siguientes conclusiones. Ciertos derechos en materia laboral, como el salario mínimo, la jornada de trabajo establecida, las vacaciones, etc., son irrenunciables. Según esta virtud, el legislador estableció el principio de irrenunciabilidad de derechos con la intención de defender los derechos del trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral. El derecho a la irrenunciabilidad se ha convertido en un principio relativamente generalizado en el derecho laboral, mientras que la renuncia se considera una excepción que sólo se permite en situaciones en las que la ley lo especifica. El concepto de irrenunciabilidad es a la vez irrenunciable y renunciante.

(Jiménez, 2016) realizó la investigación en la ciudad de Ecuador, con el objetivo describir la “vulneración de los principios constitucionales del trabajo” que le permitió llegar a la siguiente conclusión: Los principios que guían el derecho laboral son distintos de los que guían otras áreas del derecho. La inviolabilidad, la intangibilidad, la protección, la continuidad y la legalidad son sólo algunos de los conceptos que prevalecen al hablar de las relaciones laborales. Junto con la exclusión de los trabajadores y aprendices de artesanos de tener que pagarles cualquier beneficio, la disposición legal incluida en el artículo 101° del Código de Trabajo es perjudicial para los intereses del empleado. El principio de irrenunciabilidad es violado por la renuncia a los beneficios de los empleados y aprendices de artesanos porque la prescripción no sugiere una concesión voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, sino una restricción a su ejercicio. El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha establecido que los derechos del trabajador son irrenunciables, por lo que se debe respetar

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

El artículo científico titulado “El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales: Normativa, Jurisprudencia y Realidad” (Toyama M. J., 2015) concluye en lo siguiente, los principios de irrenunciabilidad de derechos deben incorporarse porque los derechos derivados de actos normativos, como los convenios colectivos, tienen un carácter eminentemente normativo y coercitivo dentro del ámbito de aplicación que permite el artículo 28.2 de la Constitución. En consecuencia, cualquier aplicación intransferible viola cualquier derecho otorgado en el Código, asimismo, el principio de irrenunciabilidad deriva de la desigualdad entre el trabajador y la necesidad de proteger al trabajador, reservada únicamente al acto de disponer del trabajador. El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores por las desigualdades que existen entre los trabajadores, enfatizando que este principio no debe limitarse únicamente a los derechos reconocidos en la legislación laboral. Si bien se basa en la constitución y la ley, también argumenta que debe haber espacio para los derechos de negociación colectiva, pero no analiza si este principio resulta en licencias acumulativas que excedan los límites legales.

El artículo científico titulado, “Los Principio del Derecho del Trabajo”, publicado en el repositorio institucional PIRHUA de la Universidad de Piura, (Pacheco, 2015) concluye en lo siguiente; los principios generales del derecho son fundamentos dogmáticos y axiológicos del sistema jurídico y sus normas básicas. Los principios generales del derecho que lo sustentan, existen otros conceptos menos amplios que, por mandato constitucional o legislativo, dirigen las múltiples partes del ordenamiento jurídico

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

conclusiones: Una de las partes del contrato de trabajo es el empresario, por lo que cuando hablamos de derecho laboral, nos referimos al papel protector del Estado para los trabajadores. En este estudio, nos centraremos en el "principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales", que establece que el trabajador que ha sido perjudicado en una relación laboral no puede renunciar voluntariamente a sus derechos ni se le pueden negar.

Es claro que el análisis de esta cuestión en el ámbito constitucional y laboral difiere que el derecho laboral, que asume la característica de la desigualdad que se da en la relación laboral y dificulta el equilibrio de la negociación entre el empresario y los trabajadores, el derecho civil tiene un esquema de irrenunciabilidad porque esta última rama del derecho defiende el principio de la autonomía de la voluntad.

En el artículo científico titulado, "Características de la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Perú y en el Derecho Comparado", publicado en el repositorio institucional PIRHUA de la Universidad de Piura (Pacheco, 2011), concluye en lo siguiente; el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es permanente hoy, mientras exista una relación laboral, el empleado tiene una posición subordinada a su empleador, y el empleador, como parte débil, debe "proteger" su poder de negociación para protegerlo de sus acciones. La irrenunciabilidad como derecho es muy distinta a la imprescriptibilidad, estos derechos son intransferibles siempre y cuando que lo prohíba la ley o hayan caducado, y cuando se produce esta prescripción, los derechos expiran y esta intransferibilidad se vuelve ya irrelevante.

(Figuroa, 2009), y su tesis titulada: "Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad", de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Tiene la siguiente conclusión: La irrenunciabilidad de los derechos

laborales proviene de las doctrinas para asumir la defensa de los derechos del trabajador, que es el eslabón más débil de la relación laboral el contrato, en este contexto, es importante distinguir entre los derechos renunciables, la superioridad de un tipo específico, y estos derechos irrenunciables, este último vinculado a la idea de la prestación mínima que debe recibir el trabajador como parte de la entrega de sus servicios en calidad de gestor, como administrador de su fuerza de trabajo, sujeta a la dirección y la consideración de la consideración económica expresada en la remuneración mensual

El inicio de la irrenunciabilidad de los derechos es estar protegido constitucionalmente, tal como dice en el artículo 26, inciso 2 de nuestra Constitución Política de 1993, establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos, que debe ser respetado por nuestra constitución y leyes laborales. Esta declaración constitucional también se basa en el concepto de protección de los derechos de los trabajadores, permitiendo a los patrones, como una parte en una relación de trabajo, hacer cumplir sus propias condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo "mínimas". Establece que existe la obligación de fijar un límite superior para De particular interés es la teoría de la flexibilidad de los derechos laborales, una tendencia y una tendencia social en todo el mundo que impone menos rigor en la evaluación de los derechos laborales.

Según el artículo 26, inciso 2, de la Constitución Política del Perú de 1993, que estableció el principio de irrenunciabilidad de derechos, la génesis de la irrenunciabilidad de derechos está constitucionalmente protegida.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación el principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019, analizando la normativa del régimen laboral peruano.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Establecer la relación del principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de vacaciones legales (remuneradas) en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019.
- Determinar la relación del principio de irrenunciabilidad de derechos con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El principio de irrenunciabilidad, se entiende como (principios), como dice Alonso Garcia como políticas o condiciones previas que estimulan el sentido de la regulación laboral y dan forma a la regulación de las relaciones laborales de acuerdo con los estándares que se encuentran en otras áreas del derecho. El debate sobre los derechos del derecho laboral ha existido desde sus inicios como una forma de justificar la independencia del derecho consuetudinario. Es decir, la autonomía de un campo del derecho existe cuando se le considera general y tiene derechos propios, distintos de los del common law, que abarcan la más amplia esfera posible dentro de la materia de que se trate.

Según Toyama, "Uno de los principios más importantes del derecho laboral es la irrenunciabilidad de los derechos, que es un rasgo esencial y distinto de la protección de los trabajadores por el derecho laboral. Pues bien, según Neves, que recoge y define una tesis objetiva, es de gran aceptación en nuestro país... "El principio de irrenunciabilidad de los derechos es precisamente que esta prohíbe, la disposición de los titulares de

derechos que recurren a derechos de normas imperativas y sanciona inválidamente las infracciones a esta disposición”.

En consecuencia, la doctrina de la irrenunciabilidad de los derechos impide que el trabajador tenga los derechos que tiene como parte más débil en la relación de trabajo. El ordenamiento jurídico lo reconoce con normas de obligado cumplimiento.

EL TRABAJADOR Y LOS DERECHOS LABORALES

La constitucionalización del derecho de trabajo bajo la perspectiva de la constitución vigente de 1993:

La constitucionalización del derecho del trabajo, a la luz de nuestra actual Carta Magna, tiene rasgos distintivos que la distinguen del anterior derecho del trabajo, especialmente porque los derechos laborales protegidos en ella se enmarcan dentro del modelo de Estado de Derecho, de democracia social, entre otros:

"Modelo que busca la actividad judicial y gubernativa del Estado tiene por objeto no sólo contener y controlar al Estado y a la sociedad, sino también fomentar y crear los marcos jurídicos, políticos, sociales, económicos y culturales necesarios para que el ser humano se desarrolle al máximo, con absoluto respeto a su dignidad, tanto positiva como negativa". (Landa, 2014, p.220)

El proceso de registro es muy claro a la hora de identificar dónde se encuentran los derechos de los trabajadores en la sección de derechos económicos y sociales de la constitución. La doctrina se ha esforzado por ofrecer una definición lo más parecida posible a la definición del derecho laboral como principio clave del marco constitucional a la luz de esta situación. Para ello, la definición de derecho laboral del maestro en Landa (2014) dice lo siguiente: "una rama del derecho que se desarrolló como resultado de la

evidente disparidad económica entre las dos partes implicadas en una relación laboral: los trabajadores, que producen su propio trabajo y mano de obra, y el empresario, que se beneficia de las tareas que realiza el trabajador". (p.222).

De hecho, la intención o el objetivo de elevar algunos aspectos de la relación laboral y características de la condición de trabajador a la categoría de derechos fundamentales se opone a los flagrantes desequilibrios en la relación laboral entre trabajadores y empresarios que se producen cuando estos últimos "consiguen imponerse a los trabajadores, empujándolos a condiciones precarias e indignas para realizar su trabajo". (Landa, 2014, p. 222). En este sentido, por tanto, en nuestro tiempo es común encontrar un conjunto de derechos y obligaciones reconocidos en cuanto a la naturaleza de la motivación laboral, divididos en carácter individual y colectivo. No obstante, dado que lo que queremos destacar es el aspecto de los derechos, a continuación, describiremos a los titulares de los citados derechos de distribución:

a) **Los derechos colectivos de los trabajadores:** Como hemos visto, la constitución política vigente, ha intentado imitar el derecho laboral en una serie de innovaciones relativas a la visión de los trabajadores como sujetos de derecho y la protección de las relaciones de su sistema, entendiendo las dificultades de su dinámica. De acuerdo con este criterio, se debe prestar atención a lo señalado por (Villavicencio, 2010), que explica detalladamente que: "La Constitución peruana de 1993 vislumbró un "Estado social de derecho" en el que el pluralismo social e institucional, la protección de importantes derechos sociales y económicos y la participación activa del Estado en la vida socioeconómica de la nación conforman este tipo de política, aunque de manera más dispersa y concentrada que en los precedentes. Muestran una definitiva aceptación de la

autonomía colectiva en sus tres formas primarias en el ámbito laboral: la libertad de asociación, la negociación colectiva y la huelga". (p.47).

b) **Derechos individuales:** Nuestra actual Constitución Política del Estado, que señala en su artículo 24° una serie de derechos individuales de los trabajadores, equiparar la remuneración al derecho que la ley establece como justo y adecuado para toda persona que aspire a procurar su bienestar material y espiritual y el de su familia. De manera similar, el artículo 25° de la Constitución garantiza el derecho a trabajar un mínimo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, así como el derecho a descansar y a tomar tiempo libre.

Otra prerrogativa señalada en el artículo 27° de la Constitución protege contra el despido en formas no autorizadas por la ley, como el despido injusto y arbitrario. Igualmente, es la participación de las mismas.

Principios fundamentales del Derecho laboral en la Constitución:

El derecho al trabajo está completamente reconocido y protegido por las exigencias constitucionales porque pertenece a una clase de normas cuyas reglas están consagradas en los llamados derechos fundamentales. Según el derecho constitucional moderno, autores como el pedagogo (Pasco, 2005) se han esforzado en destacar algunos de los principios constitucionales fundamentales que orientan el derecho del trabajo. Desde esta perspectiva, de las disposiciones de la Constitución Política vigente han surgido una serie de principios implícitos que definen el marco normativo distintivo que vela por el derecho laboral en nuestro país. Dado que deseamos esbozar el modelo constitucional que configura las relaciones laborales en el nuevo derecho del trabajo, no discutiremos el conjunto de derechos procesales que lo sustentan. Asimismo, la extrema abstracción de las ideas permitió una amplia gama de interpretaciones, lo que no hizo

sino aumentar el número de juicios de amparo por supuestas violaciones a las mismas. (2005) Pasco, p. 28.

Sin embargo, parece que la actual Constitución Política quiere prescindir de la amplia gama de principios, poniendo más énfasis en unos pocos que son cruciales para la regulación de las relaciones laborales. En ese sentido, el descubrimiento de estos principios en la actual Constitución Política nos llevó a examinar las disposiciones de la Carta Magna, algunas de las cuales se interpretan como derechos fundamentales de manera particular y se reflejan en el llamado capítulo de derechos económicos y sociales de nuestra Constitución.

EL TRABAJO COMO DEBER Y COMO DERECHO:

Este principio se establece sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución Política, protección y fomento del empleo, cuyo contenido literal dice que siendo el trabajo un deber y un derecho en los términos de este subtítulo, puede representar "la base del bienestar social y un medio a la realización personal. En primer lugar, el cumplimiento de los deberes no debe verse como algo malo en nuestra sociedad, sino que sólo debe mantener la atención del bien mayor. De hecho, el profesor nacional lo describe así. (Toyama, 2006) y citando a (Sastre, 1998) definiéndose como: Es importante conectar este compromiso con la idea de solidaridad social. "La obligación general hacia los ciudadanos, sin consecuencias específicas, es una forma de "exigencia de compromiso para el bien común [...]". (p.34).

Por otra parte, Según el citado profesor nacional, el trabajo como derecho tiene dos componentes importantes: "otros principios específicos que se expresan en la manifestación o etapa del desarrollo de la relación laboral, y un principio general que se

expresa en la aplicación de instrumentos y mecanismos de protección en beneficio de los trabajadores". (Toyama, 2006, p. 521)

EL TRABAJO COMO PRIORIDAD DE LAS POLÍTICAS DEL ESTADO:

Este principio descrito en el artículo 23° de la Constitución vigente de 1993 nos habla del estado y el trabajo, de cuyas líneas podemos resaltar algunas características:

- El estado reconoce y protege los términos del contrato donde contienen la relación laboral descrita.
- Las madres, menores de edad y las personas con alguna discapacidad y tengan una relación laboral son objeto de especial protección, consideración por parte del Estado Peruano.
- El trabajo es cuestión de progreso, siendo protegido, promovido por el Estado, llegando a impulsar políticas, estrategias de fomento del empleo en todos los sectores tanto públicos como privados.
- Está terminantemente prohibido los actos de restricción del ejercicio de los derechos laborales por parte de los empleadores, de igual forma algún acto que atente contra su dignidad como persona.
- Todo trabajo en cualquier sector debe ser remunerado siendo libre de consentimiento.

LA RELACIÓN LABORAL SE EMPRENDE BAJO DETERMINADOS PRINCIPIOS:

Este principio está prevista bajo la denominación del artículo 26 de la Constitución Política principios que regulan la relación laboral, que establece que toda relación de trabajo, para ser válida, debe regirse por un conjunto de principios, tales como:

1. Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación:

Este principio es una traducción del derecho fundamental a la no discriminación y a la igualdad de trato ante la ley, consagrado en la propia constitución vigente. En este sentido, como predice el profesor (Toyama, 2006): "Uno de los principios fundamentales de cualquier civilización es la idea de igualdad o de ausencia de prejuicios. Esta idea establece que todas las personas tienen derecho a no recibir un trato arbitrario basado en factores como la ideología, la política, la raza, la religión, la orientación sexual, etc. (p. 556).

2. La inalienabilidad de los derechos protegidos por la Constitución y la ley:

(Toyama J., 2006), quien afirma que este principio se basa en el "carácter protector del derecho laboral, en cuanto considera nulo cualquier acto del trabajador, cuyo derecho está reconocido en una norma obligatoria", es el único autor cuyos escritos comentaremos por ser el centro de nuestra tesis (p. 557).

3. La regla de interpretación que favorece al trabajador en el caso de una.

LA RELACIÓN LABORAL

La dinámica de las relaciones laborales, que hemos intentado describir previamente en las secciones anteriores, incluye un conjunto de transacciones y actores importantes, cuya división misma bajo su ordenamiento jurídico aún no ha sido completamente determinada, por lo que las características de las partes o sujetos de una relación de trabajo no han sido descritos ni desarrollados, ni siquiera la aparente importancia a la que se refiere una disposición sobre este tema. En este sentido, la importancia de esta identificación explica (Toyama J., 2010) de la siguiente manera:

"Radica en la identificación de los actores que dan origen a la relación laboral sin desconocer la trascendencia de su naturaleza, ya que cada vez es más difícil identificar a alguna de estas partes debido a los nuevos fenómenos comerciales, al sistema económico, al avance de la autodeterminación, al empleo, etc., para que el derecho laboral pueda protegerlos adecuadamente durante su desarrollo en el trabajo." (pág. 140)

CONTRATACIÓN DE TRABAJO: CONTRATACIÓN EXTRA-LABORAL

Una de las principales preocupaciones de un empleador al decidir si contratar a un empleado en virtud de una solicitud de empleo, es determinar la forma de impugnación del oponente el elemento humano en una organización empresarial.

Locación de servicios

Básicamente para tareas técnicas y de especialización. En esta modalidad no existe sujeción a un horario ya que existe autonomía sobre quien presta el servicio y la opción de no obligación de prestar el servicio, realizar personalmente los servicios, delegar la prestación en un tercero, además, esta forma de contrato está regulada por los artículos 1764 a 1770 del Código Civil, por lo que no surgen obligaciones sociales. Define las funciones contractuales de la empresa cliente, solicitante del servicio y del arrendador también un servidor independiente que proporciona servicios.

Trabajadores de dirección y confianza

Las modalidades de trabajo con cualidades específicas y características especiales corresponden sobre todo a trabajadores de confianza y de dirección. En concreto, no están sujetos a jornadas máximas de trabajo (superando así las 8 horas diarias sin derecho a horas extras), se prohíben las solicitudes de reincorporación (vía interposición

de una acción por despido nulo) y no puede solicitar reintegros por vacaciones no gozadas.

El resultado de las actividades de la empresa depende de la actividad y el nivel de responsabilidad del personal de dirección, que puede representar al empresario con carácter general ante otros empleados o terceros o que puede compartir responsabilidades de gestión y control. Por otro lado, el empleado de confianza es aquel que se relaciona con el empresario o directivo a nivel personal, tiene acceso a secretos comerciales, industriales y, en general, a información sensible, y proporciona opiniones e informes que se presentan al personal directivo directamente para ayudar a la toma de decisiones empresariales.

Los artículos 43 y 44 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral definen estos términos.

Indemnización laboral por daños y perjuicios

Para algunos, el fenómeno de la terminación del empleo es condicional a oportunidades para que los empleados asuman la responsabilidad directa del perjuicio financiero directo de su empleador. En estos casos, el despido normal de una empresa se establece cuando la relación laboral finaliza cuando el trabajador presenta una carta de renuncia. El derecho laboral considera esta decisión como un acto jurídico que expresa la voluntad del trabajador, como consecuencia del cual se extingue la relación laboral. Este Acuerdo no afecta sus derechos a la Compensación por tiempo de servicio (CTS) por el periodo efectivamente brindado.

Hostilidad del empleador

Por lo tanto, no es razonable aplicar la suspensión de 45 días calendario por la negligencia del trabajador en el desempeño de sus funciones, aun cuando la Ley del Trabajo peruana fija un parámetro de referencia con una estimación de un máximo de 8 días calendarios como base para una suspensión grave (en administración pública, un máximo de 30 días de suspensión por el Decreto legislativo N° 276) donde es de importancia que el trabajador se ciña a estos criterios de razonabilidad y proporcionalidad para no volver a incurrir en una infracción claramente impugnada por los tribunales al mediar el hecho de que el trabajador no consiente las sanciones aplicadas en caso de infracción de su autoridad. Por estas razones, los empleados pueden alegar que tienen la facultad de presentar una citación a su empleador si violan el ejercicio de su autoridad para tomar decisiones en el proceso de sanción de infracciones laborales.

LA IRRENUNCIABILIDAD COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES

Este principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, Toyama Miyagusuku Jorge (2001) destaca los intentos de proteger a los empleados o ex empleados en relaciones legales en las que los empleadores o ex empleadores tienden a tener poder, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Normas, Jurisprudencia y Realidad señala que el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es "(...) una medida tutelar del derecho laboral en la medida en que presume la nulidad de todo acto del trabajador con derecho."

Neves Mujica, Javier (2009), en su libro *Introducción al Derecho del Trabajo*, lo siguiente.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos es la noción que prohíbe los actos de revocación de un derecho debido a las normas vinculantes y sanciona la violación de estas normas dejándolas sin efecto.

De esta idea se puede inferir que el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral limita el principio de autonomía de la voluntad, este argumento se basa en la teoría de que no existen derechos absolutos, tenemos que poner límites a sus acciones. Es decir, dado el sentido proteccionista del derecho laboral, la irrenunciabilidad se integra como regla de excepción en sentido autónomo correspondiente al trabajador como persona.

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

De ello se puede concluir que la violación del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores conlleva la nulidad de los actos contrarios a los derechos adquiridos y protegidos por la ley del trabajo y la constitución política, a fin de velar por los intereses de los trabajadores y sus familias porque el trabajador se ve obligado, directa o indirectamente, a aceptar un trato que no beneficia a nadie, que no sea el empleador, o se obliga voluntariamente o por 'renuncia' a su derecho ya sea por voluntad propia o por factores desconocidos; no solo se ve afectada su propia situación financiera, sino también la de terceros como familiares se ven afectados.

Características asociadas a la aplicación y reconocimiento del principio de irrenunciabilidad

Segun Toyama (2010) existen las siguientes características para este principio de irrenunciabilidad:

-No se configura como los supuestos de renuncia la prescripción o caducidad, la falta de oportunidad de presentar una excepción de prueba, la demora en la presentación de una apelación, etc., no está diseñado como un supuesto de renuncia.

-Para la configuración del principio de irrenunciabilidad, los derechos de objeto especificados deben ser ciertos y reconocidos en una regla imperativa.

-El principio de irrenunciabilidad sólo se especifica para determinados derechos, cuando de la simple lectura de los expedientes judiciales se desprende que los trabajadores tienen derecho a determinadas prestaciones.

-Los jueces laborales deben invocar el principio de irrenunciabilidad de los derechos, dónde están obligados a aplicar el mencionado principio laboral contra la voluntad expresa del trabajador, lo que constituye una renuncia nula al derecho de empleo.

Fundamentos el cual sustentan el principio de irrenunciabilidad

Indisponibilidad de normas

Con base en ello, establece que “el derecho del trabajo tiene por objeto garantizar que se respeten los derechos conferidos por las normas imperativas y que los trabajadores no puedan actuar libremente.” (Ugarte, 2010, p.87).

Fundamento protector del íntegro normativo del derecho laboral

En cuanto presupone la nulidad de los actos de los empleados que tienen derechos conferidos por normas imperativas. Dadas las desigualdades que caracterizan a las partes laborales, el derecho laboral, a diferencia del derecho civil, no otorga validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleadores y trabajadores, significa que los empleadores no tienen igualdad de oportunidades para ejercer sus derechos.

Criterios para la aplicación del principio de irrenunciabilidad

Desde un punto de vista general, debe tenerse en cuenta que los derechos laborales de los trabajadores son de gran alcance, pero generalmente se ven más afectados por la remuneración justa y razonable respecto a la labor que desempeña, asimismo ni aceptar salarios inferiores al salario mínimo fijado por el ordenamiento jurídico, así como la percepción de las prestaciones sociales que deberán corresponder a las horas trabajadas en la empresa. Sin embargo, esto plantea la cuestión de cómo deben entenderse las denominadas "beneficios sociales" cuando son prestaciones de forma gratuita, sin considerar que el beneficiario es la persona donde resulta favorecida.

Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico, los beneficios sociales son un derecho del trabajador y una contingencia económica que el empleador está obligado a pagar en función de los servicios que el trabajador preste a la empresa. Por lo tanto, la calidad de las prestaciones se compara con las contingencias esperadas que conducen al desempleo (renuncia voluntaria o despido) donde resultaría que se puede renunciar al contrato, pero no renunciar a los derechos que son inherentes de él y garantizados por el ordenamiento jurídico. Podemos observar que este principio está destinado a proteger a los empleados. En particular, toda renuncia, incluso voluntaria, se considerará nula por cuanto limita la posibilidad del trabajador de ejercer determinados derechos adquiridos durante la relación laboral.

BENEFICIOS SOCIALES

Para Toyama, (2001), los beneficios sociales se definen como: los conceptos que perciben los trabajadores, su origen (legal o consuetudinario) el monto o la oportunidad del pago; remuneración del servicio, las relaciones de género y especie, carácter obligatorio o voluntario.”

Para Saco, (2001) estos beneficios son concebidos en otras prestaciones obtenidas por un trabajador como consecuencia del trabajo, distintas de la simple retribución o el simple pago del trabajo recibido (y, por extensión, cualquier otro concepto de carácter monetario) de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y también las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.)”.

En este sentido, se puede argumentar que un beneficio social es todo ingreso percibido por un trabajador que no esté comprendido en ninguno de estos conceptos anteriores. Sin embargo, las definiciones de significados opuestos son menos específicas y requieren una terminología diferente, lo que puede ser engañoso, podemos concluir que son beneficios sociales los siguientes:

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

La naturaleza jurídica de los beneficios sociales

La definición y la naturaleza jurídica del bien social no pueden deducirse fácilmente de las leyes positivas o de las doctrinas nacionales. Por esta razón, existe un debate sobre si

figuras como los recortes de vacaciones, las primas legales y los beneficios de jubilación por despido voluntario deben clasificarse como beneficios sociales, (Bueno, 2007).

Los beneficios sociales se identifican otorgando a los trabajadores ciertos derechos a favor de ellos, a diferencia de la remuneración pagada a cambio de servicios. de carácter dinerario, se efectúe o no el pago de una cantidad determinada, según lo determine la ley aplicable, acuerdo de las partes (ya sean individuales o colectivos), decisión unilateral o costumbre del empleador; puede ser o no para esa concesión, así lo explica (Pérez-Albela, 2012).

La compensación por tiempo de servicios:

Se trata de una prestación cuyo objetivo fundamental es "anticipar el riesgo que la extinción del contrato de trabajo y la consiguiente pérdida de ingresos suponen para la vida de las personas y sus familias". Este beneficio lo paga su empleador durante las dos primeras semanas de mayo y noviembre de cada año.

Las gratificaciones:

Se entiende por gratificación una cantidad que un empleador está obligado a pagar además de la remuneración que consiste incentivos de Navidad y Fiestas Patrias están especificados en las normas que regulan este concepto como obligatorios, por lo que, en caso de que el empresario no cumpla, el trabajador podrá reclamar legalmente el pago de la gratificación.

Las vacaciones:

El derecho a días libres de las obligaciones laborales, incluyendo los descansos semanales obligatorios, los descansos por vacaciones y los descansos por vacaciones

anuales, es reconocido como uno de los beneficios sociales y puede ser incluso el más significativo en el sector contractual (Infantes, Mucha y Egsquiza, 2012).

El pago de los beneficios sociales:

Implica tanto un deber como un derecho, esto se amplía como una obligación para constituir una "obligación del empleador de cumplir con la compensación por los servicios recibidos".

Entre los regímenes laborales encontramos:

RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276

Esta modalidad de carrera administrativa, es un conjunto de normas y procedimientos que rigen el ingreso, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que conlleva establecer prestación de servicios regulares en los organismos administrativos del Estado. Su finalidad es posibilitar la integración de recursos humanos idóneos, asegurar su lugar, asegurar su desarrollo y facilitar su desarrollo personal en el ejercicio de la función pública, y se expresa en un mecanismo que pueda emplear a los servidores públicos según calificaciones y méritos.

RÉGIMEN LABORAL 1057

También conocido como El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) siendo un tipo único de contrato de trabajo donde sólo es utilizado por el Estado Peruano. Se rige por este Código y está exceptuado de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el Régimen Laboral de Actividades, que es una lista de funciones y tareas cruciales que realizan los empleados públicos bajo la Administración Pública.

La Ley N° 29849 posibilitó la supresión del CAS.

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos

- a) Recibir una remuneración superior a la mínima exigida por la ley.
- b) Una jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales u ocho (8) horas diarias.
- c) Exigir al menos 24 horas de descanso ininterrumpido cada semana.
- d) Periodo de descanso, no incluido los certificados.
- e) Aguinaldo por fiestas patrias y navidad, como establece la ley.
- f) Vacaciones de 30 días naturales remunerados
- g) Licencia de maternidad y paternidad pagadas, y otras licencias disponibles para los trabajadores.
- h) Ley de seguridad y salud en el trabajo según establece la ley 29849.
- i) Libertad sindical

En tanto nuestra Constitución reconozca los principios protectores e intransferibles del derecho del trabajo, el orden constitucional se establecerá como un límite que respeta las manifestaciones de las partes que reconocen la existencia de una relación no laboral. La autonomía para disponer de las normas esenciales es un derecho reconocido.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Supone la protección de los derechos laborales, por lo que son nulos los actos de renuncia a derechos inexistentes. En pocas palabras prohíbe un acto de disposición, el

titular del derecho renuncie al derecho establecido en una norma ya vigente. Donde también se prohíben conductas de los trabajadores que, como titulares de derechos, están sujetos a la aplicabilidad de disposiciones adecuadas, como tales, al orden público, más y para proteger la parte más débil de la relación.

Como se sabe, los derechos pueden surgir de una regla temporal o imperativa; sin embargo, cuando hablamos de irrenunciabilidad, estamos obligados a estar ante una norma imperativa que es obligatoria, lo que significa que no se puede pactarse en contra.

En el derecho laboral, se requieren diferentes disposiciones; por ejemplo, las normas de remuneraciones mínimo vital, vacaciones (mensuales), jornada de trabajo (de 8 horas), permisos especiales (salud, duelo, etc), entre otras.

BENEFICIOS SOCIALES:

Es la remuneración adicional que debe recibir el trabajador de conformidad con la política laboral nacional y la legislación laboral vigente, pagos adicionales al salario mensual pactado entre el patrón y el trabajador. Cuando un empleado deje de trabajar, se introducirá una liquidación de beneficios sociales, incluyendo el concepto de truncamiento (no pagado en su oportunidad), beneficios proporcionales al número de días laborables en el año en curso y compensación por tiempo trabajado. De esta forma, se apoya económicamente a los trabajadores para combatir el desempleo.

Cuando un empleado deja de trabajar, se aplican una serie de beneficios sociales, entre ellos el concepto de reducción de salario (no pagado por hora), la compensación correspondiente a la cantidad de días trabajados en el año en curso y la compensación, por lo general, por el tiempo trabajado. De esta forma, se apoya económicamente a los trabajadores para luchar contra el desempleo.

GRATIFICACIONES:

La gratificación es un pago extra que se agrega a la remuneración o salario de los trabajadores que cobran mensualmente. Es una suma particular que se cobra por ley laboral y se rige por las leyes laborales del Estado Peruano. Si el empleado ha trabajado todo el semestre en una situación que califica para el beneficio, el monto de la bonificación es igual al salario completo. En caso contrario, cada mes de trabajo será compensado con un sexto del beneficio.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El principio de irrenunciabilidad de derechos se relaciona con el cobro de beneficios sociales en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene relación con el cobro de las vacaciones legales, en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019.
- El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene relación con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación será constituida por los trabajadores (funcionarios y Servidores Públicos) en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se encuentra constituida por 512 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca.

3.2.1. MUESTRA

La muestra según la fórmula que se planteó, está constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca. El tipo muestreo que se emplea en nuestra investigación, es el muestreo no aleatorio o no probabilístico (no aleatorio) por conveniencia.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. MÉTODO

El razonamiento inductivo y el deductivo son los dos procesos inversos que conforman la metodología de la investigación. El método de argumentación conocido como inducción consiste en pasar del conocimiento de situaciones particulares a un conocimiento más general que representa lo que es típico de diversos fenómenos. Su fundamento es la repetición de hechos y acontecimientos de la realidad, el descubrimiento de rasgos compartidos entre un determinado grupo y la inferencia de dichos rasgos a partir de las características del grupo. Las conclusiones que hemos sacado tienen un fundamento empírico.

Nuestra presente investigación es de tipo jurídica social, porque se centra en examinar la realidad jurídica del objeto de estudio. En este sentido, la investigación obtiene la recolección de datos y luego realiza trabajo de campo para procesarlos e interpretarlos. (Bazán, 2017). Se abordaron cuestiones jurídicas y de aplicación de la ley; entender el derecho como una herramienta para el desarrollo y la solución de los problemas sociales, el sistema de fuente en el trabajo de investigación en este campo es dominante, por lo que será la entrevista, encuesta, apoyo a la estadística, se acerca a la ley en su práctica.

El nivel de la investigación es de carácter relacional. Según (Caleira, 2015), Durante la relación, "Para evitar ser capaz de combinar con otros dos variables se da su nombre y una lista de los números donde se puede estudiar las relaciones de las variables.

3.3.2. TÉCNICA

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A modo de ilustración, Molinero (2009) nos informa de que se emplea la observación "es un método que consiste en prestar mucha atención a un fenómeno, evento o caso, recoger datos y registrarlos para su posterior análisis. Todo método de estudio debe partir de la observación porque permite recoger el mayor número de datos" (p. 67).

También se utilizará la encuesta, "es el método de investigación capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como en relación con variables, luego de recopilar información de manera sistemática, de acuerdo a un plan preestablecido, para asegurar la integridad de la información obtenida." (Buendía y otros, 1998, p.120)

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Principio de irrenunciabilidad	No obtener derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos. • Pacto Internacional de derechos civiles y políticos. • Convención Americana sobre derechos humanos. • Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. • Constitución de 1993
	Renunciar a los derechos laborales obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Normas legales dispositivas. • Contratos individuales y

		<p>convenios colectivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supuesto de irrenunciabilidad de derechos laborales.
<hr/>		
Beneficios sociales	Tener beneficios legales según la ley	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación familiar • Los descansos remunerados • Horas extras • Gratificaciones • Compensación por tiempo de servicios • Seguro de vida y participación de utilidades
<hr/>		
	Todos los beneficios convencionales	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones extraordinarias • Asignación escolar • Bono por cumplimiento de metas, etc.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Como se sabe, este capítulo es de mucho interés, ya que se expresa los resultados de toda la investigación, los resultados se expresan y demuestran respondiendo al objetivo planteado y a los dos objetivos específicos que se tienen.

Podemos observar la presentación de los resultados obtenidos:

Tabla 01: ¿Estás debidamente informado sobre tus derechos y obligaciones como empleado?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	38%
NO	55	62%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

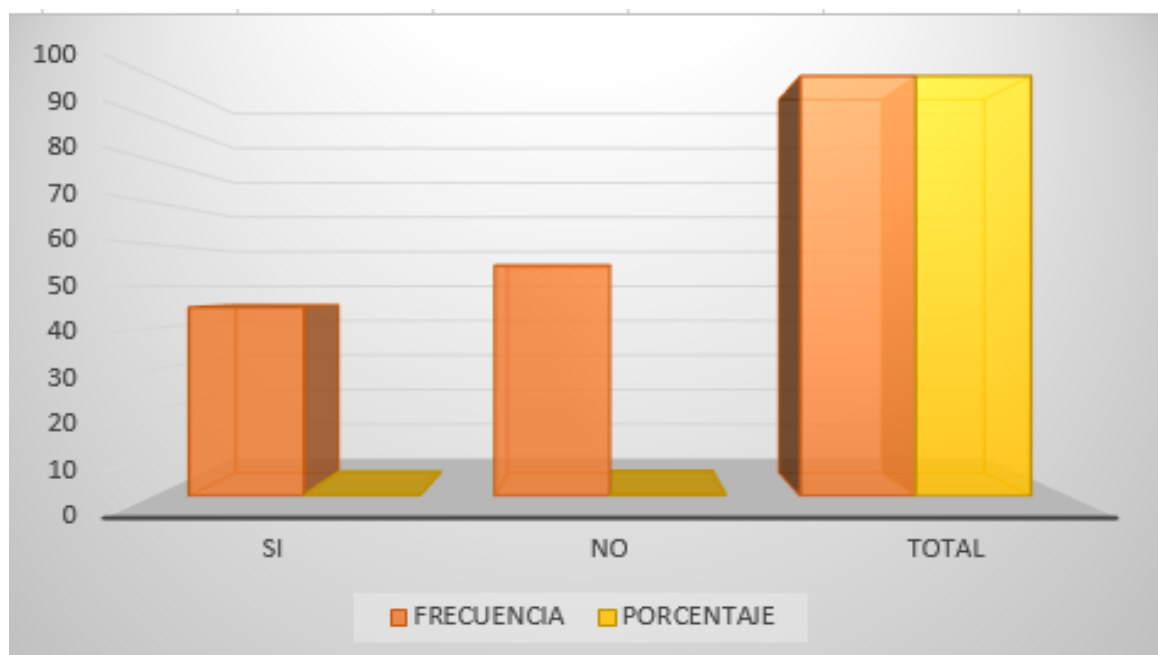


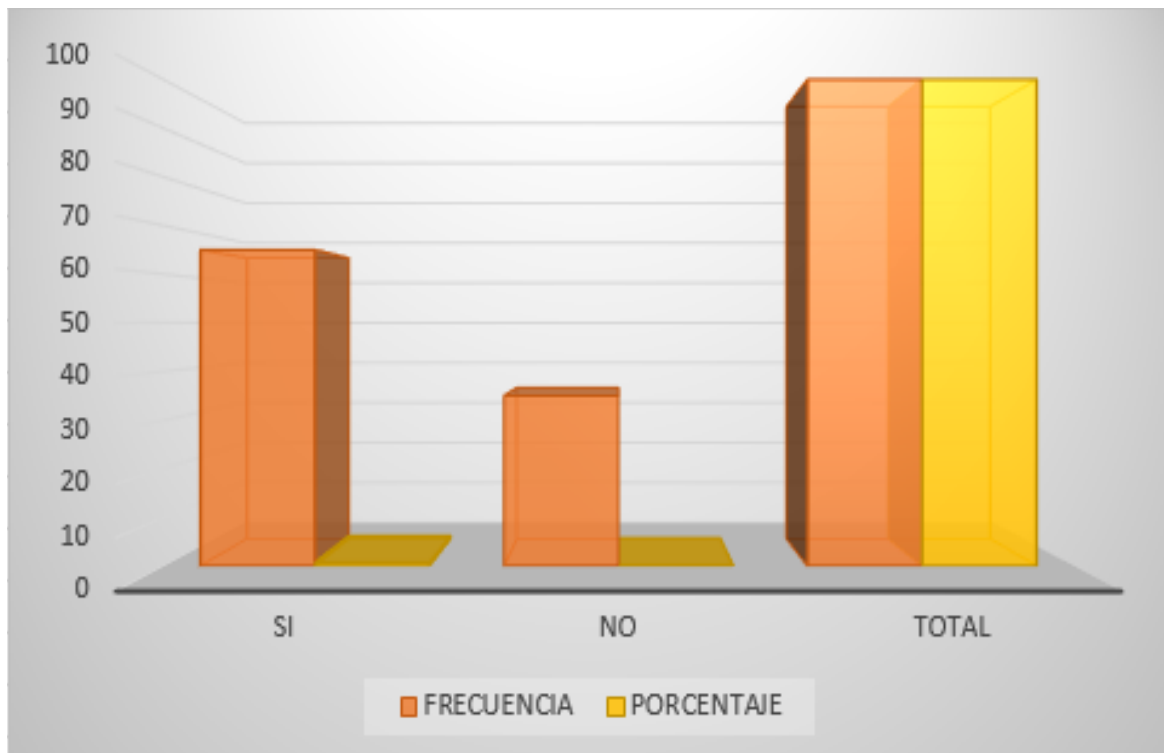
Figura 01: ¿Estás debidamente informado sobre tus derechos y obligaciones como empleado?

Interpretación: Ante la pregunta de si conocen sus derechos y obligaciones como empleados, el 38% respondió que sí y el 62% dijo que no.

Tabla 02. ¿Suele recibir todos sus beneficios sociales con normalidad?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	65	78%
NO	35	22%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

**Figura 02.** ¿Suele recibir todos sus beneficios sociales con normalidad?

Interpretación: Cuando se preguntó a los encuestados si reciben sus beneficios sociales normalmente, el 78% dijo que sí y el 22% que no.

Tabla 03: ¿Conoce algún caso en el que un empleador haya ofrecido unilateralmente beneficios sociales que le corresponden como empleado?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	20%
NO	88	80%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

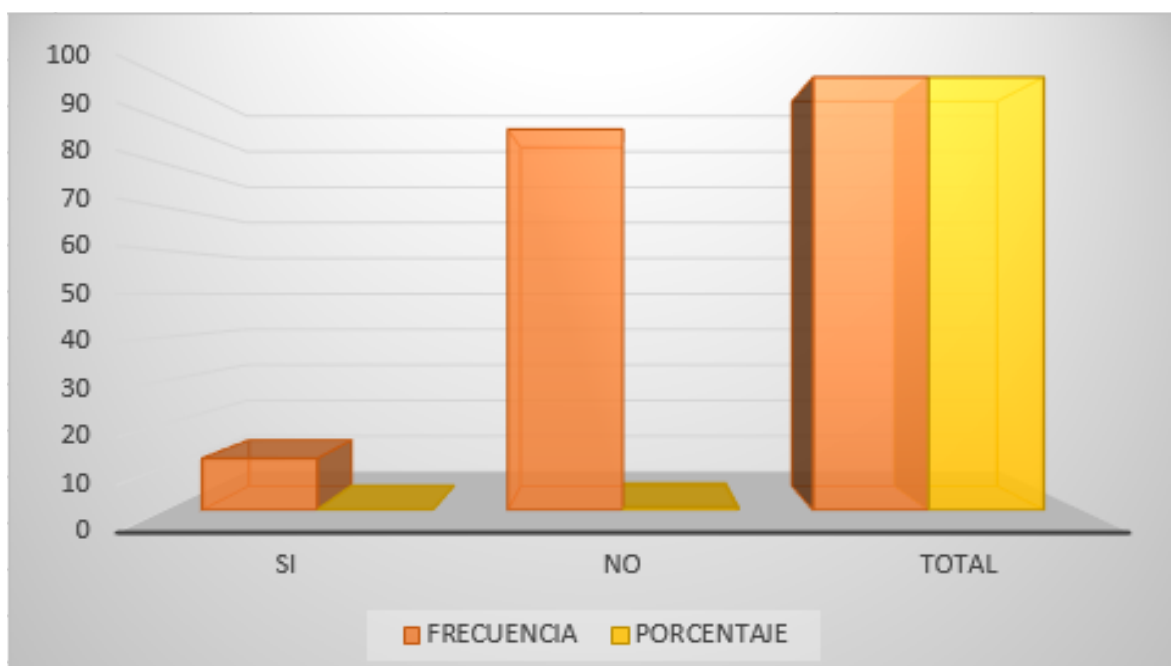


Figura 03: ¿Conoce algún caso en el que un empleador haya ofrecido unilateralmente beneficios sociales que le corresponden como empleado?

Interpretación: Cuando se les preguntó si conocían algún caso en el que los empleadores dispusieron unilateralmente de los beneficios sociales como empleados, el 20% dijo que sí y el 80% que no.

Tabla 04: ¿Su empleador ha negociado o amenazado con exigir de manera individual o colectivamente, que renuncie a los beneficios sociales que le corresponden?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	45%
NO	77	55%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

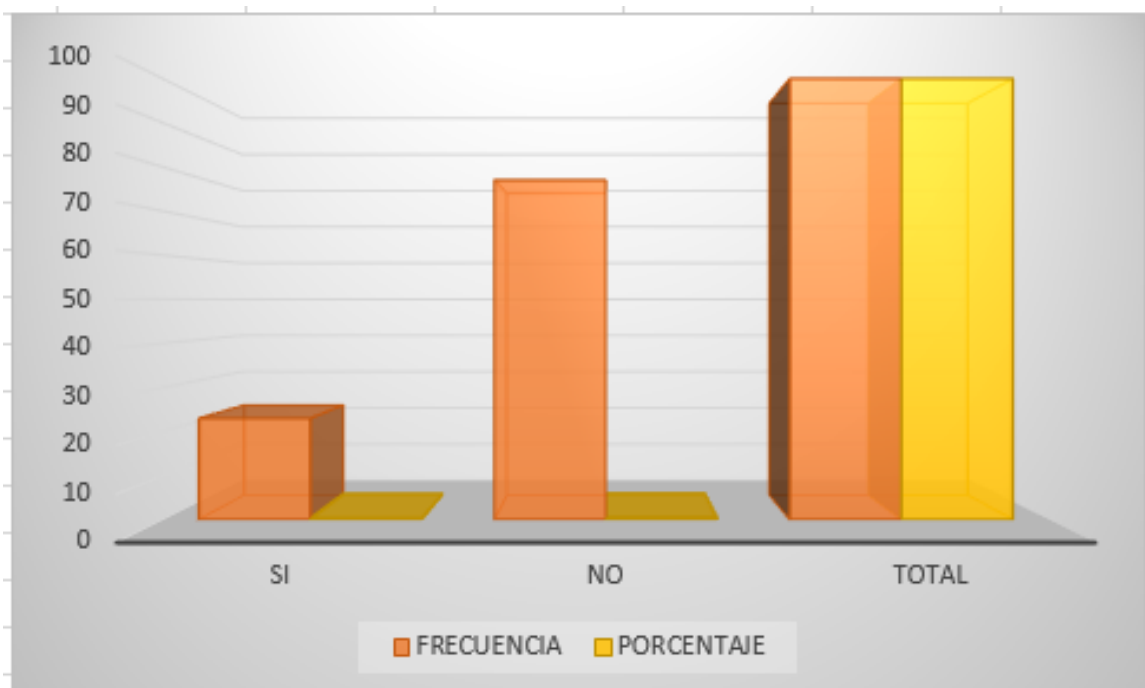


Figura 04: ¿Su empleador ha negociado o amenazado con exigir de manera individual o colectivamente, que renuncie a los beneficios sociales que le corresponden?

Interpretación: Cuando se les preguntó si sus empleadores han utilizado la negociación o la intimidación para renunciar a los beneficios, ya sea individualmente o mediante negociación colectiva, el 45% y el 55 % respondieron que no.

Tabla 05: ¿Alguna vez ha ejercido su derecho a vacaciones hasta la fecha?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	42%
NO	64	58%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

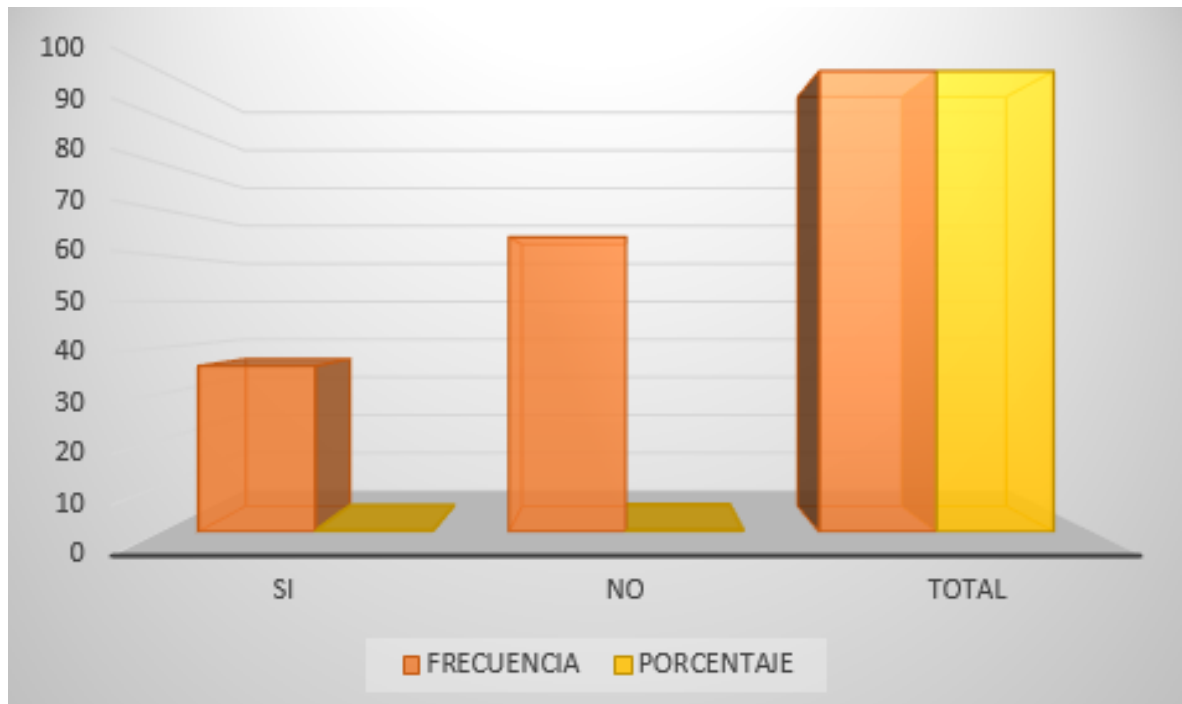


Figura 05: ¿Alguna vez ha ejercido su derecho a vacaciones hasta la fecha?

Interpretación: Cuando se les preguntó si habían utilizado sus vacaciones anteriormente, el 42% dijo que sí y el 58% que no.

Tabla 06. ¿Su empleador respeta y reconoce sus derechos de vacaciones?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	68	72%
NO	32	28%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

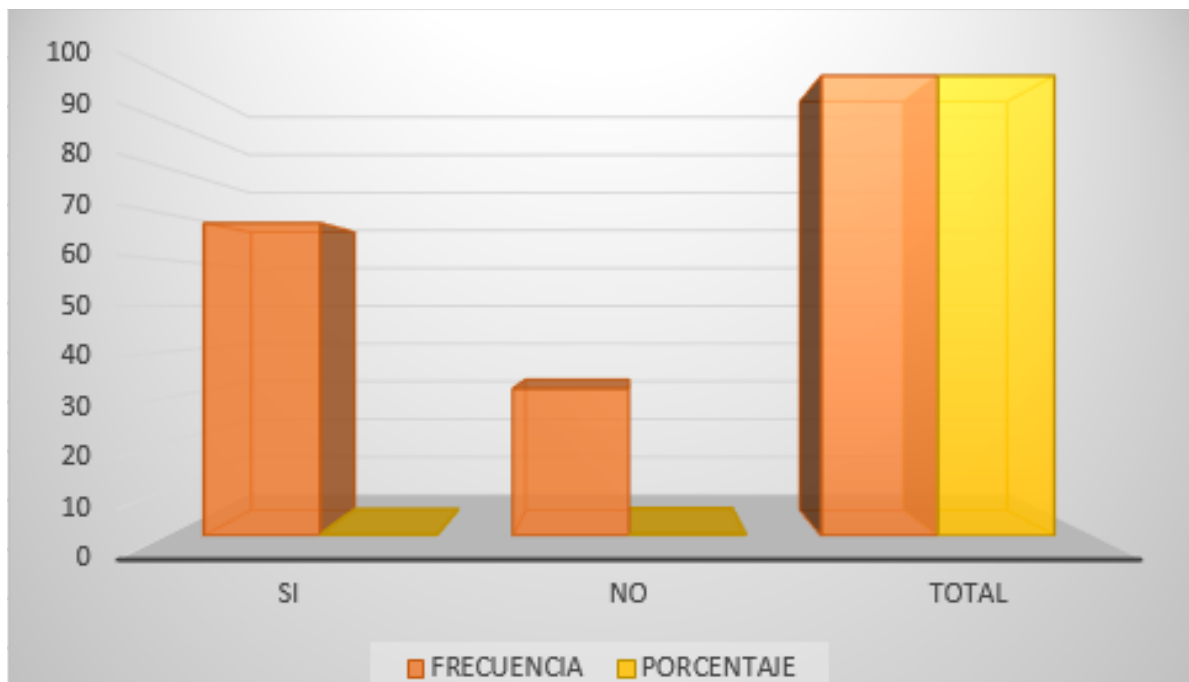


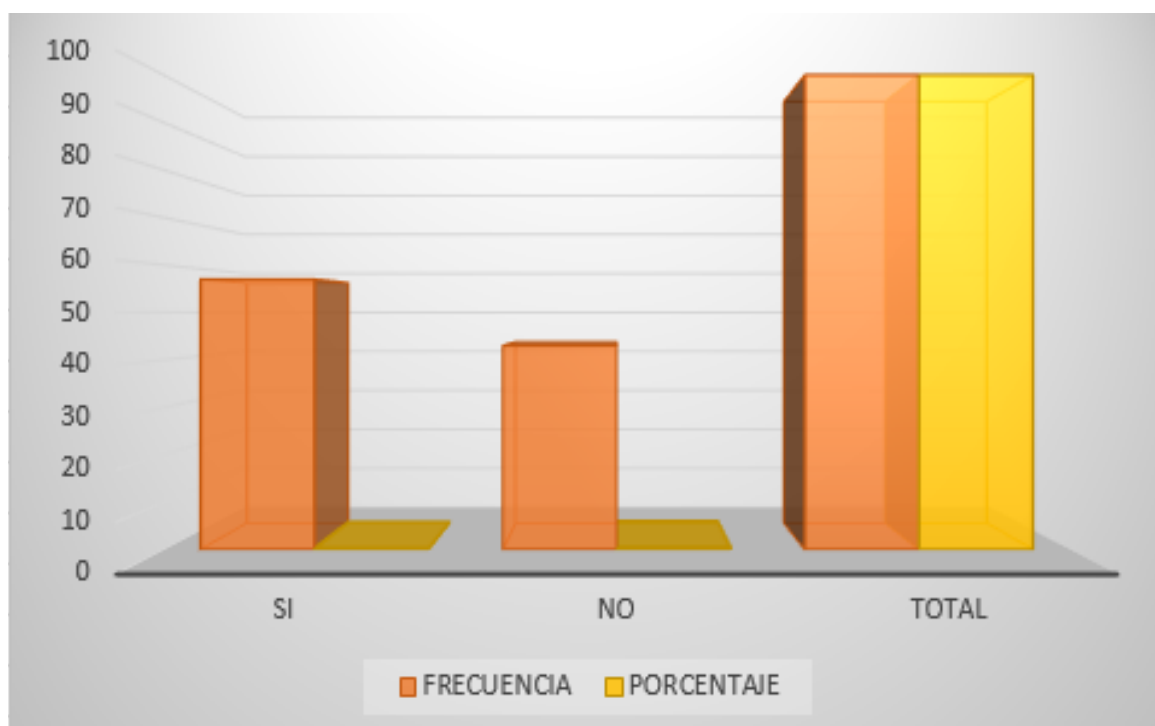
Figura 06. ¿Su empleador respeta y reconoce sus derechos de vacaciones?

Interpretación: Ante la pregunta de si sus empleadores respetan y reconocen su derecho a vacaciones, el 72% dijo que sí y el 28% dijo que no.

Tabla 07: ¿Su empleador respeta y conoce sus derechos de las gratificaciones?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	57	65%
NO	43	35%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

**Figura 07:** ¿Su empleador respeta y conoce sus derechos de las gratificaciones?

Interpretación: Ante la pregunta de si sus empleadores respetan y conocen su derecho a las gratificaciones, el 65% respondió que sí y el 35% dijo que no.

Tabla 08: ¿Su empleador hace un seguimiento para que el depósito de las gratificaciones se den puntualmente?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	68	76%
NO	32	24%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

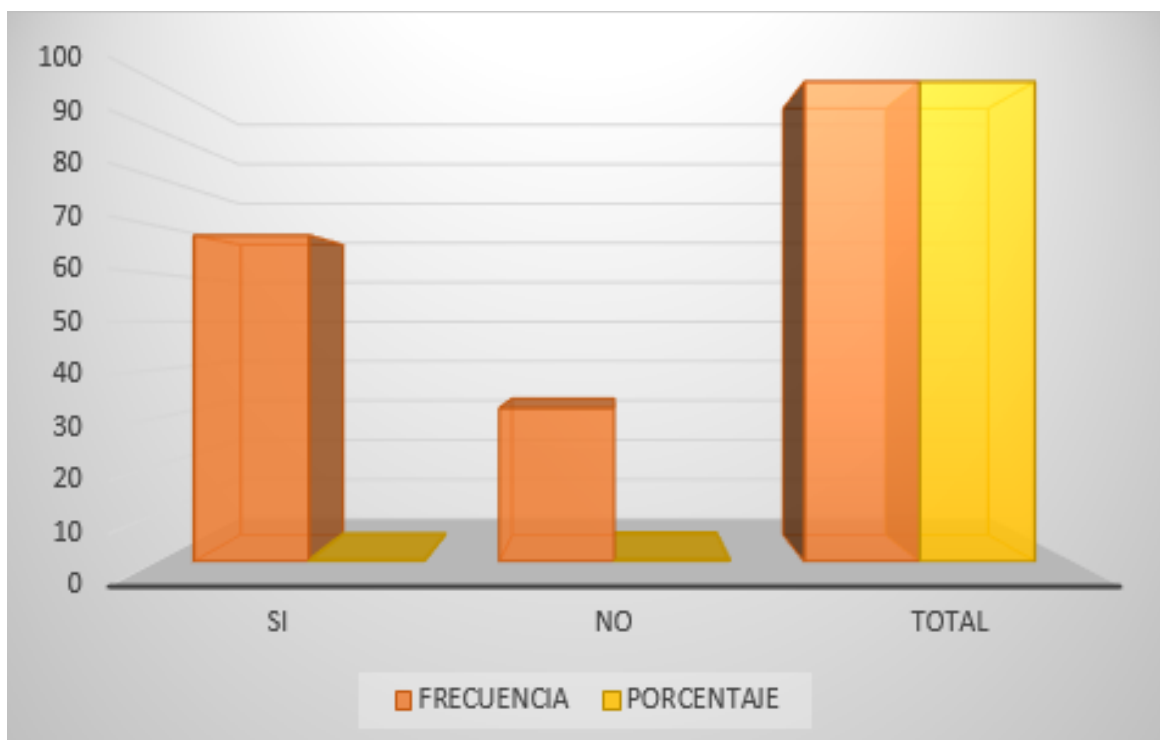


Figura 08: ¿Su empleador hace un seguimiento para que el depósito de las gratificaciones se den puntualmente?

Interpretación: Cuando se les preguntó si sus empleadores pagaron sus gratificaciones a tiempo, el 76% dijo que sí y el 24% dijo que no.

Tabla 09: ¿Su empleador respeta y conoce los derechos de CTS en su lugar de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	78	80%
NO	22	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

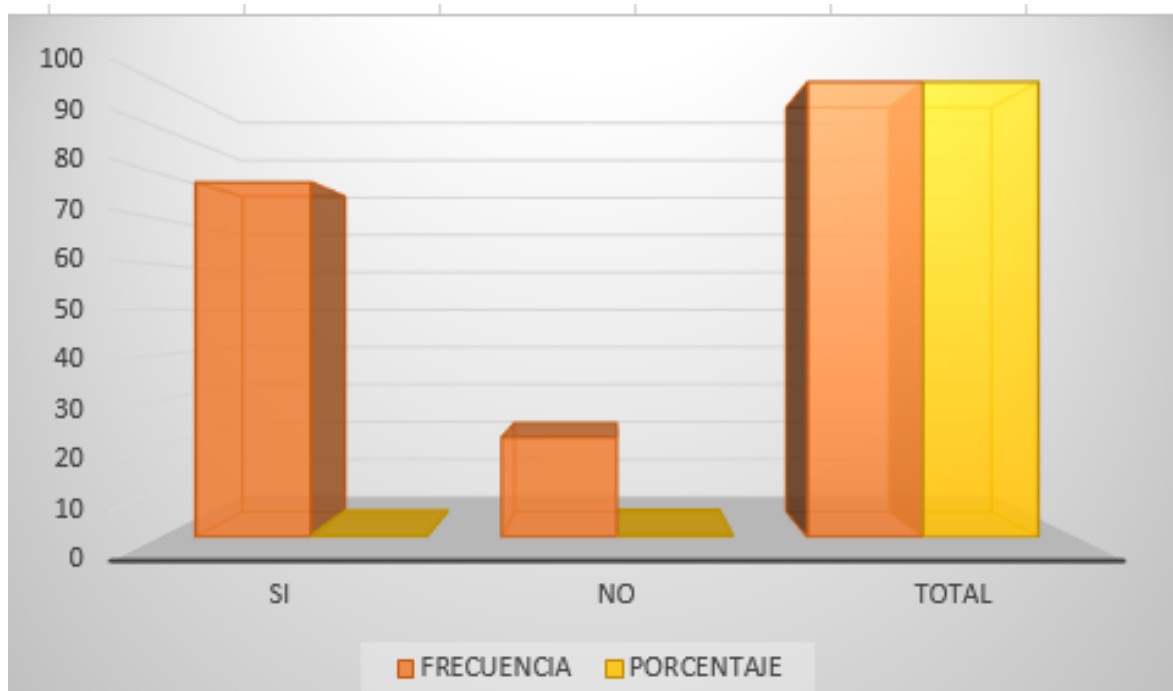


Figura 09: ¿Su empleador respeta y conoce los derechos de CTS en su lugar de trabajo?

Interpretación: Ante la pregunta de si sus empleadores respetan y conocen los derechos CTS en el trabajo, el 80% respondió que sí y el 20% dijo que no.

Tabla 10: En su experiencia, o en casos que haya observado o conozca, ¿su empleador está pagando la CTS adecuadamente?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	69	75%
NO	31	25%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca.

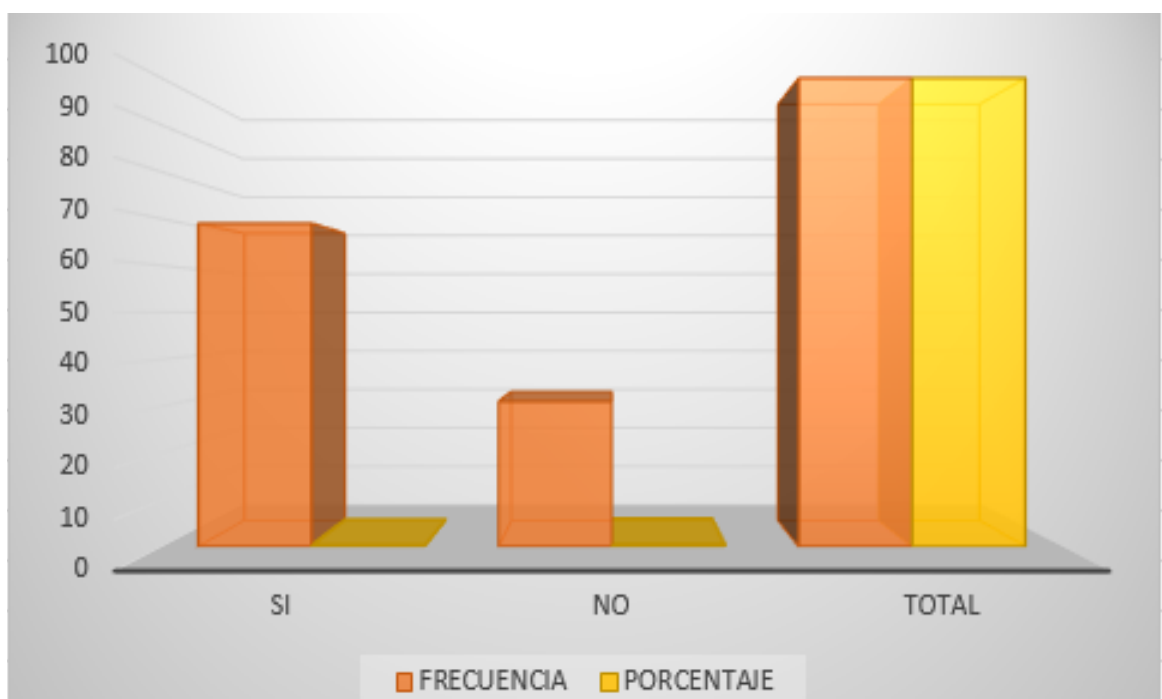


Tabla 10: En su experiencia, o en casos que haya observado o conozca, ¿su empleador está pagando la CTS adecuadamente?

Interpretación: Cuando se les preguntó si sus empleadores cumplieron debidamente con los pagos de la CTS, en base a su experiencia o en base a casos que observaron o conocieron, al 75% respondieron sí y el 25% respondió no.

CONCLUSIONES

PRIMERO. Los beneficios sociales que tiene derecho a disfrutar un trabajador son de carácter irrenunciable en el artículo 26° inciso 2, de la actual Constitución Política establece el requisito de que las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador sean de carácter irrenunciable. Se desarrollan como consecuencia del establecimiento de una relación laboral. En este sentido, su cumplimiento es ineludible para los trabajadores y no es una opción para los empleadores, sino que es una necesidad que debe sostenerse a través de medidas legales.

SEGUNDO. En la Municipalidad Provincial de San Román, donde algunos trabajadores consideran que les es difícil acceder al cobro de estos beneficios sociales porque muchos de ellos desconocen los beneficios y normatividad que les corresponden, el principio de irrenunciabilidad está relacionado con el cobro de las vacaciones, fiestas patrias y otros, que les corresponde legalmente.

TERCERO. Encontramos que los trabajadores no tenían todas las facilidades para acceder a estos beneficios. Un rol natural es ser una herramienta en la evaluación de la ley de derechos laborales, donde se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Román.

RECOMENDACIONES

PRIMERO. Se recomienda que los derechos laborales deben tener fácil acceso y debe ser menos burocrático para que los empleados puedan solicitar los beneficios sociales a los que tienen derecho legalmente.

SEGUNDO. En el futuro, debe contener una disposición normativa constitucional referida al pago de las prestaciones sociales. Por lo tanto, en la actualidad sólo existe un plazo legal para este pago, y la Constitución de 1993 no lo menciona.

TERCERO: Se debe respetar los derechos laborales es un Estado democrático, sin distinción alguna, puesto que les corresponde por derechos por las prestación de servicios profesionales y/o conexas a ellas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva, M. (2014). El pago de los beneficios sociales y las vacaciones: ¿cuándo se puede considerar efectuado el gasto para el Impuesto a la Renta? Revista Actualidad Empresarial N° 295.
- Bueno, R. (2007). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. Derecho y Sociedad N° 27.
- Caleira, P. (2015). Definición de conceptos y metodología. Lima: UNFV. Carranza, M. (2015). Ordenamiento jurídico laboral. Lima: Palestra.
- Figuroa, W. (2009). Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Garrido, L. (2014). Beneficios sociales y derechos laborales. Lima: Soluciones laborales.
- Gonzales, C. (2004). La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos en los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.
- Infantes, G. M., Mucha, R. E., & Egúsqiza, B. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Lima: Pacifico Editorial.
- Jiménez, S. A. (2016). La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Revista de Derecho Themis N° 65, 219-242.

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

- Pasco, M. (2009). En torno al principio de irrenunciabilidad. *Ius Et Veritas* N° 31.
- Pérez-Albela, E. a. (2012). *Los beneficios sociales en la legislación*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de Boletín Empresarial: <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9620>
- Pinedo, J. (2010). *Derecho Laboral*. Lima: Grijley.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Saco, R. (2001). Remuneración y beneficios sociales. . *Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE* N° 3.
- Sánchez, D. (2001). *Legislación procesal laboral*. Buenos Aires: UBA.
- Sastre, R. (1998). *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta.
- Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Revista Advocatus* N° 4.
- Toyama, J. (2006). Comentarios al Artículo 22° de la Constitución. En O. Colectiva, *La Constitución Comentada - Tomo I*. Lima: Gaceta Jurídica .
- Toyama, J. (2010). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista Ius Et Veritas* N° 22.
- Toyama, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *Revista Ius et Veritas* N° 40, 140-159.
- Ugarte, J. (2010). ¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales? *Actualidad Empresarial* N° 221.
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Editorial Plades.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y EL COBRO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera tienen relación el principio de irrenunciabilidad con el cobro de los beneficios sociales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿En qué medida tienen relación el principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Analizar la relación del principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019, analizando la normativa del régimen laboral peruano.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>- Establecer la relación del principio de irrenunciabilidad con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Provincial de San</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de beneficios sociales, en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2019.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>- El principio de irrenunciabilidad tiene relación con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Provincial de San</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Principio de irrenunciabilidad.</p>	<p>-Imposibilidad de disponer de derechos laborales.</p> <p>-Imposibilidad unilateral de renunciar a derechos laborales.</p> <p>-Vacaciones legales</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Inductivo-deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Nivel relacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño transversal, no experimental.</p>

<p>Provincial de San Roman - Juliaca, 2019?</p> <p>- ¿De qué manera tienen relación el principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2019?</p>	<p>Román - Juliaca, 2019.</p> <p>- Determinar la relación del principio de irrenunciabilidad con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Roman - Juliaca, 2019.</p> <p>- El principio de irrenunciabilidad tiene relación con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2019.</p>	<p>DEPENDIENTE: Beneficios sociales</p>	<p>-Gratificaciones legales. -Compensación por tiempo de servicios</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA: La población se encuentra constituida por 512 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca. La muestra según nuestra fórmula planteada, se hallará constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2019 El tipo muestreo que se empleará en nuestra investigación es el muestro no aleatorio o no probabilístico (no aleatorio) por conveniencia (criterio de justificación).</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 02: Cuestionario

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y EL COBRO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULIACA – 2019.

Instrucciones: Por medio del siguiente cuestionario, nos proponemos recoger datos respecto de la aplicación del principio de irrenunciabilidad y el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Provincial de Juliaca – 2019, para ello, lea cuidadosamente cada pregunta marque su respuesta con un aspa (X)

Fecha: _____

Puesto de trabajo: _____

N°	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Estás debidamente informado sobre tus derechos y obligaciones como empleado?		
2	¿Suele recibir todos sus beneficios sociales con normalidad?		
3	¿Conoce algún caso en el que un empleador haya ofrecido unilateralmente beneficios sociales que le corresponden como empleado?		
4	¿Su empleador ha negociado o amenazado con exigir de manera individual o colectivamente, que renuncie a los beneficios sociales que le corresponden?		
5	¿Alguna vez ha ejercido su derecho a vacaciones hasta la fecha?		
6	¿Su empleador respeta y reconoce sus derechos de vacaciones?		
7	¿Su empleador respeta y conoce sus derechos de las gratificaciones?		
8	¿Su empleador hace un seguimiento para que el depósito de las gratificaciones se den puntualmente?		
9	¿Su empleador respeta y conoce los derechos de CTS en su lugar de trabajo?		

10	En su experiencia, o en casos que haya observado o conozca, ¿su empleador está pagando la CTS adecuadamente?		
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--