



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos
laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito
laboral**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Perez Morales, Randi Manuel (orcid.org/0000-0002-2151-8445)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

Dra. Niño Calderon, Brianda Rocio (orcid.org/0000-0003-3640-3090)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Provisionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo incondicional brindado a lo largo de la carrera y a mis hermanos, quienes son la motivación para seguir en adelante en este duro camino.

In memoriam a mis abuelos que en paz descansen, quienes, me dieron fortaleza cuando estuvieron a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A Dios misericordioso, quien me dio el regalo tan precioso de la vida.

A mi preciada universidad, donde obtuve todo el conocimiento sobre la rama del derecho y a mis asesores por su ardua dedicación.

Al doctor Magdiel Zurita Melendrez por compartirme sus conocimientos y por su apoyo incondicional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito laboral", cuyo autor es PEREZ MORALES RANDI MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 25- 07-2023 01:13:34

Código documento Trilce: TRI - 0617002

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ MORALES RANDI MANUEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito laboral", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RANDI MANUEL PEREZ MORALES DNI: 48632538 ORCID: 00000000221518445	Firmado electrónicamente por: RPEREZMO el 25-07- 2023 00:08:47

Código documento Trilce: TRI - 0617004

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DIDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías.....	11
3.3 Escenario de Estudio	12
3.4 Participantes	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6 Procedimiento	13
3.7 Rigor científico	14
3.8 Métodos de análisis de datos.....	14
3.9 Aspectos éticos.....	14
IV: RESULTADOS	16
V: DISCUSIÓN.....	54
VI: CONCLUSIONES	61
VII: RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: <i>Opinión respecto a la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú</i>	16
TABLA 2: <i>Opinión respecto a la aplicación adecuada de la prescripción de la acción en el ámbito laboral</i>	19
TABLA 3: <i>Opinión respecto a las características de la irrenunciabilidad de derechos laborales</i>	22
TABLA 4: <i>Opinión respecto si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica</i>	25
TABLA 5: <i>Opinión respecto del plazo en la prescripción de la acción laboral en el Perú</i>	28
TABLA 6: <i>Opinión respecto a la interrupción de la prescripción de los derechos laborales</i>	30
TABLA 7: <i>Opinión respecto a los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales</i>	33
Tabla 8. <i>Naturaleza jurídica del principio de irrenunciabilidad</i>	42
Tabla 9. <i>Doctrina comparada de la irrenunciabilidad de los derechos laborales</i> ...	49

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral. En relación a la metodología, se empleó el enfoque cualitativo, tipo básico, diseño de teoría fundamentada, aplicando guía de entrevista y análisis documental para la obtención de resultados.

Finalmente, se concluyó que, el principio de irrenunciabilidad se vulnera debido a la regulación de 4 años prescritos por la ley N°27321, al considerarse un plazo no razonable para ejercer el reconocimiento de los derechos labores. Por otro lado, las características del principio son: imprescindible, inherentes, imprescriptibles e irrenunciables; sin embargo, no se garantiza la seguridad jurídica y, por cuanto, no hay certeza del derecho para el trabajador; ya que, el plazo de prescripción, no es razonable para ejercer mecanismos de acciones legales, mientras que, dentro del derecho comparado, se considera como un derecho irrenunciable, el cual, no es de libre disposición para el trabajador, por lo que, dentro de los lineamientos para la solución de la problemática se propone la derogación o modificación de la Ley N°27321 que prescribe el plazo de 4 años de prescripción de la acción.

Palabras Clave: principio de irrenunciabilidad, derechos laborales, prescripción, trabajador, plazo razonable.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective, to analyze how the principle of inalienability of labor rights is violated by the prescription of action in the workplace. In relation to the methodology, the qualitative approach was used, basic type, grounded theory design, applying an interview guide and documentary analysis to obtain results.

Finally, it was concluded that the principle of inalienability is violated due to the regulation of 4 years prescribed by Law No. 27321, considering an unreasonable term to exercise the recognition of labor rights. On the other hand, the characteristics of the principle are: essential, inherent, imprescriptible and inalienable; however, legal security is not guaranteed and. since there is no certainty of the right for the worker; since, the limitation period is not reasonable to exercise legal action mechanisms, while, within comparative law, it is considered an inalienable right, which is not freely available to the worker, therefore, within of the guidelines for the solution of the problem, the repeal or modification of Law No. 27321 that prescribes the 4-year prescription period of the action is proposed.

Keywords: principle of inalienability, labor rights, prescription, worker, reasonable term.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación versa sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en relación a la prescripción de la acción, acogidos dentro del derecho del trabajo, el cual señala que, los derechos adquiridos por normas laborales por parte del trabajador son irrenunciables, siendo de carácter necesarios o mínimos; sin embargo, para Mendoza (2019), señala que, con la regulación de la prescripción extintiva, el Estado aduce que se extingue la acción, pero permanece el derecho, esto es contrario a lo que normalmente se figura, puesto, que la Ley N° 27321 regula un plazo determinado para el accionar de los sujetos pasivos de la relación laboral configurando el plazo de 4 años, el cual, limita al trabajador quien derivado de su desconocimiento o diversas circunstancias evidenciándose diversos casos donde no se interponen demandas dentro del tiempo establecido.

Esta problemática ha tenido sus inicios en el ámbito internacional, puesto que, con la creación del Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), se comenzó a respaldar el derecho al trabajo a nivel internacional; así como expone Toyama (2005), se comenzó a emitir recomendaciones y diferentes convenios de manera internacional referido al trabajo, las cuales tienen como fin regular las relaciones laborales y que, a través, del Convenio 95 sobre la protección del salario se establece en el numeral 2 del art. 12, el cual refiere que al término de una relación contractual de trabajo se debe realizar un reajuste final de todos los salarios (...), siendo esta regulación para Lorduy y Charrasqui (2011), una forma de limitar a los Estados que formaban parte del convenio respecto de la regulación de la prescripción, ya que, el objetivo es que la extinción de la obligación sea por el pago de todos sus salarios debidos al trabajador, y no por la figura de la prescripción, haciendo que esta figura produzca la vulneración al principio de irrenunciabilidad, puesto que esta garantía nace con la finalidad de buscar el bienestar real de las necesidades mínimas del trabajador, noción que afecta su exigibilidad en todos los sentidos.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el art. 26 en su inciso 2 de la Constitución Política (1993), reconoce el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por lo que, conforme ha señalado Mendoza (2019), ya que, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales es incompatible con la

prescripción extintiva, por lo que, esta busca custodiar los beneficios del trabajador, aún ante la negatoria de privación voluntaria del trabajador ante los derechos adquiridos por las leyes laborales, siendo así que, estos derechos obtenidos se lleguen a extinguir por determinación un plazo, esto limitaría la acción de reclamar estos derechos por parte del trabajador, dándose por estas circunstancias una renuncia tácita de sus derechos, de manera que, se entiende que derivado de ello, se limita a ejercer el derecho de accionar a través de una pretensión en contra del empleador para el cumplimiento de sus obligaciones, lo cual se relaciona con lo expresado por Vidal (2013), al señalar que este derecho se encuentra integrado como un derecho subjetivo propio y autónomo, que debe entenderse como el derecho a la tutela jurisdiccional.

Ahora bien, el nacimiento de la figura prescripción, tiene como objetivo limitar ciertos derechos relacionados con la propiedad, señalando la desatención como el origen de tal pérdida (Vidal, 2013). Es claro señalar que son derechos irrenunciables los que están en juego y que si bien se sabe que vencido el plazo otorgado conforme a la ley N° 27321 no serán los derechos laborales aquellos que prescriban sino más bien el derecho de accionar en contra del empleador, queda abierta la figura que plasma Morales (2016), por lo que, solo se obtendría el cumplimiento si el empleador manera voluntaria omite la prescripción y realiza los pagos correspondientes o de igual manera si se llegara dar una situación de acreencias mutuas. Es de entenderse que en la realidad esta figura es muy poco prometedora y, por tanto, al trabajador sólo le queda la opción de desistir sobre sus derechos.

Por ende, ante este problema anteriormente se expusieron ocho proyectos de ley, donde estos no fueron aceptados, ya que, las diferentes posiciones alegaban que el tiempo de prescripción establecido es el correcto, ante ello, nuestra legislación peruana debería tomar en cuenta el último proyecto de Ley 2738/2022-CR ya que esta cuenta con iniciativa legislativa, esta pretende derogar la Ley 27321, la cual establece un periodo de 4 años sobre acciones por derechos laborales, el mencionado proyecto plantea que el plazo de la prescripción de la relación laboral sea diez (10) años contados desde el día siguiente que se extinguió la relación laboral.

Por lo que, en relación a lo expuesto esta investigación hace énfasis en el siguiente problema de investigación: *¿De qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral?*

Esta investigación se justifica desde la **perspectiva teórica**, porque nos informa de la vulneración que está recibiendo el trabajador en el reconocimiento de sus derechos laborales a causa del plazo de prescripción, el cual está establecido en el art. único de la Ley 27321, la cual refiere que es de 4 años la prescripción en acciones en materia laboral, contados desde el día siguiente de poner fin a la relación laboral. Porque con esta investigación se aportará con nuevas teorías, conceptos que permitirán un mejor entendimiento del tema.

Asimismo, la **justificación práctica**, en base a que busca influir con la derogación de esta norma legal y proteger a los integrantes de estas relaciones, ya que, el tiempo establecido de 4 años para la prescripción de reconocimientos laborales, es un plazo no razonable. Porque se pretende resolver un problema que se está presentando en la realidad.

Por último, tiene **justificación metodológica** en base a que, se obtuvieron resultados fundamentados que ayudan determinar cómo se está vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales a causa de la teoría de la prescripción. Porque se realizarán nuevas técnicas e instrumentos metodológicos.

Finalmente, esta investigación tiene como **objetivo general**: Analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral y como **objetivos específicos**: (i) Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú. (ii) Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador. (iii) Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado. (iv) Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para respaldar la presente investigación se concurrió a diferentes antecedentes con relación al problema, los cuales son contribuciones importantes que implican asimismo a dar respuesta a los objetivos trazados.

Así, **a nivel internacional**, Mejía (2009), en su tesis hecha en Argentina concluyó que, conforme a las disposiciones de la ley, al trabajador se le atribuye ciertos derechos, los cuales son irrenunciables. Esto surge como consecuencia de que, el legislador al momento de redactar las leyes de trabajo se propuso igualar la postura de las partes en el contrato de trabajo, por lo que estableció la irrenunciabilidad de derechos. En tal virtud, el derecho laboral busca proteger esencialmente a la parte más frágil de la relación contractual, es decir al trabajador, por lo que los derechos que son consignados en las leyes a su favor resultan irrenunciables. Esta tesis nos señala la importancia de las disposiciones legales, ya que, gracias a estas el trabajador cuenta con ciertos derechos los cuales son irrenunciables, por lo que, estos derechos buscan dar protección a la parte más frágil en una relación contractual el cual es el trabajador.

Barreiro (2018), en su tesis realizada en Ecuador concluyó que, gracias al transcurso del tiempo prospera la prescripción extintiva, encontrándose el titular o interesado en un estado de pasividad o inactividad, no ejerciendo su derecho. Por lo que, la obligación se llega a terminar, poniendo fin a ciertas situaciones jurídicas, de tal manera ya no podrán seguir perpetuas en con el tiempo, dejando de esta manera muchas controversias. Por otro lado, constitucionalmente tienen el derecho de acción a través de una demanda, pero con un tiempo determinado, antes de que nazca la figura de prescripción extintiva.

Por lo que, esta investigación nos muestra que, en Ecuador el reconocimiento a los derechos laborales y las acciones para solicitarlos se ven afectados por el tiempo que transcurre, ya que, el trabajador al no solicitarlos se encuentra en estado de inactividad causando que la obligación termine, perdiendo el derecho de acción sobre aquellos derechos, dándose así la prescripción de los derechos laborales.

Del mismo modo, Paredes, (2006), en su tesis realizada en Guatemala concluyó que, ante la necesidad de ser impulsados a conservar un trabajo, aceptando precarias condiciones laborales que lleguen afectar tanto la dignidad como la integridad es inédita la aplicación del principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral. Asimismo, expresa que es necesaria la intervención del Estado para garantizar la protección de los derechos humanos a través de la aplicación del principio de irrenunciabilidad.

Lo mencionado por la autora es muy relevante, ya que, es importante hoy resaltar el valor que tiene este principio en el derecho laboral, porque de lo contrario existiría el temor de perder un trabajo y aceptar condiciones que logren transgredir la dignidad como persona y trabajador, por lo que, es tarea del Estado hacer proteger los derechos humanos en especial la vida.

Por otro lado, la autora Jiménez (2016), en su investigación hecha en Ecuador concluyó que, los derechos establecidos por nuestra legislación son irrenunciables aún sin la voluntad del titular del derecho. Por lo que, la privación o renuncia de un derecho reconocido por el Estado es totalmente nula, ya que, deben respetarse los derechos establecidos por ley. Es muy importante lo mencionado por la autora, porque no se puede renunciar a un derecho reconocido por ley.

Asimismo, el autor Machuca (2016), concluyó en su investigación que, la prescripción no puede vulnerar ningún derecho subjetivo o bien jurídico protegido por el ordenamiento jurídico, ya que, a nadie se le puede impedir la acción que no es prohibida por la ley, siendo así que, debería subsanarse en cualquier momento todo derecho subjetivo afectado, de lo contrario se estaría consumando una vulneración al derecho objetivo, que no puede ser establecido por haber transcurrido el tiempo de acción. Por ello, la ley viene hacer un bien público.

A **nivel nacional**, Huangal (2021), en su tesis concluyó que, mediante la aplicación del art. 2001 inciso 1 del C.C, se va a poder restituir a los trabajadores de manera oportuna el derecho a sus beneficios sociales, ya que, este plazo es muy favorable al titular del derecho laboral; por lo que, la casación N° 2133 del año 2000 señala que, la aplicación de manera supletoria del mencionado artículo es necesaria, ya que, se considera que la Ley n°27321 presenta defectos, por ello, debería el art.

2001 inc. 1, normar para situaciones de despido nulo y fraudulento; y la ley N° 27321 aplicarse al término de la relación laboral. Asimismo, el art. 2001 inc. 1 debe ser ejecutado teniendo en cuenta el principio de la norma más favorable, el principio de irrenunciabilidad, especialidad normativa y por último el principio de progresividad. El presente estudio es muy importante, porque nos indica la gran importancia que tienen el art. 2001 inciso 1 del C.C, el cual favorece en gran parte al trabajador sobre el reconocimiento de sus beneficios sociales, por otro lado, nos señala los defectos que tiene la Ley N°27321.

Por otro lado, Figueroa (2009), concluyó que, el nacimiento de la irrenunciabilidad de derechos tiene como privilegio la protección de la constitución, estando esto prescrito en el art. 26 inc. 2 de nuestra carta magna, el cual nos habla sobre el respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos por la Constitución y la ley.

Asimismo, el autor Chihuan, (2019), concluyó en su tesis que, existe una relación entre el principio de irrenunciabilidad y el cobro de beneficios sociales. Por lo que, los beneficios sociales correspondientes al trabajador son de carácter irrenunciables, estando prescrito en el art. 26 inc. 2 de la Constitución Política.

Estos trabajos de investigación son muy relevantes, ya que, nos expresan el carácter de irrenunciable de los derechos laborales, prescritos en el art. 26 inciso 2 de nuestra Constitución Política del Perú de 1993.

Respecto a la protección del trabajador, el autor Marcelo (2012), en su tesis concluyó que, de la función tuitiva del Estado al trabajador sobre el derecho laboral, es precisamente contra el empleador quien es la parte más fuerte de una relación contractual de trabajo, por lo que, el principio de irrenunciabilidad es uno de los principios que rigen en el derecho laboral. Por lo que, el autor ha señalado que el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral tiene como gran labor proteger los derechos obtenidos del trabajador.

Finalmente, los autores Miñan, Navarro y Dimas (2017), concluyeron en su tesis manifestando que, el principio de irrenunciabilidad es incompatible con la extinción de acciones y derechos a causa del paso del tiempo, por lo que, al permitirse la extinción de la obligación por el transcurso de tiempo, solo traería afectaciones

jurídicas ya que la inacción se entendería como renuncia tácita, muy contrario al orden público.

La presente tesis es muy importante, ya que, nos indica la incoherencia existente entre el carácter irrenunciables de los derechos y la prescripción de la acción a causa del transcurso del tiempo, generando de tal manera inseguridad jurídica. Por lo dicho, se debería derogar la Ley 27321 la cual establece 4 años de prescripción de acción de los derechos laborales.

A **nivel local**. Morales (2016), en su tesis concluye que, los fundamentos constitucionales amparan a la prescripción y revalidación, buscando una vía alterna, por la cual se pueda revalidar el derecho laboral que no ha caducado pero que su acción si llego a prescribir, por lo que, el autor nos señala el art. 2º, inc. 15 de la Constitución Política, el cual referencia no solo a la libertad de trabajo, sino que este debe ir de la mano con la ley, igualmente el art. 26º inc. 2 de la Constitución Política, el cual prescribe la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Lo expuesto por el autor, es totalmente relevante, ya que, el derecho no ha caducado, si no, lo que ha prescrito es la acción de poder solicitar el reconocimiento de los derechos laborales. Ante ello, la Ley 27321 donde se establece la prescripción de la acción y lo establecido por nuestra carta magna sobre el carácter de irrenunciables de los derechos laborales, siguen siendo motivo de debate.

A continuación, para un mayor respaldo a la presente investigación, se tomó en cuenta tanto **teorías y enfoque conceptuales**.

El **principio de irrenunciabilidad** busca la protección de los derechos, ante ello el autor Toyama (2001) señala que, el principio de irrenunciabilidad es un derecho fundamental y primordial de los derechos laborales, el cual describe un rasgo primordial e inequívoco de la protección del derecho laboral a los trabajadores. De tal modo, los actos de renuncia ante los derechos laborales serán nulos, esto se complementa con lo expuesto por Neves (2009), el cual expone que el principio de irrenunciabilidad de derechos es precisamente el que va a impedir que el titular tome acciones en contra de la norma imperativa, por ello, sanciona la invalidez de la vulneración a estos derechos. Buscando que los derechos de toda persona sean protegidos aún por su desconocimiento.

Asimismo, tenemos lo expuesto por Ferro (2004), quien señala que, el **principio de irrenunciabilidad** para el trabajador viene hacer la incapacidad de la privación voluntaria por el trabajador de aquellos derechos laborales reconocidos, siendo que las prestaciones económicas previstas en el ordenamiento jurídico serían meras declaraciones carentes de contenido real si se admitiese que el trabajador esté facultado a privarse voluntariamente de la precepción de dichas prestaciones.

Por lo cual, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia de fecha 20 de enero de 2004, con expediente N° 2906-2002-AA/TC, dispuso de la irrenunciabilidad como principio que: La constitución ampara al trabajador aún respecto de su actuar propio, cuando este desea desistir a sus beneficios y derechos que por decreto constitucional le correspondan, por lo que, se busca proteger los derechos laborales aun cuando no se tenga ningún conocimiento o ignoren totalmente sus derechos, sobre todo cuando el trabajador desista en casos de amenazas, coacción o violencia.

Acerca del **derecho laboral** el autor Morales (2016), señala que, los trabajadores se encuentran en una posición de temor al querer accionar una acción administrativa o judicial en contra de empleador, ya que, este teme ser despedido y quedar desamparado sin trabajo. Por ello, el derecho laboral lo que busca es dar protección a los derechos laborales del trabajador, ya que, este se encuentra en la posición jurídica de poder exigirlos una vez finalizado su vínculo laboral, ya que, dichos derechos son inherentes.

De igual forma, el autor Sánchez (2006), refiere que, los **derechos laborales** nacen por lo diferentes motivos sociales que llevan a los gobiernos a escuchar a los trabajadores y hacer caso a sus demandas, dándose así la intervención del Estado en regular las relaciones entre el obrero y el patrón.

Sobre los **beneficios sociales** del trabajador, Bueno (2006), precisa que se debe saber distinguir que “todo beneficio social se refiere un derecho laboral, pero ello no significa que todo derecho laboral es un beneficio social. Este autor mediante ejemplo nos aclara la idea de beneficios sociales estableciendo que la remuneración que percibe un trabajador por sus servicios se encuentra dentro de sus derechos laborales, pero no es un beneficio social, es decir, en el caso de un

trabajador o extrabajador que inicia un proceso judicial con el reclamo al empleador por el pago de remuneraciones insolutas no se puede afirmar que exista un reclamo sobre beneficios sociales.

En referencia a la **prescripción laboral**, el autor Pasco (2005), señala que, la prescripción laboral se enfrenta al principio de irrenunciabilidad de los derechos, específicamente en el campo del derecho del trabajo, y el principio de seguridad jurídica que da fundamento a la prescripción en sentido general, al que, por lo general, la doctrina jurídica y el derecho positivo dan prioridad, en cuanto solución razonable a la inacción del trabajador durante un lapso de prudencia.

Asimismo, se puede decir que la **prescripción** vendría ser una renuncia tácita, al respecto Toledo (2013), expone que, la prescripción es una renuncia tácita, por lo que, se pierde una ventaja otorgada por el ordenamiento jurídico a una persona, ya que, a causa de su desinterés en el seguimiento del derecho, este quedara sin la acción de pedir el cobro de estos al deudor, perdiendo así los mecanismos legales correspondientes.

Por ello, la **prescripción** se puede entender como una sanción a la irresponsabilidad del titular del derecho, tal como menciona el autor Ycasa (2018), quien señala que, los motivos del origen de la prescripción extintiva en Ecuador se basan en la obligación de establecer normas para determinar conductas y situaciones, por lo que, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se consagran el caso de la seguridad jurídica, por ello se debería poner fin a ciertas acciones y derechos. Considerándose estos, como una forma de sancionar el descuido del trabajador o interesados de dicha acción o derecho.

Por lo cual, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado a través del expediente N°02521-2009-PA/TC manifestando su decisión al distinguir que, la **prescripción** no se asemeja a una “denegatoria del derecho en cuestión”, sino que integra una “restricción del remedio procesal para exigirlo”. Por lo que, esto confirmaría la posición clásica, congruente con nuestro Ordenamiento, de que “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”. Teniendo relación con lo mencionado por el autor Bejarano (1995), quien refiere que, la institución de

prescripción y caducidad se originan para resguardar la seguridad jurídica, ya que, tiene como objetivo impedir que existan indefinidamente diferentes derechos.

Asimismo, tenemos a la **acción** donde Bracho (2008), señala que, es el 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”. Por ello, la prescripción laboral vendría hacer la extinción de tiempo para poder ejercer la acción.

Ello afectaría la **seguridad jurídica**, el autor Perez (2000), expone que, la seguridad jurídica tiene una relación con el Estado de Derecho, teniendo coerción objetiva en la modificación estructural (normas jurídicas) y modificación funcional (cumplimiento de derechos). De manera subjetiva esta se presenta en la certeza del derecho, cuya función es importante en garantías estructurales y también en la funcionales de la seguridad objetiva. Por ello, la seguridad jurídica es importante para poder coexistir en una Estado de Derecho, ya que, gracias a ella se puede establecer tranquilidad a los ciudadanos.

Asimismo, el autor García (2021), nos refiere que, la **seguridad jurídica** esta implícitamente en la Constitución, por lo que, esta busca un ambiente donde tanto el Estado y la ciudadanía puedan coexistir. Dicho esto, se entiende como una forma en la que el Estado busca un equilibrio con la ciudadanía, con el fin de poder cohabitar.

Por otro lado, tenemos la **vulneración**, Marta (2016), expone que, este tema es muy frecuente a lo largo de los años en los trabajadores, ya que, estos no sacan a la luz todos los abusos que viven por parte de su empleador por el temor de ser despedidos y quedarse sin ningún sustento para poder vivir, donde en muchos casos los trabajadores son obligados a renunciar a sus derechos para poder seguir laborando. Dicho esto, se entiende que por el miedo hacer despidos en muchos casos los trabajadores son expuestos a aceptar contratos donde renuncian a sus derechos laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de **nivel descriptivo**, por su parte, Hernández (2020), define que es una búsqueda que especifica fenómenos los cuales se someterán a un cierto criterio y análisis, es decir lo que se procura es medir y de esta manera recolectar información de forma independiente o de manera conjunta respecto de aquellos conceptos que se encuentran en estudio.

Nuestro trabajo de investigación fue de **tipo básica**, ya que empezó desde el planteamiento de una realidad problemática. La finalidad de este tipo de investigación es recopilar conocimientos para responder a los objetivos que nos hemos planteado. Kerlinge (2000), menciona que “se denomina diseño de investigación al plan y estructura de un estudio”. Los cuales son ideados para obtener respuestas a las preguntas de un estudio.

Para precisar el enfoque **cualitativo**, citó a los autores Blasco y Pérez (2007), lo cuales señalan que este enfoque estudia lo real que nos rodea, descifrando fenómenos de conformidad con las personas involucradas

Asimismo, el diseño fue de **transeccional no experimental**, esto debido a que se recolectaran los datos necesarios en un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente en que se desarrolla la problemática planteada (Sampieri 2003).

3.2 Categorías, Subcategorías

Del problema de investigación se desprendieron las categorías, las cuales ayudaron a resolver el problema de estudio, por ello el autor Romero (2005), señala que, en la investigación cualitativa la categorización integra es parte fundamental para analizar e interpretar los resultados obtenidos. Asimismo, por medio de los objetivos específicos emanan las subcategorías, los cuales son relevantes para el estudio, por ello, son importantes para que la investigación se más completa.

Categoría 1	Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales
Sub categorías	Derechos laborales
	Beneficios laborales
Categoría 2	La prescripción de la acción
Sub categorías	La acción
	Seguridad Jurídica
	Vulneración

3.3 Escenario de Estudio

La realización de este estudio investigativo fue realizada en la ciudad de Trujillo. Logrando entrevistar a especialistas en relación a la rama laboral y a diferentes personas relacionadas con el estudio de esta investigación. En el período académico de 2022-2 y 2023-1.

3.4 Participantes

A continuación, se darán a conocer los especialistas que participaron en esta investigación.

3.4.1. Expertos

- 9 abogados especialistas en Derecho Laboral
- 2 funcionarios públicos con conocimiento en la rama laboral.
- 1 ex juez

3.4.2. Documentales

- Legislación de derecho comparado en referencia al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó la entrevista como técnica para la recolección de datos, la misma que se transforma en un dialogo entre un entrevistador y un informante, orientada y registrada por el primero, con la finalidad de producir un discurso conversacional, seguido dentro de una línea argumentada, segmentada, no fragmentada y además abierta por un cuestionario previo del entrevistado, respecto al tema referido dentro del marco teórico de la investigación, de acuerdo con Alonso (2007).

En esa misma secuencia, se debe mencionar que el instrumento que se empleó con la técnica en mención fue el cuestionario de entrevista, para Hernández, Fernández, y Baptista (2014), reconoce esta técnica como el medio para obtener información relevante para resolver el problema de investigación.

Asimismo, se empleó como técnica de análisis documental, para analizar el marco legal dentro de esta investigación, para lo cual se apoyó como instrumento para la recolección de datos en la guía de análisis de documentos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Entrevista	Guía entrevista
Análisis documental	Guía análisis documental

3.6 Procedimiento

Teniendo cuatro etapas respecto al procedimiento de recolección y análisis, las cuales son: **1) Etapa preparatoria**, en esta etapa se dio vida al diseño de los instrumentos, gestionando la validación por criterio de expertos. **2) Etapa de trabajo en campo**, se concretó la recolección de información a través de haber entrevistado a los expertos y personas relacionadas al ámbito laboral. **3) Etapa analítica**, aquí se estudió a fondo la información adquirida, para luego pasar a interpretarla, teniendo así, el planteamiento de conclusiones respecto a la investigación. **4) Etapa informativa**, donde se

dieron a conocer los resultados principales que ayudaron a sostener las conclusiones del trabajo de investigación.

3.7 Rigor científico

Los instrumentos utilizados fueron examinados por 3 especialistas en materia laboral, de igual forma, para darle una mejor calidad a la presente investigación se utilizó el turnitin, el cual tuvo un resultado menor al 20% de semejanza a otras investigación, asimismo, se siguieron todos los lineamientos exigidos en la guía de investigación proporcionados por la universidad cesar vallejo, de igual forma, las formas APA para la correcta realización de un proyecto con gran reputación académica, por la coherencia de los argumentos redactados.

3.8 Métodos de análisis de datos

En la investigación se ha empleado el método inductivo, la cual consiste en la observación y la experimentación de un proceso racional, para obtener una conclusión en casos particulares. (Muntané 2010).

Por ello, se tomó la **opinión adquirida por los entrevistados**, pasando hacer una comparación con la **opinión de los autores citados en los antecedentes** y por último la opinión de los respectivos **autores establecidos en el marco teórico**, para de esta forma obtener el proceso de triangulación de datos, obteniendo un estudio profundo para establecer conclusiones aptas para el trabajo de investigación.

3.9 Aspectos éticos

Se tomó en cuenta la adaptación de los siguientes principios. 1) Principio de beneficencia: por el cual se informa a los entrevistados que no se obtendrá ninguna remuneración beneficiosa, por la información contribuida a los resultados de la investigación, asimismo, que toda esta información obtenida será alcanzada a la Universidad Cesar Vallejo al termino. 2) Principio de no mal eficiencia: mediante el cual se informó que, las preguntas que sean de tu total incomodidad pueden abstenerse de contestarla; así también, que el entrevistado no corre ningún riesgo contractual por su participación. 3)

Principio de autonomía: con este principio se puso a conocimiento al entrevistado que tiene la libertad de preguntar cualquier duda que tuviera respecto a la investigación, y si desea aceptar o no la entrevista; además, si al haber estado respondiendo las preguntas y en medio de ellas desea retirarse o negarse a continuar, su decisión será aceptada. 4) Principio de justicia: a través del cual, se comunica que la información obtenida de los entrevistados será anónima. Además de ello, la confidencialidad absoluta por la información adquirida. Teniendo el investigador bajo su poder los datos, y luego de pasar un tiempo estos serán desechados.

Finalmente, en esta investigación se han tomado en cuenta los lineamientos establecidos por la universidad mediante resolución, ante ello la Universidad de Lima (2014), nos dice que quienes toman los argumentos de otros autores como suyos estarían cometiendo **plagio**, ya que, el no citar a los autores se estaría causando una vulneración a los derechos de autor. Con respecto a esto, la presente investigación fue redactada cumpliendo todos los criterios decretados por la Universidad Cesar vallejo.

IV: RESULTADOS

Se utilizó como primer instrumento la guía de entrevista.

Análisis del objetivo específico N°01, que consiste en: Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

TABLA 1:

Opinión respecto a la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú

PREGUNTA 1: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sí, existe vulneración a los derechos laborales, ya que a pesar que el Ordenamiento Jurídico establece que son irrenunciables e imprescriptibles; no se cumple el respeto a los derechos laborales fundamentales y constitucionales, por ejemplo: la Institución SUNAFIL no vela por los derechos laborales incumplidos a un	A medida que pasa el tiempo las diferentes modalidades contractuales laborales han tenido matices diferentes, dado que contamos con una jurisprudencia que cada día nos demuestra connotaciones distintas en derecho laboral. En este contexto si se vulnera este derecho a medida que el trabajador tiene que ajustarse a las	Sí, si existe porque muchos trabajadores no logran solicitar el cobro de sus derechos laborales.

ciudadano si ya transcurrió el plazo de cuatro años. disposiciones vigentes y no puede crear, modificar, acordar un trato que lo beneficie en otros aspectos económicos.

ENTREVISTADO 4

Sí, porque muchas veces el trabajador desconoce el tiempo de prescripción para accionar sobre sus derechos laborales.

ENTREVISTADO 5

Si nos referimos al plazo de prescripción considero que si hay vulneración al principio de irrenunciabilidad.

ENTREVISTADO 6

La pregunta es muy compleja, pero en algunos casos si se da la vulneración al principio de irrenunciabilidad.

ENTREVISTADO 7

La vulnerabilidad de los derechos del trabajador estaría en dos cosas puntuales, que el plazo sea razonable, si el plazo no es razonable se estaría vulnerando la irrenunciabilidad de derechos y segundo desde cuándo se debe iniciar el computo de la prescripción laboral.

ENTREVISTADO 8

Sí, si bien es cierto, la norma está publicada a conocimiento de todos, pero muchos no la conocen, llegando al punto que por desconocimiento los trabajadores renuncian a sus derechos sin saber que no pueden disponer de estos.

ENTREVISTADO 9

Si, debido a una serie de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y muchos contratos de prestación de servicios, a través de los cuales se extinguen vínculos laborales y se incumplen obligaciones con los trabajadores.

ENTREVISTADO 10

ENTREVISTADO 11

ENTREVISTADO 12

No, no se respetan los derechos irrenunciables, en muchos casos el trabajador se ve en la necesidad de la dejación del derecho, solo por tener a cambio una mínima parte (del lobo un pelo).

Cuando hablamos de derechos laborales, el empleador hace todo lo necesario para no reconocer estos pagos a su trabajador, por ello, se da la vulneración, por los diferentes métodos y trabajos que usa el empleador para evadir su responsabilidad.

Hablar de derechos laborales, es significado de vulneración, en el sentido que ningún empleador quiere hacer gastos que a futuro puedo utilizar para invertirlo en su empresa.

INTERPRETACION: Realizada las entrevistas, se obtuvo como resultado que todos los entrevistados señalan que, si se vulnera el principio de irrenunciabilidad derechos laborales, sus fundamentos se basan que el plazo no es razonable y desde cuando de empezar el plazo de la prescripción, además, otra parte señalan que si bien las normas son públicas y están publicadas, no muchos la conocen, desconociendo el plazo de prescripción de la acción, asimismo, señalan que por desconocimiento el trabajador llega a renunciar a sus derechos laborales, con el fin de recibir una mínima parte de ellos, desconociendo que el acto de renuncia sobre derechos laborales son nulos por la establecido por la legislación peruana.

Ante ello, Neves (2009), señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que va a impedir que el titular tome acciones en contra de la norma imperativa, por ello, sanciona la invalidez de la vulneración a estos derechos

De lo analizado, se llegó a lo siguiente, que, ante la coyuntura de la vulneración al principio de irrenunciabilidad, es necesario dar una mejor protección al trabajador, que, ante su desconocimiento a este principio, se busque las medidas necesarias para poder orientar al trabajador.

Por ello, si seguimos sin evitar la vulneración a dicho principio, el trabajador seguirá desprotegido, seguirá aceptando miserias que no le corresponden, por el temor de quedarse sin recibir absolutamente nada, como se dijo anteriormente del “lobo un pelo”.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 2:

Opinión respecto a la aplicación adecuada de la prescripción de la acción en el ámbito laboral.

PREGUNTA 2: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No, mi opinión es que debería ampliarse el plazo de prescripción de los derechos laborales a ocho o diez años, los plazos deben ser más extensos como sucede en el ámbito penal. Los derechos laborales son derechos fundamentales que tiene todo ciudadano y trabajador, deben tener mayor protección en el ámbito legal.	La Ley 27321 es ambigua y necesita urgentemente ajustes legales, debido que el plazo de cuatro años que otorga al trabajador son insuficientes, esto debido a una serie de características como es la falta de conocimiento, la falta de valor o decisión de un trabajador al poder reclamar un derecho propio, esto debido que la mayoría de trabajadores desconocen sus derechos, así como la subordinación que llevan no es la idónea.	No, ya que esta figura solo está vulnerando el reconocimiento de los derechos laborales.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
No.	Lo que no se considera razonable es el tiempo establecido debiendo adoptarse un plazo mayor.	No, porque muchos trabajadores desconocen dicha prescripción, la cual es muy corta, abundando el desconocimiento sobre esta.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
El principio y la ley no pueden estar desunidos, deben estar consustanciales, la prescripción no está mal aplicada, lo que sí está mal es el plazo establecido en la prescripción	No, porque el plazo no es el adecuado, pero la prescripción si es necesaria en la legislación peruana.	La prescripción es una renuncia tácita a una ventaja en favor de una persona que debido a su desinterés en la persecución del derecho que le asiste, pierde los mecanismos legales, en ese sentido considero que en el Perú no se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12

Si, si se aplica de manera adecuada, pero cuando hacemos referencia del plazo establecido, estamos ante otra figura distinta	No, necesariamente la prescripción, ya que, la prescripción es necesaria a mi parecer, lo que no se aplica de manera adecuada es que no se ha dispuesto un plazo razonable para aplicar esta figura.	La prescripción es un mecanismo para accionar sobre un derecho en el ámbito laboral, la mala aplicación de esta figura se da, cuando no se establece un plazo acorde a nuestra realidad.
--	--	--

INTERPRETACION: De la entrevista realizada, la mayor parte de los entrevistados comparten la idea de que, en el Perú no se está aplicando de manera adecuada la prescripción de la acción, una parte señala que, la prescripción si bien es necesaria, la mala aplicación se da por el plazo no razonable establecido; asimismo, otra parte expone que, la prescripción de la acción, se ve como una figura errónea y sin claridad, para ser aplicada en el Perú, por su plazo fuera de forma.

Ante ello, Espín (2017), expone al plazo razonable como el derecho que tiene toda persona a un proceso público, estableciendo un plazo adecuado, con el fin de que, no se transgreda un derecho fundamental autónomo, en referencia a la tutela judicial efectiva, esta resguarda a personas naturales como jurídicas que estén atravesando de un proceso

De lo expuesto, tenemos el siguiente análisis, la prescripción de la acción no se está aplicando de manera adecuada en el Perú, por el mal plazo establecido, el cual, presenta transgresiones al reconocimiento de derechos del trabajador.

Por ello, se deberían dar ajustes o mejoras al plazo establecido, evaluando un mejor plazo, a través de los proyectos de ley presentados, donde se establezcan un plazo razonable conforme a nuestro contexto.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 3:

Opinión respecto a las características de la irrenunciabilidad de derechos laborales.

PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>-La irrenunciabilidad de los derechos laborales significa que son intransmisibles e imprescriptibles, protegidos por la Constitución y Tratados Internacionales.</p> <p>-Limita la autonomía de la voluntad (por ejemplo: el trabajador no puede privarse voluntariamente de las garantías que señala la legislación laboral (aunque sea por beneficio propio).</p> <p>-En el ámbito laboral está limitada el Principio de la Autonomía de la Voluntad.</p> <p>-Si un trabajador renuncia a un derecho laboral, esto está viciado de nulidad absoluta.</p>	<p>El trabajador no puede renunciar algunos derechos, esto no debería expresarse de esta forma debido a que a pesar que algún acuerdo sea en beneficio del trabajador este no podrá realizarlo. La autonomía de voluntad, si lo quiere realizar será nulo de pleno derecho tal cual indica la norma laboral.</p>	<p>Que estos son imprescriptibles, inherentes y sobre todo irrenunciables para el trabajador.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Prohíbe que, por medio de un acto de</p>	<p>La irrenunciabilidad significa que el</p>	<p>Que estos imprescindibles, irrenunciables</p>

disposición, el titular de un derecho reconoce el mismo en materia laboral. trabajador no puede disponer o renunciar a sus derechos. e imprescriptible.

ENTREVISTADO 7

Tienen carácter imperativo, todos los derechos mínimos necesarios tienen carácter imperativo no renunciables no disponibles.

ENTREVISTADO 8

Que no se pueden disponer a voluntad del trabajador sobre derechos imprescindibles e irrenunciables.

ENTREVISTADO 9

1. No discriminación, todos deben tener las mismas oportunidades.
2. Carácter irrenunciable.
3. En caso de duda en lo que respecta a la norma, se debe dar una interpretación que favorezca al trabajador.

ENTREVISTADO 10

Que no se puede desistir de Derechos reconocidos por la Constitución, que la renuncia debe ser expresa.

ENTREVISTADO 11

Son autónomos, irrenunciables y personales.

ENTREVISTADO 12

Que estos carecen de renuncia, son irrenunciables.

INTERPRETACION: De la entrevista realizada a los especialistas, se tiene de manera unánime, que, la principal característica que tiene los derechos laborales es que son irrenunciables, y que no se pueden renunciar a estos ni de manera tacita o escrita, pues la normativa peruana así lo prescribe, manifestando que es nulo todo acto de renuncia sobre derechos laborales del trabajador.

Ante ello, Toyama (2001) señala que, el principio de irrenunciabilidad es un derecho fundamental y primordial de los derechos laborales,

por ser de carácter irrenunciable. Teniendo como consecuencia, que todo el acto de renuncia ante los derechos laborales será nulo.

Por ello, tenemos el siguiente análisis, los derechos laborales, tienen como principal característica que son de carácter irrenunciables, buscando de esta manera, proteger al trabajador, para que no se prive del reconocimiento de sus derechos, por firmar cual documento renunciando a ellos.

La normativa establecida en nuestro país, establece base legal para no reconocer como válida la renuncia de los derechos laborales, protegiendo de esta manera la esencia establecida de este principio.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

De la aplicación de las entrevistas realizadas se obtuvo como resultado que, la vulneración al principio de irrenunciabilidad se da por: i) Desconocimiento de la norma, ii) Por el plazo no razonable establecido en la normativa, iii) Mala regulación de la prescripción en nuestra legislación. Ante ello, no hay una correcta seguridad jurídica para el trabajador.

El autor Castello (2008), refiere que, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, tiene sus raíces en los criterios mas acentuados de la disciplina, constituyendo un elemento esencial que tiene el trabajador gracias a protección dada por el derecho laboral. Asimismo, que el derecho o beneficio que tiene el trabajador no será facultad de disposición por el empleador.

Continuamos con el análisis del **objetivo específico N° 02**, que consiste en conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

TABLA 4:

Opinión respecto si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica.

PREGUNTA 4: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 03
No garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador, es muy poco el tiempo que tiene un trabajador para exigir el respeto de sus derechos laborales vulnerados. Por diferentes razones o intereses el trabajador no inició la acción legal para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales dentro del plazo de prescripción de cuatro años (por ejemplo: viajó al extranjero para conseguir un trabajo).	No. Esto se debe que una vez paso este tiempo, el trabajador pierde cualquier tipo de derechos laborales como es el de sus beneficios sociales, remuneraciones, atentando directamente con un derecho constitucional, algo que debería extenderse por lo menos a 10 años.	No, ya que, no se puede hablar de seguridad jurídica cuando por la prescripción muchos trabajadores se quedan sin poder accionar sobre el reconocimiento de sus derechos laborales.

Posteriormente trascurrido este plazo ya no tiene derecho el trabajador a exigir el pago de sus derechos laborales, a pesar que éstos son irrenunciables, intransmisibles e irrenunciables.

ENTREVISTADO 4

Sí, debiéndose establecer un plazo adecuado de prescripción.

ENTREVISTADO 5

El plazo de prescripción se sustenta en el principio de seguridad jurídica, pero su cuantiar debe ser adecuado a la naturaleza de los derechos laborales.

ENTREVISTADO 6

No por la razonabilidad del tiempo, ya que, al pasar el tiempo estos perderán el accionar para solicitar el reconocimiento de estos, entonces no se podría hablar de seguridad jurídica cuando a la larga el trabajador perderá este beneficio que le dará una mejor calidad de vida, pero tampoco es lo ideal que no exista la prescripción, sino todo lo contrario, que exista esta figura, pero con mejor plazo.

ENTREVISTADO 7

No, porque La irrenunciabilidad de los derechos que dan seguridad, tienen que

ENTREVISTADO 8

Cuando un trabajador no llega a cobrar sus derechos laborales los cuales le da una

ENTREVISTADO 9

La prescripción de la acción en el ámbito laboral, considero que no garantiza una

tener una equivalencia con la seguridad jurídica del trabajador, el problema no es los años, el problema es que hay una ley, y toda ley laboral tiene un tónico de derecho protector.

estabilidad necesaria para su vida, no podemos hablar que hay una adecuada seguridad jurídica.

adecuada seguridad jurídica para el trabajador, porque al no interponer su acción en el plazo legal establecido por la ley laboral denota un desinterés, dejadez y negligencia que coadyuvan a una inseguridad jurídica en el ámbito laboral en nuestro país.

ENTREVISTADO 10

ENTREVISTADO 11

ENTREVISTADO 12

A mi criterio se debería ampliar un par de años más.

No, porque a la larga va perjudicar en su calidad de vida del trabajador, porque estos derechos son los que amparan a un trabajador cuando son cesados de sus trabajos.

Hablar de seguridad jurídica es analizar en parte la rama del derecho laboral con respecto al reconocimiento de derechos, y con el solo decir analizar estaríamos hablando que no se estaría garantizando una adecuada seguridad jurídica.

INTERPRETACION: De la aplicación de la entrevista realizada a los entrevistados, tenemos como resultado que el 85% están de acuerdo, una parte señala que, no hay seguridad jurídica por que el tiempo establecido es muy corto; otra parte señala que, no se puede hablar de seguridad jurídica, cuando se le está prohibiendo la posibilidad del reconocimiento de sus derechos laborales; y, por último, otra parte señala que no, porque a la larga se le está imposibilitando una estabilidad económica y de vida al trabajador y a su familia.

En ese contexto, el autor García (2021), expone que, la seguridad jurídica es el compromiso del Estado con la ciudadanía sujeta al principio

de legalidad; teniendo como objeto la proteger, reparar o resarcir actos que vayan en contra del ordenamiento jurídico.

Teniendo en cuenta lo expuesto por dicho autor, se entiende que, la seguridad jurídica está en manos del Estado, el cual, está encargada en asumir la protección del trabajador.

En consecuencia, tenemos que la seguridad jurídica es necesaria y muy importante para el reconocimiento de derechos laborales, para ello, es necesario que la seguridad jurídica en el ámbito laboral, se base en que el trabajador pueda solicitar el reconocimiento de sus derechos y que no se le niego el reconocimiento por el tiempo de prescripción.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 5:

Opinión respecto del plazo en la prescripción de la acción laboral en el Perú.

PREGUNTA 5: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Según la Ley prescriben a los 4 años, cuáles serán contabilizados desde el día siguiente de finalizada la relación laboral.	Según lo determina la norma es de cuatro años el mismo que tiene como antecedente Legislativo N° 27022, el cual en su forma lo determino en dos años, sin embargo, se respeta la decisión jurisprudencial de 4 años contados desde el día siguiente desde que	Según lo establecido por la ley 27321 son 4 años.

se culmina el vínculo laboral, lo que se ha venido trabajando en las diferentes instancias laborales del país.

ENTREVISTADO 4

04 años, según la ley 27321

ENTREVISTADO 5

Actualmente rige el plazo de cuatro años.

ENTREVISTADO 6

Según los establecido son 4 años.

ENTREVISTADO 7

Según los establecido son 4 años.

ENTREVISTADO 8

4 años.

ENTREVISTADO 9

La Ley vigente dispone 4 años.

ENTREVISTADO 10

Los 4 años prescriptos por la ley.

ENTREVISTADO 11

Son 4 años.

ENTREVISTADO 12

4 años.

INTERPRETACION: Después de realizada las entrevistas, se obtuvo por unanimidad que la prescripción de la acción sobre derechos laborales en el Perú es de 4 años, los cuales son contados un día después de la finalización de la relación laboral.

Al respecto tenemos la Ley 27321, la cual, establece 4 años para el reconocimiento de derechos laborales, los cuales serán contados a partir del día siguiente, que se ha puesto fin a la relación laboral.

Teniendo en cuenta dicha ley, se tiene conocimiento de la existencia de una ley establecida en nuestra legislación, la cual, regula el tiempo

de prescripción de los derechos laborales.

En consecuencia, una vez vencido el plazo, el trabajador ya no podrá ejercer mecanismos para solicitar el reconocimiento de sus derechos al empleador.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 6:

Opinión respecto a la interrupción de la prescripción de los derechos laborales.

PREGUNTA 6: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>-Reconocimiento de la Obligación.</p> <p>- Intimación para constituir en mora al deudor.</p> <p>- Citación con la demanda o por otro acto con el que se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente.</p> <p>- Oponer judicialmente la compensación.</p>	<p>En los casos que el trabajador interponga queja ante el ministerio de trabajo, por el hecho de no haberles reconocidos sus derechos laborales por el vínculo contractual, como lo tenemos en la Casación Laboral 6763-2017.</p>	<p>Mediante una queja ante el ministerio de trabajo.</p>

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Cuando se interpone una queja ante el ministerio de trabajo.	La intercepción del plazo de prescripción se sustenta en las causales previstas en el código civil.	Por la interposición de una demanda, asimismo, una queja ante el ministerio de trabajo.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Los casos establecidos en el código civil protegen al deudor, en el ámbito laboral se protege al acreedor de la prescripción, esta se interrumpe con la presentación de la demanda.	A través de la interposición de la demanda.	<ul style="list-style-type: none"> -Cuando se cursan cartas notariales. -Cuando se invita a conciliar a las partes. -Cuando se interpone la demanda respectiva.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Con el simple hecho de comunicarle al empleador de los adeudos laborales	Con la interposición de la demanda y con la solicitud de pagos al empleador.	Por la interposición de la demanda.
<p>INTERPRETACION: Finalizada las entrevistas a los especialistas, se tiene como resultado que una parte señala que, es a partir de la interposición de la demanda; además de ello, otros autores señalan que es a partir de solicitar el pago a través de cartas notariales y solicitud de conciliación sobre de sus derechos laborales; asimismo, otros autores señalan que es a partir de la interposición de queja ante el ministerio de trabajo.</p>		

Ante ello citamos la casación de Moquegua N° 6763-2017, donde a través de su cuarto considerando, se declaró la interrupción de la prescripción por la interposición de una queja ante el ministerio de trabajo días antes de cumplir el tiempo establecido por la ley 27321.

De lo señalado anteriormente, se analiza que la interrupción de la prescripción es una manera de impedir que los derechos laborales prescriban por la utilización de un mecanismo de cobro al empleador.

Esta es una manera que tiene el trabajador para impedir la prescripción de sus derechos laborales, donde a través de ejercer algunos de los mecanismos mencionados de cobro, puede alejar que si puso en conocimiento al empleador sobre el reconocimiento de sus derechos.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL DEL OBJETIVO ESPEÍFICO N°2:

Realizada la entrevista, se tiene como resultado del objetivo específico 2, que no se está dando seguridad jurídica al trabajador por el mal uso de la aplicación de la prescripción en lo que respecta a derechos laborales; Además de ello, que el plazo para pedir el reconocimiento de derechos laborales es de 4 años; Asimismo, que se tienen diferentes mecanismos de cobro para demostrar la interrupción de la prescripción, además, que basta el solo hecho de poner en conocimiento al empleador sobre el adeudo de los derechos laborales, para que se dé la figura de interrupción de la prescripción.

Análisis del **objetivo específico N° 04**, que consiste en Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral.

TABLA 7:

Opinión respecto a los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

PREGUNTA 7: ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Debe modificarse la Ley 27321 y ampliarse el plazo de prescripción de la acción laboral a un plazo de años superior que permita al trabajador tener mayor tiempo para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, recomiendo que sea a ocho o diez años.	Lo primero que debe aplicarse es la extensión de la prescripción en la normativa laboral vigente no menor a 8 ni mayor a 10 años. Los distintos juzgados laborales a cargo de su juez laboral, deben interpretar correctamente la normativa laboral, la misma que debe ser dirigida en pro al trabajador para la defensa de sus derechos, no a favor	En primer momento se debería ampliar el plazo de la prescripción, si bien son derechos que no pueden estar perennes en el tiempo, se puede buscar dar un mejor plazo para el reconocimiento de estos derechos.

de elites de poder o empresas privadas.
Contextualizar e interpretar la norma a favor
de los trabajadores.

ENTREVISTADO 4

Difusión de los plazos de prescripción de los
derechos laborales.

ENTREVISTADO 5

Considero que el tema está referido a
establecer un plazo prescriptorio que sea
adecuado a la naturaleza de los derechos
sociales de los trabajadores por ejemplo de
10 años.

ENTREVISTADO 6

Son las pautas que se debería tomar para
mejorar los mecanismos de reconocimientos
de derechos laborales, la cual sería mejorar
el tiempo establecido por la ley 27321.

ENTREVISTADO 7

Esto depende del legislador, si el legislador
quiere que sean 10 años ya no hay nada que
hacer, la ley y el principio son
consustanciales, estas no se pueden separar,
si este de 10 años sigue vulnerando
se pedirá otro plazo más amplio.

ENTREVISTADO 8

Mejorando el plazo de la prescripción de la
acción del trabajador, esta es la mejor forma
de resguardar el derecho del trabajador.

ENTREVISTADO 9

Aumento del plazo por parte del legislador.

ENTREVISTADO 10**ENTREVISTADO 11****ENTREVISTADO 12**

Derogar o modificar la Ley.

Una solución sería buscar que la Ley que está en vigencia sea modificada. Agregar más años a la ley 27321.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas formulada a los especialistas, tenemos como lineamientos que, una parte opina que la solución es la derogación de la actual ley 27321 que regula el tiempo de prescripción; por otra parte, los autores opinan que se debería ampliar el plazo de la prescripción.

En ese sentido Toledo (2013), señala que una renuncia tácita es como se le conoce a la prescripción, perdiendo un carácter favorítico otorgado por el ordenamiento jurídico.

Ante lo manifestado, se entiende que la prescripción es una figura que no favorece al trabajador, si no solo al empleador, porque se le está quitando una ventaja otorgada por nuestra legislación.

La prescripción debería tener un mejor plazo, para que se esta forma no le quita una protección fundamental establecido por nuestro ordenamiento jurídico.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 8:

Opinión respecto si es razonable el plazo de 4 años establecido por la Ley 27321 para la prescripción de derechos laborales.

PREGUNTA 8: ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No es razonable el plazo de cuatro años, como indiqué en la pregunta número cuatro, es muy poco el tiempo que tiene un trabajador para exigir el respeto de sus derechos laborales vulnerados. Por diferentes razones o intereses el trabajador no inició la acción legal para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales y se ve limitado o perjudicado ante la Ley.	Por supuesto que no es razonable para el trabajador, es razonable y favorable para el empleador en la diversidad de sus contratos que mantienen en estos momentos donde aumentado la informalidad laboral, donde se rigen normas sin derechos alguno y otras con pocas remuneraciones y solo se encargan de deteriorar los derechos laborales, leyes esclavistas y engañosas tal como la que tuvimos de Servicios No Personales, y se extinguió y pasamos a CAS, que solo	A mi criterio considero que la ley afecta a lo establecido por la constitución. Por ello, no es razonable, se debería dar una reforma respecto a esos 4 años, y buscar una mejor forma en lo que se trata en reconocimiento de derechos laborales.

recupero algunas alternativas en derecho laboral, pero no expresado en su totalidad.

ENTREVISTADO 4

No, porque muchos trabajadores desconocen el tiempo que tienen para demandar.

ENTREVISTADO 5

Considero que no es un plazo razonable, se debería ampliar.

ENTREVISTADO 6

Existe controversia entre esta ley y la constitución, si bien la constitución no establece un plazo sobre el reconocimiento de estos derechos, los años establecidos por la ley 27321 no es el idóneo por ello, no es razonable.

ENTREVISTADO 7

No, por la protección constitucional, así mismo, el trabajador tiene que estar listo y presto por este reconocimiento y no esperar un tiempo largo.

ENTREVISTADO 8

La constitución esta prescrita para hacer que se cumplan los derechos fundamentales de las personas, darle una debida protección, entonces al establecerse la ley 27321, está es contraria al resguardo de derechos del trabajador establecidos de manera constitucional.

ENTREVISTADO 9

No es razonable, debido a que no suficiente los 4 años para que el trabajador pueda accionar.

ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
No, por ello, debería ampliarse 2 años más.	No, no es razonable, por ello, se debería buscar una solución ampliando el plazo.	Razonable sería cuando se establezca un mejor plazo, así no dañarse lo establecido por la constitución.

INTERPRETACION: De las respuestas dadas por los entrevistados, tenemos como resultado que, no es razonable lo establecido por la Ley 27321, ya que, esto es contrario por lo establecido por la constitución, la cual, busca proteger derechos fundamentales; una parte opina que, existe una controversia entre lo establecido por la Constitución y la Ley 27321, teniéndose que hacer respetar de la mejor manera lo prescripto por la Constitución; por otro lado, los autores opinan que el desconocimiento de la norma es otro punto muy importante a tener en cuenta.

Por ello, Sánchez (20006), comenta que los derechos labores se originan por las diferentes razones contextuales que conllevan al gobierno tomar atención a los pedidos del trabajador, tomando conocimiento y hacer caso sus demandas. Es así, como el estado intervienen en la regulación entre el empleador y trabajador.

Teniendo en consideración las entrevistas realizadas, se analiza que la protección establecida por nuestra Constitución debería ir más acorde con lo que se establece a través de la Ley 27321, al respecto del tiempo establecido sobre la prescripción de derechos laborales.

Ante ello, es necesario que tanto nuestra Constitución con la Ley busquen establecer un plazo razonable, el cual, se pueda adecuar en proteger en lo más posible al trabajador, quien es el único perjudicado.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

TABLA 9:

Opinión respecto si se debe modificar el plazo establecido por Ley 27321 como alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad.

PREGUNTA 9: ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, estoy de acuerdo que sea modificada la Ley 27321 o ampliado el plazo de prescripción en la citada norma; de esta manera el trabajador estará más protegido frente al cumplimiento de sus derechos laborales fundamentales y constitucionales.	A mi criterio profesional, debería incorporarse en la norma legal por un tiempo mínimo no menor de 8 a 10 años, dado que serían los parámetros exactos para que el trabajador no vea disminuido ni aplacado sus derechos laborales.	Si, se debería dar un mejor plazo, esto con una investigación adecuada de cuantos años es lo razonable, que bien podría ser 8 o 10 años.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Sí.	Considero que sí, creo que es razonable ampliarlo a 10 años.	sí, se debería considerar una modificatoria.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Si, pero el plazo de prescripción, no dejar de aplicar la prescripción.	sí, se debería dar de 8 a 10 años.	Sí, se debería buscar un plazo más amplio.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
2 años más.	8 años sería buena opción.	El legislador debería buscar tomar la figura del código civil y considerar 10 años.

INTERPRETACION: De la entrevista realizada a los entrevistados tenemos como resultado que los autores están de acuerdo con la aumentar el plazo sobre la prescripción de derechos laborales, una parte señala que se debería ampliar 2 años más; otra parte, señala que debería ser 8 años; y, por último, por parte señala que deberían ser 10 años.

El autor Bejarano (1995), expone que la institución de la prescripción y caducidad se originan con el fin de resguardar la seguridad jurídica, y con ello, impedir que existan indefinidamente ciertos derechos.

Ante ello, se llega analizar que, no se está buscando transgredir la seguridad jurídica, porque se está de acuerdo con que no deberían estar ciertos derechos indefinidamente, si no, que se debería establecer un mejor plazo para la prescripción de acciones laborales en el Perú.

En consecuencia, se busca establecer un mejor plazo, el cual, no afecte el reconocimiento de derechos laborales del trabajador, más no desaparecer la prescripción, la cual, es necesaria para mantener la seguridad jurídica. Es así, que se busca dar la mejor protección al trabajador, pero sin afectar la seguridad jurídica e ir en contra de la prescripción.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°4:

Realizada las entrevistas a los especialistas, queda claro que la ley 27321 la cual, establece el plazo de cuatro años de prescripción sobre el reconocimiento de derechos laborales, debería ser derogada o modificada, ya que, dicha norma es contraria con lo establecido por la carta magna, la cual, busca defender los derechos fundamentales del trabajador; es así, que lo ideal es ampliar el plazo de la prescripción, más no quitar la prescripción sobre el reconocimiento de estos derechos, el motivo de ampliar el plazo es con el fin de dar una mejor protección al trabajador.

La investigación también utilizó como segundo instrumento, **la guía de análisis documental para el análisis del objetivo específico N° 03**, que trata en Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado.

Objetivo específico N° 3: Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LEGISLACIÓN COMPARADA

Tabla 8.

Naturaleza jurídica del principio de irrenunciabilidad

PAÍS	BASE LEGAL	POSTURA	PRECEPTOS NORMATIVOS
PERÚ	CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1993 DEL PERÚ	Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.	Principio de irrenunciabilidad: se encuentra tipificado en el Art 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, la cual en fines generales regulan los principios que regulan la relación laboral, dando una protección al reconocimiento de derechos laborales para el trabajador.

En el numeral 2.- señala el Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, teniendo el trabajador a través de la constitución una defensa constitucional, la cual se asegura el otorgamiento de sus derechos por haber laborado.

Teniendo como forma de perder estos derechos a la prescripción de derechos laborales prescrita en el Código Civil en el art. 1989, el cual señala: La prescripción extingue la acción, pero no el derecho mismo. Entiéndanse que los derechos laborales son imprescriptibles

BOLIVIA
NUEVA
CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DEL
ESTADO
PLURINACIONAL Y
LEY GENERAL DEL
TRABAJO

Se establecen los
Derechos del
Trabajador.

Respecto a los derechos del trabajador en la República de Bolivia, la tiene prescrita a través de su artículo **48 III** la cual estipula:

Que tanto derechos y beneficios serán otorgados a las y los trabajadores, y que estos no serán renunciables, asimismo, serán nulas los acuerdos contrarios que podrían llegar a entorpecer sus efectos.

De igual forma su Ley General de Trabajo, en su art. 4, el cual prescribe:

Son irrenunciables los derechos provenientes de una relación laboral, y se considera nulo cualquier pacto contrario.

			<p>Por ello, se entiende que igual que en el Perú, los derechos reconocidos al trabajador son irrenunciables, que toda relación laboral trae consigo una protección a favor del trabajador, teniendo como fin el cumplimiento de estos derechos.</p>
<p>COLOMBIA</p>	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA y CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO 2011</p>	<p>Se Considera la Protección Social del Trabajador</p>	<p>Art. 53, el cual ordena al congreso la expedición del estatuto de trabajo, que regulara entre su contenido la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.</p> <p>Como gran dato tenemos que, en la colombiana se establecen excepciones para establecer la irrenunciabilidad de derechos laborales, la cual señala que los derechos laborales son irrenunciables excepto las que encontramos en el artículo 400:</p> <p>a) Que son renunciables los seguros de vida obligatorios que fueron otorgados para los trabajadores que tienen más de los 50 años de edad. Esta no procederá si cumplen o cumplierse esa edad encontrándose al servicio del empleador.</p> <p>b) Aquella invalidez o enfermedad presente del trabajador al encontrarse bajo el mando de su empleador.</p> <p>Encontrando esta estipulación de excepcionalidad. Pero quedando clara que tanto en Colombia como en el Perú se reconocen la irrenunciabilidad de derechos laborales.</p> <p>Por ello, la Republica de Colombia también establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, exponiendo que estos</p>

			benefician el mejoramiento de estándares de vida y dignidad como derechos del trabajador.
PARAGUAY	CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE PARAGUAY Y LEY N°213/93 CODIGO DEL TRABAJO	Proteger al Trabajador en Todas sus Formas, por los Derechos Adquiridos.	<p>Art. 86 párrafo segundo el cual determina: Se protegerá el trabajo en todas sus modalidades, reconociendo como irrenunciables sus derechos de trabajo.</p> <p>Asimismo, La Ley N°213/93, en su artículo 3°: “Que respecto a los derechos del trabajador estos no serán materia de renuncia, transacción o limitación convencional. Además, quedando descartado todo lo pactado que sea contrario.” Dándose esta figura, para que, en el caso de engaños o manipulaciones por el empleador, el trabajador tenga protección por si llegara a firmar un acuerdo donde renuncia a sus derechos laborales.</p>
ESPAÑA	REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015	Por el que se Aprueba El Texto Refundido de La Ley del Estatuto de Los Trabajadores.	<p>Establece en su art. 3º, inc. 5: “Los trabajadores no tienen el poder de disponer de manera valida, de manera anticipada o posterior de los derechos que tienen adquiridos de manera legal. De igual forma, no podrán negociar de</p>

			<p>manera valida los derechos obtenidos como indisponibles por convenio colectivo”.</p> <p>Cuidando de esta forma al trabajador, evitando que, por desconocimiento crea que puedo negociar sus derechos reconocidos de una relación laboral.</p>
ARGENTINA	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	Irrenunciabilidad de Derechos	<p>Art. 12 Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.</p> <p>Se impide la renuncia de forma anticipada de derechos, provenientes de Ley, convenios colectivos o un contrato.</p>
VENEZUELA	CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA 1999	Reconoce el Trabajo como un Hecho Social, el cual, va Gozar de la Protección del Estado.	<p>Art. 89 inc. 2:</p> <p>El cual prescribe que a los derechos laborales como irrenunciables; siendo nulas todas las acciones, acuerdos o convenios que lleven a una renuncia o menoscabo de estos derechos. Por ello, solo se permitirá la transacción y convenimiento al final de la relación laboral, requisitos establecidos por ley.</p>
GUATEMALA A	CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA	Reconoce el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.	<p>Art 12. El cual nos expone:</p> <p>Que serán nulos los actos contrarios a la ley, como son los actos de renuncia, disminución o tergiversación de los derechos reconocidos por la constitución de la república, el código,</p>

			reglamento y otras leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgadas al trabajador, así estos se llegarán a expresar en un reglamento interno de trabajo, contrato u convenio.
ECUADOR	CÓDIGO DE TRABAJO	Disposiciones Fundamentales	Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. Irrenunciables los derechos laborales, estableciendo nulo todo acto de forma contraria.
CHILE	CÓDIGO DE TRABAJO	Derechos del trabajador	Art. 5: Establece: Por él se indica que, son materias irrenunciables los derechos laborales establecidos por ley, siempre y cuando se conserve el contrato de trabajo.

INTERPRETACIÓN: De la legislación analizada tenemos como resultados. En el Perú la norma prescribe como carácter de irrenunciables los derechos laborales, otorgando la constitución una defensa de reconocimiento sobre estos de derecho. En Bolivia, prescribe su norma que, tanto a las y los trabajadores sus beneficios y derechos no serán materia de renuncia. Por otro lado, en Colombia su norma también establece la irrenunciabilidad de derechos laborales, pero se establecen dos excepciones para ciertos supuestos como son los seguros de vida, enfermedad o invalidez. Además, en Paraguay se establece que tanto su constitución y la Ley protegen el trabajo en todas sus formas, dando respaldo a la irrenunciabilidad de derechos laborales. Además de ello, tenemos a España donde encontramos que, los trabajadores no pueden disponer de manera válida, anticipada o posterior de los derechos

obtenido de manera legal. De igual forma, en Argentina, la irrenunciabilidad de derechos impide la renuncia anticipada de derechos, así provengan de un convenio colectivo o contrato individual. De la misma forma, en Venezuela se establece que son nulas todas las acciones, acuerdos o convenios que vayan en contra de los derechos laborales. Este criterio tiene concordancia con lo dispuesto por las legislaciones de Guatemala, Ecuador y Chile los cuales reconocen que, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que cualquier acto en contra de estos serán declarados nulos.

Teniendo como análisis que, el principio de irrenunciabilidad, presenta una configuración jurídica de suma importancia en todas las legislaciones, donde todas las diferentes interpretaciones llegan al mismo criterio, de considerar nulo todo acto de renuncia con respecto a los derechos laborales.

En consecuencia, los derechos laborales que se les reconoce a los trabajadores se encuentran normados por todas las normas legales de cada país. Por ello, todo acto voluntario por parte del trabajador sobre la disposición de sus derechos laborales carecerá de base legal, ya que, se estaría afectando un derecho fundamental.

Fuente 1 Propia del autor.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DOCTRINA COMPARADA

Tabla 9.

Doctrina comparada de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

PAÍS	AUTOR Y AÑO	CITA
PERÚ	Neves (2018)	Expone que el derecho llega a existir tanto de una norma dispositiva o imperativa. Siendo la primera, donde el titular puede disponer de manera libre sobre él. Por ello, el acto que tenga esta figura se considera de disposición. Mientras que el imperativo, es todo lo contrario, porque no se abandonar el derecho por su libre voluntad. Considerándose esta figura nula, contraria a la primera figura que es válida.
ARGENTINA	Orsini (2010)	Se impone que los derechos laborales no pueden ser manipulados o estar a disposición del trabajador. Asimismo, este se encuentra imposibilitado en poder tener autonomía sobre la voluntad y la libertad contractual del derecho civil a causa de este principio.

NICARAGUA

Alemán
(2004)

La irrenunciabilidad viene a considerarse tanto para hombre y mujer como un beneficio originado por el vínculo laboral. Careciendo de efectos jurídicos cualquier acto de renuncia que ejecute el trabajador, como el hecho de no querer percibir una remuneración salarial, tener vacaciones, el pago por trabajo de horas extras, recibir indemnización, et. El principio de irrenunciabilidad tiene su origen en el orden público de beneficios y garantías, siendo de carácter mínimos, correspondientes al trabajador.

MÉXICO

Lasdra (2001)

La irrenunciabilidad debe entenderse como “la no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral”. Este principio no se restringe solo por la celebración de los contratos individuales de trabajo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo.

COLOMBIA	Barona (2010)	La irrenunciabilidad es la esencia del derecho del trabajo, en cuanto, la legislación laboral tiene su origen y pretende por medio de la protección del trabajador evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente, el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales, la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores.
ESPAÑA	Montoya (2015)	El autor expuso que, la renuncia de derechos laborales, tiene como única vía prohibir que el trabajador se desprenda de sus derechos, declarando todo acto de renuncia como nulo, asimismo, toda actuación que se asemeje de forma real o aparente.
REPÚBLICA DOMINICANA	Alburquerque (2003)	Señalo que, una de las vertientes del principio de irrenunciabilidad de derechos es que esta beneficia al trabajador, ya que esta regla tiene como fin evitar su sensibilidad económica; evitándose de esta forma que por imponencia del empleador firme o acepte limitaciones o renuncia en los derechos que le otorgo la ley.
ECUADOR	Passailaigue (2018)	Expreso que, en su constitución se prescribe los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo toda acción contaría nula; por ello, no puede renunciar los beneficios que por ley se le reconocen.

VENEZUELA

Aular (2013)

Indico que, este principio no está disponible para el trabajador; Además, el empleador esta obligado a respetar lo establecido, ya que, estas son normas imperativas, donde el trabajador se encuentra imposibilitado para poder disponer de sus derechos, y si llega expresar voluntariamente alguna renuncia sobre ellos, será declarado nulo.

BOLIVIA

Antezana (2012)

Argumento que, las leyes laborales son publicadas para conocimiento de todas las personas, ya sean, trabajadores, empleadores o abogados, puesto que, toda persona que contrata tiene que conocer los requisitos para la contratación, y los derechos que se originan; asimismo, las consecuencias que traería la vulneración a los derechos laborales.

INTERPRETACIÓN: De la doctrina analizada tenemos como resultados, que existen diferentes apreciaciones sobre la “irrenunciabilidad de derechos laborales”. Para un sector esta es considerada norma imperativa, donde no se puede disponer de manera libre de estos derechos. Por otro sector, tienen origen con el fin de evitar la desprotección económica del trabajador, evitando que por presión del empleador este acepte condiciones que limiten sus derechos laborales. Asimismo, indicaron que todos los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, donde toda renuncia inconsciente por parte del trabajador sobre sus derechos laborales será declarados nulos.

Como análisis tenemos que, todos los derechos laborales reconocidos por el trabajador cuentan con protección por una norma establecida en cada legislación, otorgándoles seguridad jurídica sobre el reconocimiento de sus derechos, ya que de lo contrario se estaría dando la vulneración tanto al trabajador como a cada norma establecida legalmente.

En consecuencia, la vulneración al principio irrenunciabilidad de derechos laborales, tiene como único afectado al trabajador, mas no al empleador. Por ello, es que la norma protege al trabajador, quien viene hacer la parte más débil. Es así por qué se declara nulo todo acto de renuncia sobre derechos laborales, por la desprotección que tendría una de las partes, causándole daños futuros por la inestabilidad económica.

Fuente 2 Propia del autor.

V: DISCUSIÓN

Desde la perspectiva epistemológica el presente estudio realizado es de carácter jurídico social, ubicándose en el patrón de la interpretación, realizada a través del enfoque cualitativo, donde no se ha utilizado la mediación numérica, por ello, se utilizó principalmente la recolección de antecedentes académicos internacionales y nacionales; asimismo, se han utilizado enfoques y teorías, las cuales, nos ayudan a entender de mejor manera el tema investigado; además, de las opiniones de los entrevistados, quienes son especialistas y expertos en el tema; teniendo por último, la interpretación de las guías de análisis documental de las legislaciones y doctrinas.

En relación con los **principales antecedentes** relacionados con la presente investigación, tenemos los siguientes:

En el contexto internacional, Mejía (2009), lo concluido en tesis realizada en Argentina, se está de acuerdo con su postura, porque es totalmente correcto decir que el legislador tiene como principal objetivo establecer un equilibrio entre empleador y el trabajador; además de ello, proteger a la parte más débil de la relación laboral, es justamente por eso que sus derechos laborales son irrenunciables, estando protegidos por norma Constitucional; asimismo, busca proteger sus derechos laborales ante cualquier otra ley que no sea concordante con lo establecido por la Constitución peruana.

Ante esa postura, Barreiro (2018), en su tesis hecha en Ecuador, sostiene que la prescripción extintiva sobre los derechos laborales del trabajador, prospera por la falta de interés del trabajador, la cual, pone fin a ciertas situaciones jurídicas, ya que, ciertos derechos no pueden estar perpetuas siempre en el tiempo.

Se concuerda con lo argumentado por el autor, siendo correcto el señalar que, ciertos derechos no pueden estar siempre disponibles. Por ello, en lo que corresponde a derechos laborales del trabajador, se debe establecer un tiempo razonable en lo que corresponde al ejercicio de solicitar derechos laborales del trabajador.

Ante ello, Paredes (2006), con su tesis realizada en Guatemala, expone algo muy importante, el cual, señalo que ante la inminencia de un despido injustificado, el trabajador aceptaría firmar renunciar a sus derechos laborales, con el fin de no perder su trabajo. Por ello, se concuerda con lo expuesto, porque esta figura es del día cotidiano, muchos trabajadores afectan situaciones indignas que afecta su dignidad, con el solo propósito de no perder el sustento de su vida diaria.

Asimismo, lo concluido por la tesis realizada por Jiménez (2016); y, la tesis hecha por Machuca (2016), se ha coincidido con su postura, porque la legislación peruana protege cualquier acto de renuncia, declarándolo nulo. Por ello, lo establecido por la constitución es muy importante, porque ante cualquier desconocimiento sobre la norma, si es o no posible renunciar a los derechos laborales por el trabajador, si este llegara a firmar cualquier documentó, nuestra carta magna los declara nulo, por ser de carácter indisponibles. Asimismo, coincido en lo referente a la prescripción, ya que, este no puede vulnerar ningún derecho fundamental.

En el caso nacional, el autor Huangal (2021), argumentó en su tesis que, se debería tomar de manera supletoria el artículo 2001 inc. 1, porque beneficia de mejor manera al trabajador, con respecto al reconocimiento de sus beneficios laborales. Por ello, ante esta postura se ha coincidido, ya que, no es necesario aplicar dicha normativa de manera supletoria, cuando se puede aprobar una modificatoria a la norma actual o promulgar una nueva Ley que establezca un mejor plazo respecto a la prescripción de derechos laborales, la cual, solo se va a referir al plazo de prescripción de derechos laborales, tener prescrita solo dicho tema.

Con relación a la investigación propuesta por Figueroa (2009), y la investigación realizada por Chihuan (2019), concluyeron respectivamente en su tesis que, la irrenunciabilidad de derechos tiene el privilegio de estar protegida por la constitución; en consecuencia, se ha coincidido con su postura, porque la constitución política peruana tiene prescrito la protección a los derechos laborales, siendo muy favorable para el trabajador, la cual, le está otorgando una garantía constitucional que tiene que ser respetada ante cualquier Ley contraria.

Asimismo, con la investigación realizada por Miñan, Navarro y Dimas (2017), su tesis señalo una postura muy interesante, manifestando que el principio de

irrenunciabilidad es incompatible con la extinción de derechos a causa del tiempo, por ello, señalan que originarían afectaciones jurídicas, porque dicha figura se entiende como renuncia tácita.

Respecto a ello, se discrepa con lo sostenido por los autores, ya que, no se trataría del tiempo transcurrido, sino más bien, del tiempo prescrito en la norma, porque el transcurso del tiempo no es lo que te hace perder el reconocimiento de un derecho, si no, el tiempo establecido por la vigente Ley, siendo el problema el plazo de prescripción.

A nivel local, Morales (2016), en su tesis concluyo que, se debería salvaguardar una vía alterna o pretensión alterna, mediante la cual se llegué a dar la revalidación del derecho laboral, ya que, el derecho no ha caducado, si no, la acción es la que ha prescrito. En consecuencia, se concuerda con lo sostenido, porque esta sería una forma de proteger al trabajador, a través de esta revalidación se estaría dando una estabilidad económica al trabajador.

Con relación a los principales enfoques o teorías, se ha concordado con lo establecido por Neves (2009), el cual argumentó que, gracias al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, el empleador está impedida de tomar acciones contra el despojo de derechos laborales; porque si no fuera esto así, el empleador podría manipular a su conveniencia los derechos laborales del trabajador.

Por ello, el Ferro (2004), sostuvo que, el principio de irrenunciabilidad viene hacer la inhabilidad propia del trabajador a renunciar sobre sus derechos laborales, se concordó con lo indicado, porque el trabajador no puede disponer sobre sus derechos laborales.

Por otro lado, respecto al concepto de derecho laboral, se ha concordado por lo indicado por Morales (2016), el cual indico que, los derechos laborales es esa protección que tiene el trabajador, al ser despedido injustamente y quedar desamparado sin ningún beneficio laboral; por ello, los derechos laborales son esa garantía para no quedar desamparado económicamente.

Sobre los beneficios sociales del trabajador se ha concertado con Bueno (2006), el cual argumento que, todo beneficio social viene hacer un derecho laboral, pero no

todo derecho laboral es un beneficio social, lo cual es correcto, porque no se puede considerar la remuneración económica como un beneficio social.

Con respecto a la prescripción laboral se ha discrepado con Toledo (2013), porque no se puede reconocer una voluntad nunca manifestado por parte del trabajador, como una renuncia tacita de derechos laborales solo por el transcurso del tiempo, además, no tiene ningún sentido señalar que la prescripción viene hacer una sanción al desinterés derechos laborales, cuando hay muchos trabajadores que nunca tuvieron conocimientos que habían adquiridos tales derechos gracias a la relación laboral.

Asimismo, se ha discrepado con Ycasa (2018), el cual ha indicado que, la prescripción extintiva es una forma por la cual la normativa va proteger la seguridad jurídica, poniendo fin a ciertos derechos, como un modo de sancionar la desatención del trabajador; ante ello, en referencia a nuestra legislación, no se puede hablar de seguridad jurídica cuando se está buscando prohibir el reconocimiento de un derecho solo lapso de tiempo, sabiendo que el plazo establecido es muy corto en nuestro país.

De lo expuesto por Bracho (2008), se ha relacionado como concepto de acción que es el poder jurídico que adquiere todo ciudadano, ante cualquier vulneración de un derecho, el cual, puede demandar ante el juez la protección de sus derechos.

Así también, al respecto del concepto de seguridad jurídica se ha concordado con lo expuesto por Perez (2000), porque entre la seguridad jurídica y el Estado existe una relación, ya que, el proponer o modificar leyes tiene que ir acorde con la protección de derechos, porque una ley no podría ir en contra de un derecho fundamental defendido por la constitución política, porque ello traería consigo inseguridad jurídica, es por ello, que el tiempo de prescripción establecido, al ser muy corto causa inseguridad jurídica al trabajador, al momento de solicitar sus derechos laborales.

Con respecto al concepto de vulneración, se ha concertado con lo argumentado por Marta (2016), porque la vulneración viene hacer los daños que causa el empleador al trabajador al trabar el reconocimiento de sus derechos laborales; asimismo, se

da la vulneración al trabajador, a causa del plazo no razonable establecido por prescripción de derechos laborales.

En relación a **las respuestas obtenidas por parte de los especialistas y expertos** se ha obtenido lo siguiente:

De acuerdo con el objetivo específico 1, y en aplicación de la pregunta 1, se obtuvo que, uno de los entrevistados ha discrepado, fundamentando que, no es vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, si no, es vulneración a derechos irrenunciables, porque lo que se está vulnerando en son derechos que son reconocidos como irrenunciables. Sin embargo, los restantes han concordado con que existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, porque en la practica el trabajador no tiene conocimiento de estos derechos otorgados por su relación; así como, las trabas por parte del empleador, donde el trabajador se ve en la necesidad de aceptar tratos, con la finalidad de no perder todo lo que le corresponde.

En la pregunta 2, en la entrevista realizada, uno de los entrevistados ha discrepado, argumentando que, la prescripción se ejerce de manera adecuada, pero lo que no se considera adecuado es el plazo de la prescripción; el resto de especialistas han coincidido, con que no se aplica de manera adecuada, porque el plazo de la prescripción es un plazo no razonable.

En la pregunta 3, los entrevistados han concordado con las características de la irrenunciabilidad, considerando que son imprescriptibles, inherentes y sobre irrenunciables, ya que, el trabajador no puede disponer sobre estos derechos, estando reconocidos tanto en la Ley como en la Constitución Política.

Por otro lado, en el segundo objetivo específico, en la pregunta 4, uno de los entrevistados ha discrepado, indicando que, el plazo de prescripción se sustenta en el principio de seguridad jurídica; por otro lado, los demás entrevistados, están concorde con que, la prescripción de la acción no garantiza una adecuada seguridad jurídica; porque el plazo establecido, limita a que el trabajador pueda solicitar el reconocimiento de sus derechos laborales, ya que, el plazo establecido no es razonable.

En la pregunta 5, los especialistas han concordado con el plazo establecido para accionar sobre el reconocimiento de derechos laborales, mencionando que, dicho plazo es de 4 años, establecido en la Ley 27321.

En la pregunta 6, los entrevistados han convenido en la misma línea, sobre cuando se genera la interrupción de la prescripción de derechos laborales; indicando que esta interrupción se llega a dar con el simple hecho de comunicarle al empleador los adeudos laborales, así como, a través de una solicitud, cuando se invita a conciliar, una carta notarial, una demanda y mediante la interposición de una queja ante el ministerio de trabajo.

Asimismo, en el objetivo específico 4, en la pregunta 7, los entrevistados han discrepado sobre cuáles serían los lineamientos para solucionar la vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, unos han manifestado que debería ser la derogación de Ley N° 27321; otra parte, ha señalado que se debería mejorar los mecanismos de reconocimientos de derechos; y la otra parte, ha señalado que se debería modificar el plazo de la prescripción de la Ley N°27321.

En la pregunta 8, los especialistas han concordado con que, el plazo de 4 años no es razonable porque el plazo es contrario a los derechos resguardados por la Constitución Política, porque esta protege derechos fundamentales; una parte opina que existe controversia entre lo establecido por la Ley, contra lo establecido con la Constitución, ya que, la Ley prescribe un plazo no razonable sobre el reconocimiento de derechos laborales, mientras que la Constitución política señala que estos son imprescriptibles.

Sobre la pregunta 9, los especialistas han concordado con que se debería ampliar el plazo de la prescripción, pero han discrepado sobre el tiempo que se debería establecer; una parte señalaba que, debería ser 2 años; otra parte señalaba que, se debería duplicar el plazo establecido, siendo 8 años a lo que debe aplazar; y otros han señalado que se debe ampliar a 10 años el plazo de la ley vigente, tomando la figura del Código Civil en su artículo 2001.

Respecto al **objetivo específico 3**, se ha utilizado las guías de análisis **documental**, utilizando la legislación comparada, donde se ha coincidido con todas las demás otras legislaciones, porque todas ellas al igual que en el Perú, los

derechos laborales tienen protección constitucional, teniendo normado los derechos del trabajador, asimismo, prescribiendo que dichos derechos del trabajador son irrenunciables.

En relación con el mismo objetivo específico, se ha utilizado la **doctrina comparada**, donde se ha coincidido con las opiniones expuestas por los autores, los cuales, han indicado que los derechos laborales no son de libre disposición, siendo nulo todo acto de renuncia; asimismo, que el trabajador cuenta con protección legislativa, la cual, protege a la parte más débil de relación laboral, ante los abusos realizados por el mal obrar del empleador.

VI: CONCLUSIONES

PRIMERO: El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral, se vulnera debido a la regulación de 4 años prescritos en la Ley N° 27321, el cual, es considerado un plazo no razonable para ejercer el reconocimiento de los derechos labores por parte del trabajador, quien por falta de conocimiento de la normativa establecida, se encuentra ante la figura de la prescripción de la acción en cuanto deciden ejercer sus derechos, posterior al plazo legalmente establecido.

SEGUNDO: Del análisis realizado se ha determinado que, las características de la irrenunciabilidad de derechos laborales en el Perú son: imprescindibles, inherentes, imprescriptibles e irrenunciables, siendo que, entre ellas, se ha desarrollado como característica principal al carácter irrenunciable que acoge este principio, lo que conlleva a que, cualquier renuncia expresa por parte del trabajador respecto de sus derechos laborales sea declarado nulo.

TERCERO: Se ha determinado que, la prescripción de la acción en el ámbito laboral no garantiza la adecuada seguridad jurídica y la certeza del derecho al trabajador; ello debido, a que el plazo de prescripción establecido de 4 años, no es razonable para el ejercicio de acciones legales que coadyuven el reconocimiento de sus derechos. Asimismo, se ha advertido la inexistencia de seguridad jurídica del trabajador, debido a que, la Ley establecida se muestra ajena a la realidad del trabajador, lo que constituye, la afectación de un derecho fundamental.

CUARTO: El tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el derecho comparado, coincide con la legislación peruana al considerar a los derechos laborales como irrenunciables, lo que conlleva a que se determine que no formarían parte de la libre disposición del trabajador y, a su vez, regular la protección constitucional sobre los referidos derechos, declarando la nulidad de todo acto de renuncia, pues dicha conducta sería contraria a la norma;

asimismo, los diferentes doctrinarios reconocen este principio como una forma de protección al trabajador, quien es considerado la parte más débil de la relación laboral, frente a cualquier acto de renuncia incitado por el empleador o renuncia expresa por el trabajador como nula.

QUINTO: Dentro de los lineamientos determinados para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción laboral, se ha considerado la derogación de la Ley N°27321 o la modificación de la referida ley respecto del plazo de 4 años establecido, promoviendo el plazo de 10 años, un tiempo prudente para la realidad peruana actual, tomando la figura del Código Civil en su artículo 2001, la cual, anteriormente fue utilizada como norma supletoria antes de la vigencia de la Ley N°27321.

VII: RECOMENDACIONES

PRIMERA: AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, se recomienda concientizarse respecto de realidad de la población, a fin de determinar el plazo razonable para la aplicación de la prescripción del ejercicio del reconocimiento de los derechos laborales, promoviendo su modificación o derogación de la actual Ley N°27321, teniendo como criterio que los derechos laborales tienen el carácter irrenunciable, además, que se trataría de un derecho fundamental irrenunciable reconocido por la Constitución Política.

SEGUNDO: A SUNAFIL, con la finalidad de que, dentro de sus funciones promueva el conocimiento de normas laborales establecidas a los trabajadores, con capacitaciones mensuales sobre las normas que protegen sus derechos laborales, entre otros; además, incentive a las empresas a informar por medio de publicaciones en el centro laboral que erradiquen el desconocimiento del trabajador y, por cuanto, prevalezca la seguridad jurídica del trabajador en su entorno laboral.

TERCERO: A LAS EMPRESAS, se les exhorta garantizar adecuadas capacitaciones para educar al empleador, que coadyuven a sus trabajadores al conocimiento de sus derechos laborales y la existencia de la figura de la prescripción en el reconocimiento de los derechos laborales, así evitando futuras trasgresiones a sus derechos por la afectación a los intereses del trabajador.

CUARTO: A LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA, a fin de que conozcan la inseguridad jurídica en la que se encuentra el trabajador, ante la cantidad de procesos negados a causa de la prescripción de la acción, y que atentan contra su seguridad Jurídica, para que, con ello se obtengan criterios que actúen como mecanismos de protección al reconocimiento de derechos laborales, obteniéndose así, un mayor plazo sobre el tiempo establecido de la prescripción de la acción.

REFERENCIAS

Alburquerque, R. (2003). Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.

<file:///D:/ciclo%20XII/Rosa%20Mejia%20Franco..pdf>

Alonso, L. (2007). Sujetos y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. España.

Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007

Aular, L. (2013). Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano. Venezuela.

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Laular/Documento.pdf>

Barreiro, R. (2018). La Prescripción Extintiva de Acciones Laborales. Universidad católica de Santiago Guayaquil. Ecuador.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12039/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-304.pdf>

Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano, Revista Criterio jurídico garantista. Fundación Universidad Autónoma de Colombia.

<https://www.lamjol.info/index.php/cuadernojurypol/article/view/11016/12887>

Bejarano, H. (1995). La caducidad en el Derecho Laboral. Pamplona, España.

file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/la_prescripci%C3%B3n_de_los_derechos_laborales.pdf

Biblioteca de la Universidad de Lima (2014), Citas y referencias: recomendaciones y aspectos básicos del estilo APA. (3ª ed. En español, 6ª. Ed. En inglés). Lima, Perú.

https://ultima.edu.pe/sites/default/files/news/file/citas_referencias_apa.pdf

Blasco, J. y Pérez, J. (2007). Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando horizontes.

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>

Bueno, R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>

Castellano, A. (2008). Vigencia y alcance del principio de irrenunciabilidad. Derecho & Sociedad.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17324/17610>

Chihuan, K. (2019). El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la municipalidad distrital de Acoria -2018. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/1d7ec528-46cf-434c-9ca1-a5355b603fd5>

Codificación del Código del Trabajo (1997). Irrenunciabilidad de derechos. Ecuador

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código de Trabajo (2011). Decreto 1441. Guatemala.

http://bvs.gt/eblueinfo/ML/ML_008.pdf

Código de Trabajo (1994). Chile.

https://www.ingeachile.cl/descargas/normativa/higiene_prevenccion_riesgos/codigo_trabajo.pdf

Código Sustantivo del Trabajo. (2011)

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Constitución Política de Colombia. (1991)

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Constitución Política de la Republica de Paraguay. (1992).

<http://digesto.senado.gov.py/archivos/file/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20del%20Paraguay%20y%20Reglamento%20Interno%20HCS.pdf>

Constitución Política Del Perú (1993).

https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1999).

<https://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009).

<https://bolivia.justia.com/nacionales/nueva-constitucion-politica-del-estado/>

Ferro, V. (2004). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/Homenaje-a-Americo-Pla-full-196-228.pdf>

Figueroa, E. (2009). Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: vinculación al tema de predictibilidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1491/Figueroa_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, V. (2021). La seguridad jurídica. Benites, Vargas & Ugaz Abogados.

<https://www.bvu.pe/la-seguridad-juridica/#:~:text=La%20seguridad%20jur%C3%ADdica%20se%C3%B1ala%20el,actos%20contrarios%20al%20ordenamiento%20jur%C3%ADdico.>

Hernández, C., Fernández, C, y Baptista, M. (2000). Metodología de la investigación.

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094262/cap03.pdf>

Hernández, R. (2020). Recolección de datos cuantitativos.

http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf

Huangal, Y. (2021). Discusión sobre el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en materia laboral en el régimen de la actividad privada. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

[file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/informacion%20brianda/Tes.%20Yo%20selin%20Yessenia%20Huangal%20Rodas%20y%20Erlita%20Flor%20Vera%20stegui%20Cueva%20\(1\).pdf](file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/informacion%20brianda/Tes.%20Yo%20selin%20Yessenia%20Huangal%20Rodas%20y%20Erlita%20Flor%20Vera%20stegui%20Cueva%20(1).pdf)

Jiménez, L., & Charrasquié, H. (2011). Prescripción de las cesantías desde una perspectiva obligacional y constitucional.: Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.

<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/210/1/TE%20SIS%202.pdf>

Jiménez, S (2016). La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuando a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos. Universidad Nacional de Loja de Ecuador. Ecuador.

[https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/13556/1/TESIS%20SILVIA%20JIMENEZ%20\(1\).pdf](https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/13556/1/TESIS%20SILVIA%20JIMENEZ%20(1).pdf)

Kerlinger, F. (2000). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento. México.

Lastra, J. (2001). Principios ordenadores de las relaciones de trabajo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://www.lamjol.info/index.php/cuadernojurypol/article/view/11016/12887>

Ley de Trabajo N°20.744 (2018). Irrenunciabilidad de derechos. Argentina.

<https://bcn.gob.ar/uploads/adjuntos/DOSSIERLEGISLATIVO159LCTIrrenunciabilidad-de-derechosDocJuris.pdf>

Ley N°20744. (1974). Ley de contrato de trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Ley N° 213 (1993). Código del trabajo. Paraguay.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>

Ley 27321 (2000). Por la que se establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=57084#:~:text=Nombre%3A-.Ley%20n%C3%BAm.,derivadas%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral.&text=Resumen%2Fcita%3A,se%20extingue%20el%20v%C3%ADnculo%20laboral.

Ley General de Trabajo. (1992). Bolivia.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>

Machuca, J (2016), Prescripción de las acciones. Universidad de Cuenca. Cuenca Ecuador.

<file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/Tesis%20ecuador%202.pdf>

Marcelo, Y. (2012). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales. la Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

<file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/EI%20Principio%20de%20Irrenunciabilidad%20de%20los%20Derechos%20Laborales%20contra%20la%20Prescripci%C3%B3n%20del%20Cobro%20de%20los%20Beneficios%20Sociales.pdf>

Marta, J. (2016). Las vulneraciones a los derechos laborales en los procesos de selección y administración de personal en las organizaciones colombianas. Universidad militar de nueva grande. Colombia.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16025/NOGUERAROSEROJOSEMARIA%20MARCOS2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía, R. (2009). El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Universidad de Palermo. Buenos aires, Argentina.

<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/839/Rosa%20Mejia%20Franco..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, D. (2019), La prescripción aplicada al ámbito laboral y su influencia sobre la eficacia del principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales. Perú.

[file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/informacion%20brianda/BC-4387%20MENDOZA%20DIAZ%20\(1\).pdf](file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/informacion%20brianda/BC-4387%20MENDOZA%20DIAZ%20(1).pdf)

Miñan, K; Navarro, F. y Dimas, P. (2017). Pérdida de los derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada. por medio de la prescripción". Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, Perú.

<file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/000002525T.pdf>

Morales, F. (2016). La Prescripción de la Acción Laboral y la Revalidación de la Pretensión en el Derecho Procesal Civil

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4686>

Montoya, A. (2015). Derecho del trabajo.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=4569856>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Red online volumen 33.

<file:///C:/Users/ACER/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Neves, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-349-372.pdf>

Neves, J. (2018). Introducción al derecho de trabajo.

<https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). La relación de trabajo.

<http://ilo.org/ifpdial/lang--es/index.htm>

Orsini, J. (2010). Los Principios del Derecho del Trabajo, Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de la Plata.

Palacios, E. (2019). Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17481/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, M. (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. Guatemala.

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5742.pdf

Pasco, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. Revista IUS ET VERITAS. Lima, Perú.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419/12981>

Passailaige, R. (2018). Ecomundo unidad educativ particular bilingüe.

<https://ecomundo.edu.ec/irrenunciabilidad-de-derechos/>

Perez, A. (2000). La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia.

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:BFID-2000-15-48A09575/PDF>

Real Decreto Legislativo (2015). Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Romero, C. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa.

https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_a_sesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf

Sampieri, R. (2003). Metodología de la investigación.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo3.pdf

Sánchez, A. (2006). Las transformaciones del derecho del trabajo.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Toledo, C (2013), Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. Derecho PUCP.

<file:///D:/CICLO%20XI/modelo%20tesis/6758-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26234-1-10-20130723.pdf>

Tomaya, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral. Revista Gaceta Jurídica. Lima, Perú.

https://www.academia.edu/40571817/INSTITUCIONES_DEL_DERECHO_LABORAL

Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad". En: lus et veritas. N° 22.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-349-372.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Sentencia recaída en el expediente

EXP. N°2906-2002-AA/TC. Lima. 20 de enero.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02906-2002-AA.html#:~:text=Se%20impone%2C%20as%20C3%AD%2C%20una%20cl%C3%A1usula,la%20sociedad%20y%20del%20Estado>

Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Sentencia recaída en el expediente

EXP. N°02521-2009-PA/TC. Lima. 30 de junio.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02521-2009-AA%20Resolucion.html>

Vidal, F. (2006). Prescripción Extintiva y Caducidad. Revista Gaceta. Lima, Perú.

<http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=127248>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Ámbito Temático	Problema General	Preguntas Especificas	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Información De:	
							Sujetos	Fuentes Documental
Derecho Laboral	¿Cuáles son las causas de vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral?	<p>- ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú?</p> <p>- ¿Porque conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador?</p> <p>-¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral.</p>	Analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral.	<p>- Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.</p> <p>- Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.</p> <p>- Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral.</p>	<p>-Derechos laborales.</p> <p>-Principio de irrenunciabilidad</p> <p>-Prescripción de la acción.</p>	<p>-Derechos laborales.</p> <p>-Beneficios laborales</p> <p>-Seguridad jurídica</p> <p>-Vulneración</p> <p>-La acción</p>	<p>- Docentes.</p> <p>- Abogados.</p>	<p>Tesis</p> <p>Artículos</p> <p>Normativas</p>

ANEXO N°02. VALIDACIÓN DE GUÍAS.

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de abril del 2023

Mg. Rodríguez Lara Yessenia Mariela

Asunto: **Solicito validación de instrumento por juicio de experto**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; asimismo hacerle conocer que me encuentro realizando un trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral, por lo que se deben realizar entrevistas y las preguntas deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.

Seguro de contar con su apoyo en calidad de experta se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco su colaboración.

Atentamente.



Randi Manuel Pérez Morales

TÍTULO: Identificación al padre biológico en los procesos de impugnación de paternidad mediante la actuación oficiosa del juez de familia, Trujillo 2022				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Karla Alejandra Mariños Moreno		
Apellidos y nombres del experto (a)		Rodríguez Lara Yessenia Mariela		
Título profesional del experto (a)		Abogada		
Grado académico del experto (a)		Magíster en Gestión Pública		
Cargo e institución donde labora		Estudio Jurídico Rodríguez & Asociados		
VALORACIÓN				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					X
2	Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					X
3	Actualidad	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					X
4	Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					X
5	Suficiencia	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los					X

		ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
6	Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					X
7	Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
8	Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
9	Metodología	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					x
10	Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
Calificación							
			0 - 20	21- 40	41- 60	61- 80	81- 100

II. OPINION DE APLICABILIDAD. –

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

Puntuación:

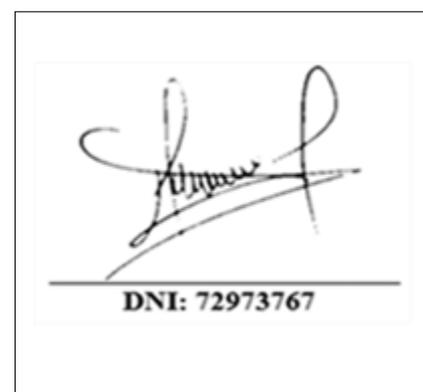
De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 28 de abril de 2023

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES. –

TÍTULO: Identificación al padre biológico en los procesos de impugnación de paternidad mediante la actuación oficiosa del juez de familia, Trujillo 2022				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Randi Manuel Perez Morales		
Apellidos y nombres del experto (a)		Zevallos Loyaga, María Eugenia		
Título profesional del experto (a)		Abogada		
Grado académico del experto (a)		Doctora		
Cargo e institución donde labora		Docente- UCV		
VALORACIÓN				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					X
2	Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					X
3	Actualidad	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					X
4	Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					X

5	Suficiencia	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					X
6	Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					X
7	Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
8	Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
9	Metodología	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					x
10	Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
Calificación			0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100

III. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

Puntuación:

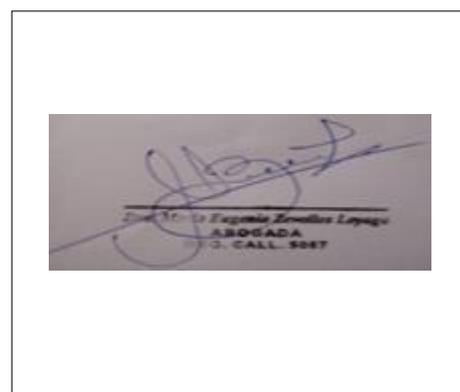
De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 27 de abril de 2023

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de abril del 2023

Dr. Boy Vásquez Luis Miguel

Asunto: **Solicito validación de instrumento por juicio de experto**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; asimismo hacerle conocer que me encuentro realizando un trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral, por lo que se deben realizar entrevistas y las preguntas deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.

Seguro de contar con su apoyo en calidad de experta se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco su colaboración.

Atentamente.



Randi Manuel Pérez Morales

ANEXO N° 02

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

III. DATOS GENERALES. -

TÍTULO: Identificación al padre biológico en los procesos de impugnación de paternidad mediante la actuación oficiosa del juez de familia, Trujillo 2022				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Randi Manuel Pérez Morales		
Apellidos y nombres del experto (a)		Boy Vásquez Luis Miguel		
Título profesional del experto (a)		Abogado		
Grado académico del experto (a)		Magíster		
Cargo e institución donde labora		Docente- UCV		
VALORACIÓN				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					x
2	Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					x
3	Actualidad	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
4	Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
5	Suficiencia	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					x
6	Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de					x

		contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					
7	Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
8	Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
9	Metodología	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					X
10	Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
Calificación			0 - 20	21- 40	41- 60	61- 80	81- 100

V. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

Puntuación:

De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 28 de abril de 2023

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 27 de abril del 2023

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Solicito validación de instrumento por juicio de experto**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; asimismo hacerle conocer que me encuentro realizando un trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar de qué manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral, por lo que se deben realizar entrevistas y las preguntas deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.

Seguro de contar con su apoyo en calidad de experta se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco su colaboración.

Atentamente.



Randi Manuel Pérez Morales

ANEXO N° 02

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VI. DATOS GENERALES. -

TÍTULO: Identificación al padre biológico en los procesos de impugnación de paternidad mediante la actuación oficiosa del juez de familia, Trujillo 2022				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Randi Manuel Pérez Morales		
Apellidos y nombres del experto (a)		Zevallos Loyaga, María Eugenia		
Título profesional del experto (a)		Abogada		
Grado académico del experto (a)		Doctora		
Cargo e institución donde labora		Docente- UCV		
VALORACIÓN				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					x
2	Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					x
3	Actualidad	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
4	Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
5	Suficiencia	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					x

6	Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.						X
7	Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.						X
8	Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.						X
9	Metodología	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.						X
10	Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.						X
Calificación			0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	

VIII. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

Puntuación:

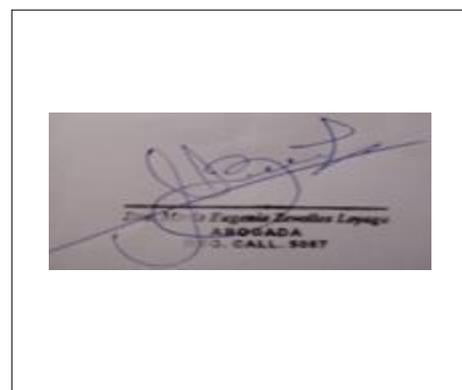
De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 27 de abril de 2023

ANEXO N°03. ENTREVISTAS REALIZADAS

ENTREVISTADO N°01



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: JESÚS ERICK FORT CABRERA

Edad: 40 años. **Género:** MASCULINO

Cargo: JEFE DE RECURSOS HUMANOS.

Institución: IREN - NORTE

Entrevistador: RANDY PEREZ MORA

Fecha: 17 de mayo de 2023 **Hora:** 09:00 a.m.

Lugar: Centro de Trabajo.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Sí, existe vulneración a los derechos laborales, ya que a pesar que el Ordenamiento Jurídico establece que son irrenunciables e imprescriptibles; no se cumple el respeto a los derechos laborales fundamentales y constitucionales, por ejemplo: la Institución SUNAFIL no vela por los derechos laborales incumplidos a un ciudadano si ya transcurrió el plazo de cuatro años (sólo por citar un ejemplo).

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

No, mi opinión es que debería ampliarse el plazo de prescripción de los derechos laborales a ocho o diez años, los plazos deben ser más extensos como sucede en el ámbito penal. Los derechos laborales son derechos fundamentales que tiene todo ciudadano y trabajador, deben tener mayor protección en el ámbito legal.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

- La Constitución Política del Perú protege al trabajador respecto de sus derechos laborales, así tenemos: El Tribunal Constitucional de Perú, en la causa STC N.º 2906-2002-AA/TC, ha señalado lo siguiente: ***“La Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento –y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique.”***
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales significa que son intransigibles e imprescriptibles, protegidos por la Constitución y Tratados Internacionales.
- Limita la autonomía de la voluntad (por ejemplo: el trabajador no puede privarse voluntariamente de las garantías que señala la legislación laboral (aunque sea por beneficio propio).
- En el ámbito laboral esta limitada el Principio de la Autonomía de la Voluntad.
- Si un trabajador renuncia a un derecho laboral, esto esta viciado de nulidad absoluta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

No garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador, es muy poco el tiempo que tiene un trabajador para exigir el respeto de sus derechos laborales vulnerados. Por diferentes razones o intereses el trabajador no inició la acción legal para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales dentro del plazo de prescripción de cuatro años (por ejemplo: viajó al extranjero para conseguir un trabajo). Posteriormente transcurrido este plazo ya no tiene derecho el trabajador a exigir el pago de sus derechos laborales, a pesar que éstos son irrenunciables, intransigibles e irrenunciables.

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

En el ordenamiento jurídico peruano, el artículo único de la Ley 27321, establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

- Reconocimiento de la Obligación.
- Intimación para constituir en mora al deudor.
- Citación con la demanda o por otro acto con el que se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente.
- Oponer judicialmente la compensación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

Debe modificarse la Ley 27321 y ampliarse el plazo de prescripción de la acción laboral a un plazo de años superior que permita al trabajador tener mayor tiempo para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, recomiendo que sea a ocho o diez años.

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

No es razonable el plazo de cuatro años, como indiqué en la pregunta número cuatro, es muy poco el tiempo que tiene un trabajador para exigir el respeto de sus derechos laborales vulnerados. Por diferentes razones o intereses el trabajador no inició la acción legal para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales y se ve limitado o perjudicado ante la Ley (A PESAR QUE LOS DERECHOS LABORALES SON IRRENUNCIABLES, INTRANSIGIBLES E IRRENUNCIABLES).

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se



aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

Si estoy de acuerdo que sea modificada la Ley 27321 o ampliado el plazo de prescripción en la citada norma; de esta manera el trabajador estará más protegido frente al cumplimiento de sus derechos laborales fundamentales y constitucionales.

Firma

Fort Cabrera Jesús Erick
DNI 42075792
Reg. CAL N° 50806
erickfortcabrera@hotmail.com
Cel: 932 078938

ENTREVISTADO N°02



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: MG. Jorge Angel Rodriguez Briceño
Edad: 43 años **Género:** Masculino
Cargo: Gerente General
Institución: Estudio Jurídico JARBIP SAC ABOGADOS
Entrevistador: Randi Manuel Pérez Morales
Fecha: 16 de mayo del 2023 Hora: 12 pm

Lugar: Calle Alfonso Ugarte N° 1324, Distrito de Florencia de Mora, Provincia de Trujillo, departamento de la Libertad.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. **Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.**

A medida que pasa el tiempo las diferentes modalidades contractuales laborales han tenido matices diferentes, dado que contamos con una jurisprudencia que cada día nos demuestra connotaciones distintas en derecho laboral. En este contexto si se vulnera este derecho a medida que el trabajador tiene que ajustarse a las disposiciones vigentes y no puede crear, modificar, acordar un trato que lo beneficie en otros aspectos económicos.

2. **Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.**

La Ley 27321 es ambigua y necesita urgentemente ajustes legales, debido que el plazo de cuatro años que otorga al trabajador son insuficientes, esto debido a una serie de características como es la falta de conocimiento, la falta de valor o decisión de un trabajador al poder reclamar un derecho propio, esto debido que la mayoría de trabajadores desconocen sus derechos, así como la subordinación que llevan no es la idónea.

3. **Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.**

El trabajador no puede renunciar algunos derechos, esto no debería expresarse de esta forma debido a que a pesar que algún acuerdo sea en beneficio del trabajador este no podrá realizarlo. La autonomía de voluntad, si lo quiere realizar será nulo de pleno derecho tal cual indica la norma laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. **Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.**

No. Esto se debe que una vez paso este tiempo, el trabajador pierde cualquier tipo de derechos laborales como es el de sus beneficios sociales, remuneraciones, atentando directamente con un derecho constitucional, algo que debería extenderse por lo menos a 10 años.

5. **Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.**

Según lo determina la norma es de cuatro años el mismo que tiene como antecedente Legislativo N° 27022, el cual en su forma lo determino en dos años, sin embargo, se respeta la decisión jurisprudencial de 4 años contados desde el día siguiente desde



que se extingue el vínculo laboral, lo que se ha venido trabajando en las diferentes instancias laborales del país.

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

En los casos que el trabajador interponga queja ante el ministerio de trabajo, por el hecho de no haberles reconocidos sus derechos laborales por el vínculo contractual, como lo tenemos en la Casación Laboral 6763-2017.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

Lo primero que debe aplicarse es la extensión de la prescripción en la normativa laboral vigente no menor a 8 ni mayor a 10 años.

Debe protegerse el derecho laboral o el derecho del trabajador, los distintos juzgados laborales a cargo de su juez laboral, deben interpretar correctamente la normativa laboral, la misma que debe ser dirigida en pro al trabajador para la defensa de sus derechos, no a favor de elites de poder o empresas privadas. Contextualizar e interpretar la norma a favor de los trabajadores.

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos

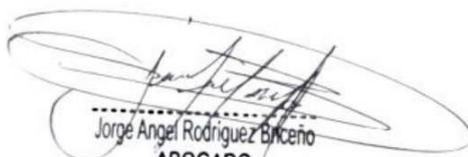


laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

Por supuesto que no es razonable para el trabajador, es razonable y favorable para el empleador en la diversidad de sus contratos que mantienen en estos momentos donde aumentado la informalidad laboral, donde se rigen normas sin derechos alguno y otras con pocas remuneraciones y solo se encargan de deteriorar los derechos laborales, leyes esclavistas y engañosas tal como la que tuvimos de Servicios No Personales, y se extinguió y pasamos a CAS, que solo recupero algunas alternativas en derecho laboral , pero no expresado en su totalidad.

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

A mi criterio profesional, debería incorporarse en la norma legal la expansión por un tiempo mínimo no menor de 8 ni mayor de 10 años, dado que serían los parámetros exactos para que el trabajador no vea disminuido ni aplacado sus derechos laborales.



Jorge Angel Rodriguez Briceño
ABOGADO
CALL: N° 011732

Firma
DNI: 41237668
Reg 011732 Colegio de Abogados de la Libertad
Correo: jorgeangel1324@gmail.com
Cel: 929025745

ENTREVISTADO N°03



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: Marta Casas Pereda.....

Edad: 62 Género: .. Femenino.....

Cargo:Asistente.....

Institución:Ministerio Público

Entrevistador: Randi Perez Morales

Fecha: 11 de mayo del 2023 Hora: 10 am

Lugar: Universidad Nacional de Trujillo

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Sí, si existe porque muchos trabajadores no logran solicitar el cobro de sus derechos laborales.

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

No, ya que esta figura solo está vulnerando el reconocimiento de los derechos laborales

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Que estos son imprescriptibles, inherentes y sobre todo irrenunciables para el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

No, ya que, no se puede hablar de seguridad jurídica cuando por la prescripción muchos trabajadores se quedan sin poder accionar sobre el reconocimiento de sus derechos laborales.

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

Según lo establecido por la ley 27321 son 4 años.

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Mediante una queja ante el ministerio de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

En primer momento se debería ampliar el plazo de la prescripción, si bien son derechos que no pueden estar perennes en el tiempo, se puede buscar dar un mejor plazo para el reconocimiento de estos derechos

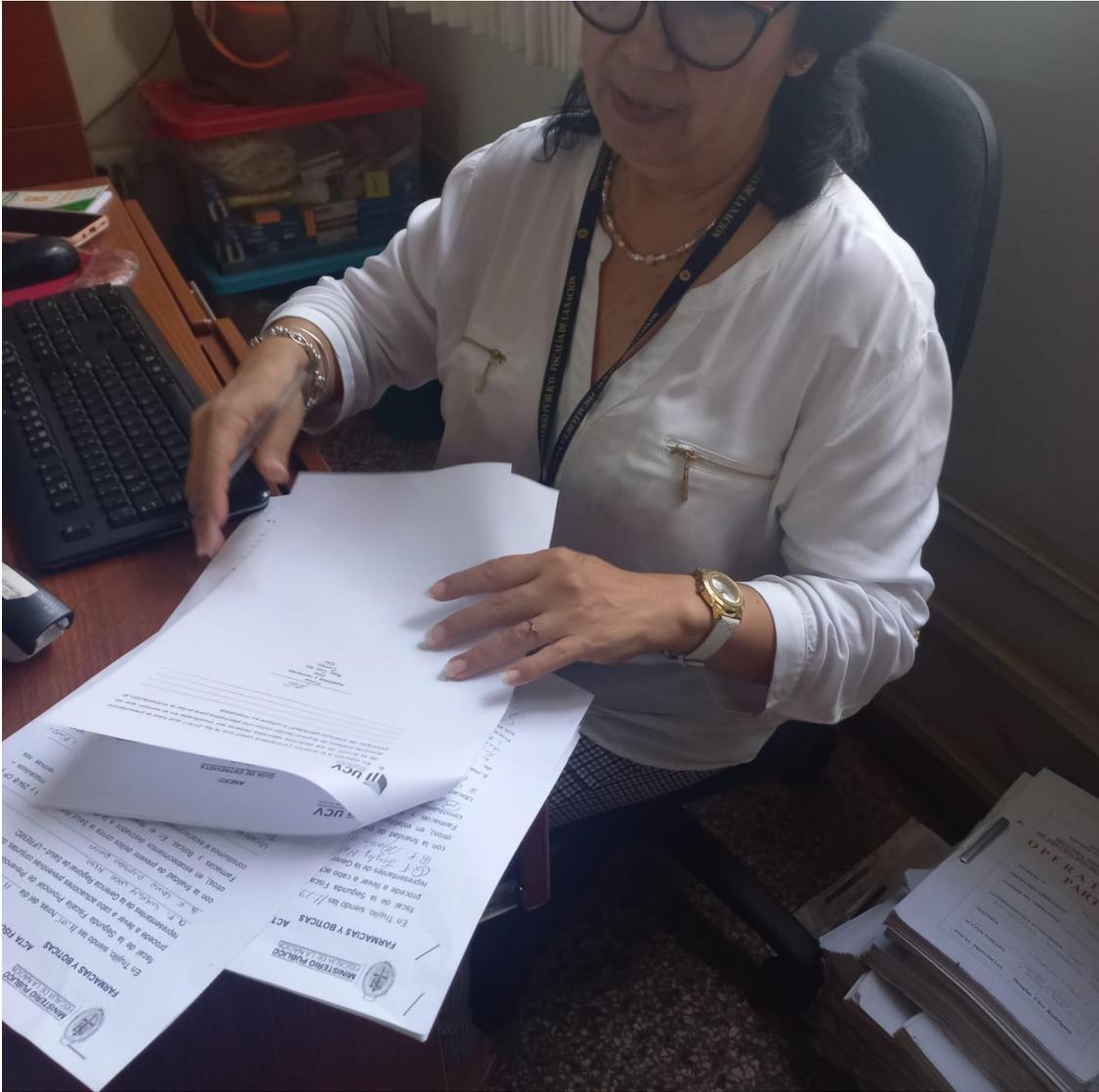
8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

A mi criterio considero que la ley afecta a lo establecido por la constitución. Por ello, no es razonable, se debería dar una reforma respecto a esos 4 años, y buscar una mejor forma en lo que se trata en reconocimiento de derechos laborales.

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

Si, se debería dar un mejor plazo, esto con una investigación adecuada de cuantos años es lo razonable, que bien podría ser 8 o 10 años.


Firma
Apellidos y nombres CASAS PEREDA MARTA.
DNI 19910386.
Reg. Col. Ab. 6057
Correo: mcasasd@mpm.gob.pe.
Cel: 945461173.



ENTREVISTADO N°04



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral"

I. Datos generales:

Entrevistado: Raúl Costado Estar Pizarro
Edad: 31 Género: Requerido
Cargo: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución: FISCALÍA
Entrevistador: Randy Manuel Pérez Morales
Fecha: 24/05/23 Hora: 11:10
Lugar: TAYAMA

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

SI, POR QUE MUCHAS VECES EL TRABAJADOR DESCARACE
EL TIEMPO PRESCRIPTO PARA ACCIONAR SOBRE SUS
DERECHOS LABORALES.

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

NO.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Podría ser por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncia al mismo en materia laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

Sí, debiéndose establecer un plazo adecuado prescripción.

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

04 años, según la Ley 27321.

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

CUANDO SE AUTENTIQUE UNA OTRA DATE EL HISTORIAL DE TRABAJO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

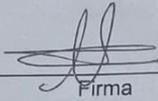
- DIFUSIÓN DE LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable, considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

- NO, POR QUE MUCHOS TRABAJADORES DESCONOCEN EL TIEMPO QUE TIENEN PARA OBTENERLO.

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

SI.



Firma

Apellidos y nombres

DNI

Reg. Col. Ab.

Correo:

Cel:

Bruno Roberto Estiver

708448

10064

bruno.estiver@fmalic-ucv

991 603 784



ENTREVISTADO N°05



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral"

I. Datos generales:

Entrevistado: HONORO PIAZZES JONDA BRUNES
Edad: 72 años Género: MASCULINO
Cargo: ABOGADO - DOCENTE
Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Entrevistador:
Fecha: 23 Mayo 2023 Hora: 6:30 pm
Lugar: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

SI NOS REFERIMOS AL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN, CONSIDERO QUE NO HAY VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

Lo que no se considera razonable es el quantum establecido, debiendo adoptarse un plazo mayor.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

La irrenunciabilidad significa que el trabajador no puede disponer o renunciar a sus derechos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

El plazo de prescripción se sustenta en el principio de seguridad jurídica, pero su quantum debe ser adecuado a la naturaleza de los derechos laborales.

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

Actualmente, dice el plazo de cuatro años.

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

LA INTERRUPCION DEL PLAZO DE
PRESCRIPCION SE SUSTENTA EN LAS
CAUSAS PREVISTAS EN EL CODIGO
CIVIL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

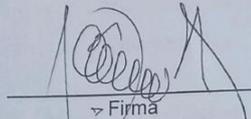
CONSIDERO QUE EL TEMA ESTA REFERIDO
A ESTABLECER UN PLAZO PRESCRIPTIVO
QUE SEA ADECUADO A LA NATURALEZA
DE LOS DEBEROS SOCIALES DE LOS TRABA-
JADORES, POR EJEMPLO 10 AÑOS.

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

CONSIDERO QUE NO ES UN PLAZO
RAZONABLE, SE DEBERIA AM-
PLIAR

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

CONSIDERO QUE SI CERO
QUE ES RAZONABLE ANQUILLO
A 10 AÑOS



→ Firma

Apellidos y nombres

DNI 17873937

Reg. Col. Ab. 753

Correo:

Cel:

hjadeceba@hotmail.com
949622379



ENTREVISTADO N°06



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA
TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: Luis Iván González Vega
Edad: 26 años Género: Masculino
Cargo: ABOGADO
Institución: HORA & ZUMI ABOGADOS ASOCIADOS SAC
Entrevistador: Randi Manuel Pavez Morales
Fecha: 25/05/23 Hora: 07:11 PM
Lugar: ESTUDIO JURIDICO

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

La pregunta es muy compleja, pero en algunos casos si se da la vulneración al principio de irrenunciabilidad.....

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

No, porque muchos trabajadores desconocen dicha prescripción, la cual es muy corta, abundando el desconocimiento sobre esta.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Que estos imprescindibles, irrenunciables e imprescriptible
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

.....
No por la razonabilidad del tiempo, ya que, al pasar el tiempo estos perderán el accionar para solicitar el reconocimiento de estos, entonces no se podría hablar de seguridad jurídica cuando a la larga el trabajador perderá este beneficios que le dará una mejor calidad de vida, pero tampoco es lo ideal que no exista la prescripción, sino todo lo contrario, que exista esta figura pero con mejor plazo
.....

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

.....
Segun los establecido son 4 años.....

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

Por la interposición de una queja ante el ministerio de trabajo.

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

.....

Son las pautas que se debería tomar para mejorar los mecanismos de reconocimientos de derechos laborales, la cual sería mejorar el tiempo establecido por la ley 27321.....

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

.....

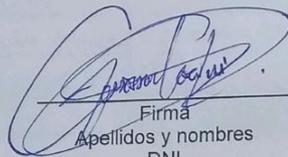
Existe controversia entre esta ley y la constitución, si bien la constitución no establece un plazo sobre el reconocimientos de estos derechos, los años establecidos por la ley 27321 no es el idóneo por ello, no es razonable

.....

.....

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

.....
sí, se debería considerar una modificatoria.
.....



Firma
Apellidos y nombres
DNI
Reg. Col. Ab.
Correo:
Cel:

González VEGA Luis Luis
72971158
12401
GONZALEZVEGA.LUISVA@EMAIL.COM
939396864



ENTREVISTADO N°7



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado:Eduardo Pacheco Yepes.....
Edad:77..... **Género:**Masculino.....
Cargo:Ex juez superior titular de la CSJLL. y Docente de catedra.....
Institución:Universidad Cesar Vallejo.....
Entrevistador:.....Randi Manuel Perez Morales.....
Fecha:31 de mayo..... **Hora:**9:00 am.....
Lugar:Vía zoom.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

La vulnerabilidad de los derechos del trabajador estaría en dos cosas puntuales, que el plazo sea razonable, si el plazo no es razonable se estaría vulnerando la irrenunciabilidad de derechos y segundo desde cuándo se debe iniciar el computo de la prescripción laboral.

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

El principio y la ley no pueden estar desunidos, deben estar consustanciales, la prescripción no está mal aplicada, lo que si esta mal es el plazo establecido en la prescripción.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Tienen carácter imperativo, todos los derechos mínimos necesarios tienen carácter imperativo no renunciables no disponibles.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

.....
...No, porque La irrenunciabilidad de los derechos que dan seguridad, tienen que tener una equivalencia con la seguridad jurídica del trabajador, el problema no es los años el problema es que hay una ley, y toda ley laboral tiene un tónico de derecho protector.
.....

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

.....
..Segun los establecido son 4 años.....

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

.....
Los casos establecidos en el código civil protegen al deudor, en el ámbito laboral se protege al acreedor de la prescripción, esta se interrumpe con la presentación de la demanda.....

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

.....
..Esto depende del legislador, si el legislador quiere que sean 10 años ya no hay nada que hacer, la ley y el principio son consustanciales, estas no se pueden separar, si este de 10 años sigue vulnerando se pedirá otro plazo más amplio.
.....

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

No, por la protección constitucional, así mismo, el trabajador tiene que estar listo y presto por este reconocimiento y no esperar un tiempo largo.....



9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

.....
Si, pero el plazo de prescripción, no dejar de aplicar la prescripción.....

Firma

Apellidos y nombres: Eduardo Alonso Pacheco Yepes
DNI: 12448765
Reg. Col. Ab.
Correo:
Cel: 976 239 015



ENTREVISTADO N°8



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: ...Carlos Gonzales Becerra.....

Edad:28..... **Género:**Masculino.....

Cargo:Asesor legal.....

Institución:Asesorías y Consultarías Gonzales Becerra E.I.R.L.....

Entrevistador:...Randi Manuel Perez Morales.....

Fecha:29..... **Hora:**18:00.....

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Sí, si bien es cierto, la norma está publicada a conocimiento de todos, pero muchos no la conocen, llegando al punto que por desconocimiento los trabajadores renuncian a sus derechos sin saber que no pueden disponer de estos.....



2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

No, porque el plazo no es el adecuado, pero la prescripción sí es necesaria en la legislación peruana

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Que no se pueden disponer a voluntad del trabajador sobre derechos imprescindibles e irrenunciables

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

.....
...Cuando un trabajador no llega a cobrar sus derechos laborales los cuales le da una estabilidad necesaria para su vida, no podemos hablar que hay una adecuada seguridad jurídica.....

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

.....
.. 4 años.....

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

.....
....A través de la interposición de la demanda.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

.....
..Mejorando el plazo de la prescripción de la acción del trabajador, esta es la mejor forma de resguardar el derecho del trabajador.....

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

.....
La constitución esta prescrita para hacer que se respeten los derecho fundamentales de las personas, darle una debida protección, entonces al establecerse la ley 27321, está es contraria al resguardo de derechos del trabajador establecidos de manera constitucional.....



9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

.....
sí, se debería dar de 8 a 10 años.....



Carlos Eduardo Gonzales Becerra
ABOGADO
CALL 12717

DNI: 72042840
Reg. Col. Ab.
Correo: carlosgonz0404@gmail.com
Cel: 940 701 184

ENTREVISTADO N°9



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: **KATIA PAJARES VILLACORTA**

Edad: **55 años**

Género: **Femenino**

Cargo: **Docente en la Universidad Privada César Vallejo**

Institución: **Universidad Privada César Vallejo**

Entrevistador:

Fecha: **04-06-2023**

Hora: **16:57**

Lugar: **Trujillo**

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: **¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.**

Si, debido a una serie de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y muchos contratos de prestación de servicios, a través de los cuales se extinguen vínculos laborales y se incumplen obligaciones con los trabajadores

2. **Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.**

La prescripción es una renuncia tácita a una ventaja en favor de una persona que debido a su desinterés en la persecución del derecho que le asiste, pierde los mecanismos legales, en ese sentido considero que en el Perú no se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral.

3. **Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.**

Algunos de los derechos laborales irrenunciables en nuestro ordenamiento jurídico son:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma

Entre sus características, tenemos:

- a) Son de orden público
- b) Son de perenne actualidad,
- c) Pueden no obedecer a un acto libre , sino más bien ser condicionados son necesarios para salvaguardar la calidad de la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. **Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.**

La prescripción de la acción en el ámbito laboral, considero que no garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador, porque al no interponer su acción en el plazo legal establecido por la ley laboral denota un desinterés, dejadez y negligencia que coadyuvan a una inseguridad jurídica en el ámbito laboral en nuestro país.



5. **Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.**

En nuestro ordenamiento jurídico peruano, el artículo único de la Ley 27321 (22.07.2000) establece que 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.

6. **Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.**

- Cuando se cursan cartas notariales
- Cuando se invita a conciliar a las partes
- Cuando se interpone la demanda respectiva

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

Aumento del plazo por parte del legislador.

8. **Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos**

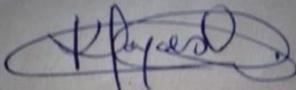


laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

No es razonable, debido a que no suficiente los 4 años para que el trabajador pueda accionar.

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

Sí, se debería buscar un plazo más amplio.



Katia Papares Villacorta
ABOGADO
CALL 4713

DNI : 17829849

ENTREVISTADO N°10



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prescripción de la acción en el ámbito laboral"

I. Datos generales:

Entrevistado: Carlos Enrique Moya Lino
Edad: Género: Masculino
Cargo: Docente
Institución: Universidad Cesar Vallejo
Entrevistador:
Fecha: 05/06/2023 Hora: 14:30 horas
Lugar: Universidad Cesar Vallejo

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

No, se respetan los derechos irrenunciables de los trabajadores caso al trabajador se da en la necesidad de la derogación del derecho, solo a cambio de una mínima parte (del 100 en 100)

2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

.....
Si... se aplica de memoria adecuada y para cuando
hacemos la prescripción del plazo establecido esta-
mos ante otro proceso distinto.
.....

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

.....
Que no se pueda existir de derechos reconocidos por
la constitución que la renuncia debe ser
expresa.
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

.....
A mi criterio se debería ampliar un par de años
más.
.....
.....

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

.....
Los 4 años según la ley 27321
.....
.....

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

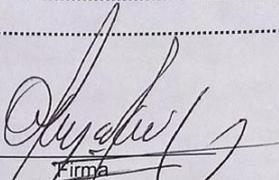
.....
.....
.....
.....
.....

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

2 años más.



Firma
Apellidos y nombres

DNI 18139929

Reg. Col. Ab. 3150

Correo:

caenmoli@gmail.com

Cel:

992213300



ENTREVISTADO N°11



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: XUXA OLENKA GUTIERREZ ARROYO.....
Edad:35..... Género:FEMENINO.....
Cargo:PROCURADORA PÚBLICA.....
Institución:MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA.....
Entrevistador:.....RANDI MANUEL PEREZ MORALES.....
Fecha:01/06/2023..... Hora:14:00 HORAS.....
Lugar:FLORENCIA DE MORA.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Quando hablamos de derechos laborales, el empleador hace todo lo necesario para no reconocer estos pagos a su trabajador, por ello, se da la vulneración, por los diferentes métodos y trabajos que usa el empleador para evadir su responsabilidad.....



2. Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

No, necesariamente la prescripción, ya que, la prescripción es necesaria a mi parecer, lo que no se aplica de manera adecuada es que no se ha dispuesto un plazo razonable para aplicar esta figura

3. Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.

Son autónomos, irrenunciables y personales

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.

.....
... No, porque a la larga va perjudicar en su calidad de vida del trabajador, porque estos derechos son los que amparan a un trabajador cuando son cesados de sus trabajos.....
.....

5. Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.

.....
.. Son 4 años.....

6. Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
Con la interposición de la demanda y con la solicitud de pagos al empleador.....

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

.....
.. Una solución sería buscar que la Ley que está en vigencia sea modificada.....

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

.....
No, no es razonable, por ello, se debería buscar una solución ampliando el plazo.....
.....
.....

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se



aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

.....
8 años sería buena opción

Firma

Apellidos y nombres: Xuxa Olenka Gutiérrez Arroyo
DNI: 46113137
Reg. Col. Ab. 7598
Correo: xuxa@gmail.com
Cel:

ENTREVISTADO N°12



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el plazo de la prescripción de la acción en el ámbito laboral”

I. Datos generales:

Entrevistado: OSCAR JAVIER SALAZAR VASQUEZ

Edad:77..... Género:MASCULINO.....

Cargo:PROFESOR

Institución:UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Entrevistador:.....RANDI MANUEL PEREZ MORALES.....

Fecha:23/06/2023..... Hora:12:00 HORAS.....

Lugar:UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú.

1. Según su opinión: ¿Existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú? Explique su respuesta.

Hablar de derechos laborales, es significado de vulneración, en el sentido que ningún empleador quiere hacer gastos que a futuro puedo utilizar para invertirlo en su empresa.

2. **Según su opinión: ¿En el Perú se aplica de manera adecuada la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.**

La prescripción es un mecanismo para accionar sobre un derecho en el ámbito laboral, la mala aplicación de esta figura se da, cuando no se establece un plazo acorde a nuestra realidad.

3. **Según su opinión: ¿Cuáles son las características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú? Explique su respuesta.**

Que estos carecen de renuncia, son irrenunciables.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer si la prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador.

4. **Según su opinión: ¿La prescripción de la acción en el ámbito laboral garantiza una adecuada seguridad jurídica para el trabajador? Explique su respuesta.**

Hablar de seguridad jurídica es analizar en parte la rama del derecho laboral con respecto al reconocimiento de derechos, y con el solo decir analizar estaríamos hablando que no se estaría garantizando una adecuada seguridad jurídica..

5. **Según su opinión: ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción laboral en el Perú? Explique su respuesta.**

.Son 4 años.

6. **Según su opinión: ¿En qué casos se genera la interrupción de la prescripción de las acciones laborales en el Perú? Explique su respuesta.**

Por la interposición de la demanda.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento jurídico del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar el problema de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por la prescripción de la acción en el ámbito laboral? Explique su respuesta.

Agregar más años a la ley 27321.

8. Según su opinión ¿Considera usted que la Ley 27321 que otorga al trabajador el plazo de 04 años es razonable considerando que se trata del ejercicio del derecho de acción que tiene respecto del reconocimiento de sus derechos laborales, los mismos que son resguardados por la constitución? Explique su respuesta.

Razonable sería cuando se establezca un mejor plazo, así no dañarse lo establecido por la constitución.

9. En relación a lo anterior ¿Considera usted que la ley 27321 que trata la prescripción de la acción de los derechos laborales debería ser modificada en el sentido que se aumente el plazo de la prescripción como una alternativa para evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad? Explique su respuesta.

El legislador debería buscar tomar la figura del código civil y considerar 10 años.



Firma

Apellidos y nombres: Oscar Javier Salazar Vásquez
DNI: 17859819
Reg. Col. Ab.
Correo: ojsalazarv@ucvvirtual.edu.pe
Cel:969740733

