



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70º, INCISO 5
DE LA LEY N° 28411 POR LESIONAR EL
CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL”**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autor (es):

Carrasco Vásquez Juan Carlos

Asesor:

Samillan Carrasco José Luis

Línea de Investigación:

Derecho Publico

Pimentel – Perú

2018

AUTORIA.

**“MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70°, INCISO 5 DE LA LEY N° 28411 POR
LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL”.**

- **Línea de Investigación**
Derecho Publico
- **Autor:**
Juan Carlos Carrasco Vásquez
- **Asesor:**
Samillan Carrasco José Luis
- **Tipo de investigación:**
Descriptiva y Explicativa
- **Facultad y Escuela Académico Profesional:**
FACULTAD DE DERECHO - ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO
- **Período de la Investigación**
1 de Abril al 15 de diciembre del 2017
- **Presentado por**

Juan Carlos Carrasco Vásquez

- **Aprobado por**

José Luis Samillan Carrasco

Chiclayo, 15 de Noviembre de 2017

Contenido	
Resumen	1
<i>Abstract</i>	2
I. INTRODUCCION	3
1.1. Situación problemática.	4
1.2. Formulación del problema.	4
1.3. Hipótesis.	5
1.4. Objetivos.	5
1.4.1. Objetivo General:	5
1.4.2. Objetivos Específicos:	5
1.5. Justificación.	6
1.6. Antecedentes de la investigación.	6
1.7. Marco Teórico.	17
1.7.1. El Estado.	17
<i>1.7.1.1. Finalidad del Estad.</i>	18
<i>1.7.1.2. Funciones del Estado.</i>	19
<i>1.7.1.3. La función administrativa del Estado.</i>	20
1.7.2. La administración pública en el Perú.	20
<i>1.7.2.1. La administración pública.</i>	20
<i>1.7.2.2. Fines de la administración pública.</i>	22
1.7.3. La administración financiera pública.	22
1.7.4. El presupuesto público.	23
1.7.5. La evolución de la forma de pago de las deudas estatales en el Perú.	23
<i>1.7.5.1. Forma de pago según el Proceso Contencioso Administrativo.</i>	23
<i>1.7.5.2. Forma de pago según la Ley del Presupuesto N° 28411.</i>	25
<i>1.7.5.3. Procedimiento de pago según la Ley N° 30137.</i>	26
1.7.6. Ejecución de sentencias judiciales en los procesos contenciosos administrativos.	27
<i>1.7.6.1. Proceso de ejecución.</i>	29
<i>1.7.6.2. Ejecución de las resoluciones firmes.</i>	30
1.7.7. Ejecución de sentencias de obligación de dar sumas de dinero contra el estado.	31
<i>1.7.7.1. Principio de legalidad presupuestaria.</i>	31

1.7.7.2. <i>Inembargabilidad de los bienes del Estado.</i>	32
1.7.8 Teorías relacionadas al Derecho Laboral.	34
1.7.8.1 <i>Teoría individualista.</i>	34
1.7.8.2 <i>Teoría Aristotélica.</i>	34
1.7.8.3 <i>Teoría de Adam Smith.</i>	35
1.7.8.4 <i>Teoría Helegiana.</i>	36
1.7.8.5 <i>Teoría de Karl Marx.</i>	37
1.7.9 Principios del Derecho Laboral.	39
1.7.10 Los Derechos Laborales.	42
1.7.10.1 <i>Naturaleza jurídica del Derecho Laboral: Carácter tuitivo y social.</i>	42
1.7.10.2 <i>Derecho Laboral.</i>	43
1.7.10.3 <i>Fines del Derecho Laboral.</i>	45
1.7.10.4 <i>Características del Derecho Laboral.</i>	45
1.7.11 Fuentes del Derecho Laboral.	46
1.7.12 La Protección constitucional del Derecho Laboral.	48
1.7.13 Derecho al trabajo y la remuneración en los tratados internacionales. 55	
1.7.13.1 <i>Derecho al trabajo.</i>	55
1.7.13.2 <i>Derecho a la remuneración.</i>	59
1.7.14 El contenido constitucional del derecho a la remuneración y su relación con el derecho a la tranquilidad.	60
1.7.15 El Contrato de trabajo.	62
1.7.15.1 <i>Características del contrato de trabajo.</i>	63
1.7.15.2 <i>Elementos esenciales del contrato de trabajo.</i>	63
1.7.16 Análisis de casos relacionados al tema.	68
Caso N° 01	68
Caso N° 02	73
1.7.17 Jurisprudencia.	78
1.7.18 Comparación de realidad social y realidad jurídica.	83
1.7.19 Legislación Internacional.	86
1.7.19.1 <i>Decreto 2469 De 2015 – Colombia.</i>	86
II. MATERIAL Y METODOS.	89
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.	89

2.2	Métodos de Investigación.....	89
2.3	Población y Muestra.	90
2.4	Variables y Operacionalización.....	91
2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	92
	3.5.1. Técnicas	92
	3.5.2. Instrumentos:	92
2.6	Validación y Confidencialidad de Datos.	93
III.	RESULTADOS	94
IV.	DISCUSIÓN.....	104
V.	CONCLUSIONES	107
VI.	RECOMENDACIONES.....	109
VII.	REFERENCIAS	110
ANEXOS	116
	Cronograma de Ejecución	116
	Matriz de Consistencia.....	118
	Cuestionario.....	119
	Proyecto De Ley.	121

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por la vida, por el amor y porque nunca me desampara en los momentos difíciles.

Dedico el presente trabajo a mis queridos padres y mi hermano, quienes en todo momento me mostraron su apoyo incondicional y también el amor filial recibido todos estos años, que me han permitido superar tiempos adversos

AGRADECIMIENTO

Por la paciencia, a mis profesores de la Universidad Señor de Sipán; por la buena convivencia en aulas con mis compañeros de clases; por comprensivos a mis amigos; por su respaldo a mis familiares.

El autor.

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70°, INCISO 5 DE LA LEY N° 28411 POR
LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL**

**MODIFICATION OF ARTICLE 70°, SECTION 5 OF LAW N° 28411 FOR
INJURING THE TUITIVE CHARACTER TO THE LABOR LAW**

Juan Carlos Carrasco Vásquez¹

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad estudiar las consecuencias de las disposiciones contenidas en la Ley General del Presupuesto Ley N° 28411 en el artículo 70° referente al pago de sentencias judiciales, en la cual se ha dispuesto que para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, solamente se afecte hasta el tres por ciento (3%) de los fondos aprobados para cada ejercicio fiscal y que ha otorgado como facultad de la administración cancelar las deudas dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes.

Dentro de estas deudas se encuentran las deudas a los trabajadores estatales, quienes tienen que esperar que se les abonen sus devengados hasta el plazo de cinco años, lo cual contraviene los principios constitucionales laborales.

Como resultado de la investigación se formulará la modificación del inciso 5, del artículo 70° de la ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral, con una propuesta que permita establecer la prioridad de los principios constitucionales laborales, sobre los principios constitucionales presupuestales.

Palabras Claves: *forma de pago, deuda del Estado, tuitivo, derecho laboral.*

¹ Adscrito a la Escuela Académico Profesional de Derecho, Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, VACARRASCOJUAN@crece.uss.edu.pe

Abstract

The purpose of this research is to study the consequences of the provisions contained in the General Law of Budget Law No. 28411 in article 70 concerning the payment of judicial sentences, which has provided that for the payment of sums of money (3%) of the funds approved for each fiscal year and that has been granted as administrative authority to cancel the debts within five (5) years, as a result of judicial judgments as res judicata, subsequent fiscal years.

Within these debts are the debts to state workers, who have to wait for their accruals to be paid up to the term of five years, which contravenes the labor constitutional principles.

As a result of the investigation, the amendment of article 70, paragraph 5 of Law No. 28411, will be formulated for impairing the tutive character of labor law, with a proposal that establishes the priority of constitutional labor principles, on constitutional budget principles.

Key Words: *form of payment, debt of the State, tutive, labor law.*

¹ Adscrito a la Escuela Académico Profesional de Derecho, Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, VACARRASCOJUAN@crece.uss.edu.pe

I. INTRODUCCION.

En la actualidad existe una gran controversia entre los miembros del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, sobre la forma de pago de las deudas del Estado, situación que a mi parecer no solamente es de carácter local sino también nacional, pero se debe previamente establecer en que consiste la controversia; por un lado encontramos la forma de pago que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado teniendo como sustento el procedimiento contenido en la Ley del proceso Contencioso Administrativo, la cual ha generado una corriente de opinión entre nuestros magistrados.

De otro lado tenemos a la forma de Pago que se indica en la Ley general del Presupuesto y a la cual se encuentran obligados a cumplir por Ley, todas las instituciones públicas que conforman la administración pública, por lo que procederemos a realizar un breve análisis sobre cuál debe de ser el procedimiento que seguir.

Sobre lo último debemos de precisar que la Ley del Presupuesto obliga a las entidades estatales cancelar las deudas generadas por sentencias judiciales en un plazo de cinco (05) años, incluyendo en esta modalidad a las deudas de carácter remunerativa de los empleados del sector público, lo cual lesiona el carácter tuitivo del derecho laboral.

Esta situación se repite constantemente, pues el propio estado peruano tiene a cientos de personas a quienes debe; entonces si a nivel popular se indica que la justicia que tarda no es justicia, peor aún será en donde los mandatos judiciales probablemente pueden quedarse en la nada sin ejecutarse, quedando libre de tal obligación y afectando al trabajador.

Esto es realmente preocupante ya que la justicia debe ser pronta para todos y más a un a estas personas que no están pidiendo que les regalen nada, sino que reclaman lo que por ley les corresponde debido al esfuerzo de su trabajo y el estado debe de cumplir con pagar sus deudas en un tiempo que sea prudencial y no llegar a la excesiva de tiempo para poder pagar, ya que de lo contrario se estaría vulnerando al principio tuitivo del derecho laboral.

Por ello, con la finalidad de plasmar posibles soluciones, la presente investigación se ha estructurado en diferentes puntos, tales como las funciones de la administración pública, ejecución de sentencias judiciales, normatividad laboral, jurisprudencia y un

proyecto de ley, que sería la posible solución ante este problema. Asimismo, en la parte final se acompaña las conclusiones, recomendaciones, bibliografía consultada, los anexos.

1.1. Situación problemática.

Los trabajadores estatales mantienen tres tipos de contratos con el Estado, dependiendo del Régimen Laboral con el que estén vinculados, en la gran mayoría bajo el amparo del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el Régimen de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N°728 – TR, el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios – CAS – Decreto Legislativo N°1057, sin embargo el problema se suscita cuando termina el vínculo laboral y el trabajador inicia el proceso de cobranza, primero en la sede administrativa y posteriormente en sede judicial.

Obtenida la sentencia judicial el trabajador nuevamente inicia otro engorroso problema puesto que la Ley General del Presupuesto Ley N° 28411 en el artículo 70° referente al pago de sentencias judiciales, refiere que para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, se afecta hasta el tres por ciento (3%) de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). En los casos en que los requerimientos de pago que superen los fondos públicos el artículo 70.5 precisa como facultad de la administración de que se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes.

Este blindaje de la Ley del presupuesto lesiona el carácter tuitivo al derecho laboral, puesto que al ser las remuneraciones de carácter alimentario se deja en un estado de indefensión del trabajador frente al Estado, lo cual debe de ser objeto de modificación, proponiéndose que en el caso del pago de sentencias judiciales por deudas de carácter laboral la entidad deberá de programar su pago en el plazo máximo de 02 años, bajo apercibimiento de destitución del Titular del Pliego en caso de incumplimiento.

1.2. Formulación del problema.

¿RESULTA NECESARIO REALIZAR LA MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70°, INCISO 5 DE LA LEY N° 28411 POR LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL?

1.3. Hipótesis.

Modificar el artículo 70°, inciso 5 de la ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral; pues este inciso permite que el Estado disponga con un plazo de hasta 05 años para hacer efectivo sus pagos de deudas laborales, ratificados mediante sentencia judicial firme, lo cual resulta excesivo y atenta contra los derechos laborales que tiene cada trabajador que está reclamando lo que por ley le corresponde. Necesariamente se debe de reprogramar y por ende reducir el plazo para que de esta manera no afecté el carácter tuitivo al derecho laboral, de tal forma que favorezca al trabajador por ser la parte débil de la relación contractual; entonces lo que se pretende en esta investigación es proponer la modificación al artículo 70°, inciso 5 de la ley N° 28411, reduciéndolo a un periodo no mayor de 02 años para hacer efectivo dicho pago.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General:

Proponer la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N° 28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral con respecto a un Marco Referencial; con la finalidad de proceder a identificar el origen de las causas de cada parte del problema para que sirva como base para redactar una propuesta legislativa que modifique dicha ley.

1.4.2. Objetivos Específicos:

Con la finalidad de lograr llegar al objetivo general expuesto en el párrafo anterior, se fijarán como meta conseguir el resultado de las siguientes metas específicas:

- a) Realizar un estudio referido a la aplicación en la legislación nacional y determinar la importancia de la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral.
- b) Describir la problemática referida al artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral.
- c) Establecer la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 en el ordenamiento jurídico nacional.

d) Analizar la casuística encontrada sobre el tema de investigación.

1.5. Justificación.

Es importante realizar una investigación sobre la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N° 28411 porque su contenido, al permitir que las deudas estatales, incluidas las de carácter laboral, sean canceladas en un periodo de hasta cinco (05) años, ocasionan la lesión al carácter tuitivo del derecho laboral; considerando que son miles de trabajadores a los que se les adeuda el pago de los conceptos de remuneración, CTS, Gratificaciones, entre otros; debiéndose dejar establecido que al contar las remuneraciones y demás beneficios laborales, hay que recalcar que son de carácter de alimentario, lo cual al vulnerarse, se deja en un estado de indefensión del trabajador frente al Estado, perjudicando no solamente a él, sino a toda su familia. Cabe mencionar que esta situación también vulnera el respeto de la dignidad humana de los trabajadores, pues resultan afectados al exceder el tiempo para poder hacer cobro de lo que por ley les corresponde y están en su debido derecho de reclamarlo.

Esta situación es de mucha importancia y será materia de la presente investigación, porque considero que es necesario y urgente encontrar los mecanismos que permitan una reducción del plazo para poder hacer el cobro de sumas de dinero. Entonces el artículo 70°, inciso 5 de la Ley N° 28411 debe ser objeto de modificación, proponiéndose que en el caso del pago de sentencias judiciales por deudas de carácter laboral, el Estado deberá programar su pago en el plazo máximo de 02 años, resultando beneficiados con la modificatoria a todos los servidores del aparato estatal.

1.6. Antecedentes de la investigación.

(Gamonal Contreras, 2013) En su artículo científico “El principio de protección del trabajador en la constitución chilena” indica que el derecho laboral tiene un favorecimiento a la protección del trabajador, ya que se considera como la parte débil del contrato laboral; Entonces hay que recalcar que en el ámbito laboral, la personalidad del trabajador y su interés moral y patrimonial están muy vinculados, entonces es por ello que se necesita la intervención legislativa de protección. El autor indica que el derecho del trabajo se ha configurado como una rama propia y con principios independientes desde inicios del siglo

pasado. Y además que el principio protector a seguido continuando y continuara, a pesar de que existan bastantes cambios que suceden en el ámbito laboral chileno; Cabe rescatar también que el principio de protección al trabajador no solo se ha consolidado a nivel internacional como un conjunto de normas a favor del trabajador, si no que se ha reconocido en diferentes textos constitucionales, y en declaraciones y tratados de los derechos humanos. Además hay que mencionar que en el tribunal constitucional chileno dan cuenta del rango y la importancia que le dan a la protección del trabajador.

(Giraldo Hoyos, 2002) En su tesis “El fuero laboral constitucional” Indica este autor colombiano que la corte constitucional de ese país, a tutelado al trabajador en diferentes y numerosos pronunciamientos, otorgándoles la protección a muchos de ellos. Y a raíz de ello se creó “El Fuero” que fue incorporado en el artículo 13 de la constitución política colombiana y es precisamente la que ampara al trabajador, protegiéndolos cuando se encuentra en estado de debilidad o que estén discriminados o marginados. Entonces se puede entender que el fuero laboral de la constitución colombiana, es un privilegio o garantía que se le concede a un trabajador y por tal situación merece un trato especial; es decir que puede solicitar tutela cuando se le vulneren sus derechos fundamentales como trabajador y el estado debe actuar inmediatamente para poder protegerlo ante cualquier eventualidad de vulneración de derechos laborales.

(Marquez Molina & Henríquez Bugueño, 2010) En su tesis “La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral” indica que es relevante señalar que el ordenamiento jurídico chileno tutelaba los derechos fundamentales que garantiza su Constitución de la República, y lo estipula a través de la acción de protección de su norma legal en su artículo 20, pero dicha acción resultaba deficiente pues no cumplía con proteger al trabajador y sus derechos o garantías podían ser vulneradas dentro de su relación laboral con su empleador. Y es en este contexto donde se aprueba una reforma laboral, mediante la Ley N°20087, llegando a mejorar la eficacia del trabajo e incorpora el procedimiento de tutela laboral, protegiendo los derechos del trabajador en su condición de persona. Entonces se puede afirmar que el sistema de tutela laboral, es el único que garantiza los derechos fundamentales del trabajador, tales como la remuneración, beneficios sociales, protección al despido arbitrario, discriminación, entre otros. Constituyendo de esta manera un gran avance en el cumplimiento principal del ordenamiento chileno, es decir de la tutela judicial efectiva

para la protección de los derechos del trabajador. Derecho Laboral chileno tendrá que cumplir con las nuevas exigencias que se imponen al pasar el tiempo, nuevas reformas para que se siga considerando a un trabajador como un sujeto de derecho y no como un simple subordinado o aquel sujeto que solo presta servicios para los cuales ha sido contratado tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, reconciliándose de esta manera con su esencia tuitiva al derecho laboral.

(Hernández Santillan , 2003) En su tesis “Análisis retrospectivo de la deuda pública del estado de nuevo león” indica que la problemática radica en que la deuda estatal se incrementó de una forma significativa y esto sucedió por la inadecuada regulación de la legislación que estuvo vigente. Pues al no contar con una ley que sea específicamente dada para la situación y estar regulada por una inadecuada, el crédito estatal es cuando presento un nivel de endeudamiento. Entonces este trabajo busca implementar una ley específica en lo concerniente al problema dado, para lograr evitar más dispersión en la normatividad sobre la deuda en Nuevo León, y asimismo definir criterios para una mejor contratación. Y a modo de conclusión el autor de este trabajo, desarrollo un proyecto dando iniciativa de una nueva ley, estableciendo claramente los criterios que se deben tomar para determinar la capacidad de endeudamiento, así como también determinar el pago que les permitirá regular de una mejor manera la deuda pública.

(Pérez Riba, 2009) En su artículo científico “Presupuesto público: principal herramienta de control, gestión y planificación de gobierno” Señala que el presupuesto público es el instrumento para el manejo del estado, ya que a través de este se determina la intervención del estado en la sociedad, además con el presupuesto se ve como se distribuyen los recursos financieros. Este autor indica que el presupuesto público se ha ido perfeccionando al pasar el tiempo, ya que es una herramienta de vital importancia para un estado, pues regula la gestión y la administración de los recursos públicos. En la actualidad existe un gran desafío en el sector público para poder calificar el desempeño de las instituciones que tienen a cargo y no puedan aprovecharse las autoridades de los presupuestos que son entregados para el bienestar de la sociedad. Y en consecuencia se deberá de realizar un correcto funcionamiento de estas instituciones para un correcto manejo de los presupuestos estatales. En conclusión, para cumplir con las necesidades del país es lo fundamental para el estado y para llegar a ellos se tiene que contar con el presupuesto público.

(Madrid Umaña, 1997) En su tesis “La deuda pública en el salvador” indica que existe una problemática en el estado de El Salvador, pues en los últimos años se ha considerado bastantes incrementos en la deuda estatal y esto es por la falta de ingresos que se obtienen a través de la tributación. Es decir que ha existido una timidez al aplicar los instrumentos impositivos, siendo compensado con nuevas obligaciones financieras pero donde existe un mayor gasto público. El autor indica que se debe de poner en aplicación todos los impuestos ya existentes o en todo caso la reformación de los mismos para hacerlos más productivos y a la vez justos. Además que se debe de crear más figuras impositivas que tenga concordancia con el objeto de la repartición del ingreso nacional con una vista hacia una moderna política fiscal; Es así entonces que El salvador llegara a cubrir con cancelar la deuda interna contraída, pagando todo lo que tiene pendiente y cubrir con todos los servicios que el estado necesita.

(González Fernández, 2014) En su tesis “Tres ensayos sobre los determinantes del vencimiento de la deuda soberana” indica que la deuda soberana es de mucho interés en la actualidad. Esto consiste en que a las autoridades les permite conocer los factores que alargan o acortan el vencimiento de la deuda de un estado para que posteriormente pueda protegerse de una posible crisis. Este análisis se centró más en la zona euro, porque es allí donde la crisis de la deuda soberana ha llegado a tener graves consecuencias. El autor llega a indicar que el riesgo soberano reduce el vencimiento de la deuda soberana; cabe mencionar también que tal relación es más significativa en los países con mayor riesgo. Ahora bien las autoridades de estos países deben de implementar medidas para poder alegar una estructura de vencimientos, y esto sería a través de procedimientos que calmen la tensión en los mercados de deuda y a la misma vez que reduzcan los riesgos de la deuda a largo plazo. También se ha llegado a la conclusión de que países con poca economía es donde presentan mayores problemas en lograr vencer la deuda y consecuentemente son más expuestos a sufrir una crisis de deuda soberana. Entonces es necesario que estos países con poca economía tengan prioridad para que puedan ingresar a mercados de deuda pública; para un mayor entendimiento lo relacionamos con este ejemplo: que sería recomendable que El Banco Central Europeo (BCE) compre las deudas de estos países para que de esta manera logre tranquilizar la deuda soberana. Y Por último hay que señalar que el crecimiento de la economía de un país permitirá aumentar el vencimiento de esta deuda, especialmente en procesos de recesión económica; los países deben estar

conscientes de que las medidas de tipo expansivo, lleva al favorecimiento de lograr un crecimiento en la economía y consecuentemente aumentar la probabilidad de vencer a la deuda soberana.

(Chipoco Cáceda, 2000) En su tesis “La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú” indica que el derecho al trabajo se ha incorporado dentro del cuadro dogmático de todas nuestras constituciones hasta la que tenemos vigente en la actualidad y que tal derecho ha estado reguladas bajo estas normativas, señalando artículos protectores del trabajador frente al empleador por el vínculo laboral que los une. También se indica que la constitucionalización del derecho laboral, no encuentra sus respuestas en la normatividad jurídica ni en la doctrina, si no que su explicación se encontrara en la historia en la cual es ahí donde se van incorporando los derechos laborales de todo trabajador conforme pasa el tiempo, tipificándose en cada carta magna de la historia del Perú. Haciendo un estudio a la constitucionalización del derecho laboral, en la doctrina se ha marcado dos elementos los cuales son: el fracaso del liberalismo y la lucha de los trabajadores; Ahora bien con respecto al primero, se intentó una igualdad de derechos pero lastimosamente solo quedo en la teoría ya que lo contradijo la desigualdad del hecho; esta desigualdad fueron creadas con la revolución industrial; posteriormente con el desarrollo de organizaciones y luchas de los trabajadores por sus reivindicaciones se logró incorporar sus derechos dentro de las constituciones peruanas.

(Mercenaro Frers, 2009) En su tesis “Los derechos laborales de rango constitucional” se hace la pregunta con respecto a los derechos laborales, ¿Son realmente derechos fundamentales?, partiendo desde esa interrogante es donde comienza la investigación pues existe una problemática que en la actualidad no se respetan los derechos laborales, llegando a ser vulnerados muchas veces derechos primordiales, como lo son el derecho a una remuneración íntegra, el pago de beneficios sociales, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Ahora bien, llegando a modo de conclusión el autor indica que los derechos laborales se fundamentan en el principio de libertad, distribución igualitaria y en la satisfacción de sus necesidades. En consecuencia, los derechos laborales tienen por objetivo satisfacer las necesidades básicas de todo ser humano para un mejor bienestar en la sociedad.

(Aragon Carreño, 2016) En su tesis “Vulneración del derecho a la tutela

jurisdiccional efectiva por el incumplimiento de sentencias judiciales que condenan a la administración pública al pago de sumas de dinero, dictados por los juzgados laborales especializados en lo contencioso administrativo de Arequipa, entre los años 2013 – 2014” indica como problemática que el poder judicial emiten diferentes tipos de resoluciones, y una de ellas es la de sentencias de proceso contencioso administrativo, que en consecuencia viene a ser la que pone fin a un proceso, donde el juez dicta su fallo final con respecto a la controversia en la cual ha venido desarrollándose el proceso. Algunos administradores o trabajadores del estado acuden a los juzgados para que la administración pública realice el pago de sumas de dinero ya que no están siendo materia de cumplimiento lo que por ley le corresponde otorgar. Por ejemplo, hay sentencias que ordena a las diferentes Unidades de Gestión Educativa Local al pago de sumas de dinero, por concepto de preparación de clases, también por subsidios de luto, bonificaciones, entre otras, las mismas que no están siendo cumplidas; y los mismos administrados indican que estas deudas no son pagadas desde hace muchos años a pesar de que existen sentencias judiciales que ordenan el cumplimiento de tales pagos.

A modo de conclusión el autor indica que el ordenamiento jurídico protege más a la administración pública, en lo concerniente a ejecución de sentencias judiciales que ordenan el pago de dar suma de dinero, que emiten en los juzgados contenciosos administrativos de la región de Arequipa; estudio que fue desarrollado en los años 2013 y 2014, llegando a vulnerar la tutela efectiva y así mismo la vulneración a los derechos laborales.

(Valladares Morales, 2014) En su tesis “Presupuesto público: como herramienta de control, gestión, y su incidencia en la ejecución de gastos públicos en el gobierno central 2013 -2014” indica que el Gobierno Central tiene hoy en día la gran responsabilidad de promover el desarrollo social y económico de un determinado País, porque son las instituciones más cercanas a la población, razón por la cual conocen la realidad y la problemática existente en su jurisdicción, pues se cuenta con un presupuesto por resultado del crecimiento económico en el Perú; pero que lamentablemente no son destinados a las necesidades básicas de la población, porque la ejecución de gastos es deficiente, además existe mucha traba y burocracia en cuanto a los trámites, los recursos se distribuyen en actividades no productivas. A modo de conclusión el autor indica que es mejor buscar es creación e innovación en la plana presupuestal una gestión adecuada para satisfacer las necesidades que actualmente afronta nuestro país en diferentes Regiones, pero sobre todo

controlar y fiscalizar que las gestiones en el presupuesto sean las más adecuadas, sin malversación y un buen financiamiento, así se lograra la sostenibilidad económica. Además el control y fiscalización debe ser efectivo e imparcial en la rendición de cuentas de cada gobiernos regional para el uso y destino eficiente de los recursos la mayor parte del presupuesto es destinado a las regiones que ejecutan proyectos que son utilizados inadecuadamente, en lugar de resolver los problemas prioritarios y satisfacer las necesidades humanas básicas que afronta cada región de su jurisdicción, y así promover el desarrollo humano y la capacitación permanente.

(Delgado Tuesta, 2013) En su tesis “Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú” indica que cuando se adopta un presupuesto por resultado, nos dirige a aumentar más confianza con los gobiernos, pues gracias a ello responde a la necesidad de gestionar la escasez de recursos públicos, pues de esta manera se logra centrarse en la atención de los resultados logrando una valoración del ciudadano por los cambios en el mejoramiento de la efectividad del gasto estatal. Ahora bien, en el Perú el presupuesto por resultado es un cambio cultural que requiere tiempo, paciencia y persistencia para llegar a implementarlo; en los países que ha implementado esta clase de presupuesto, conlleva como resultado a tener un liderazgo en la institución con mandato y visión. Implementar el presupuesto por resultados en nuestro país, tiene elementos básicos para una reforma de este tipo; y sería saber la distribución de presupuestos en programas para la sociedad; Concluyendo indica que existe un avance en la reforma de presupuesto en el país, pues se ha logrado desarrollar alianzas estratégicas, pero a pesar de esto aún se requiere profundizar este tema y de esta manera consolidar la institucionalización de la reforma. Y el gran desafío que nos enfrenta de la reforma, es mejorar y tener una alta calidad de la implementación de los principales instrumentos de la reforma, y particularmente de una manera muy básica sería la implementación de los programas y del seguimiento del desempeño de cada una de estas, para que de esta manera lograr tener un desarrollo equilibrado con una satisfacción de parte de la sociedad.

(Rabanal, 2006) En su artículo “Perú: Dos enfoques para analizar la sostenibilidad fiscal” Señala que la necesidad que tiene un gobierno por conseguir recursos para poder cubrir un déficit fiscal. Y esto radica en poder determinar las políticas económicas que un gobierno debe de asumir; también consiste en la recaudación de ingresos fiscales y además tener una estructura de financiamiento para que de este modo la política de gastos se pueda

mantener en un largo plazo; Además, la política fiscal conlleva a generar efectos en otras áreas microeconómicas; Ahora bien si una política fiscal es insostenible conllevará a generar mayores tasas de interés lo cual esto perjudica los recursos de un gobierno. Hay que mencionar que para evaluar la sostenibilidad fiscal tenemos que ver dos enfoques, estamos hablando de: Expost y Exante. El primero se basa en cumplimiento de una relación intertemporal del gobierno junto a una relación de largo plazo entre los ingresos y gastos del sector público.

El segundo se basa en la vista al futuro, es decir los futuros ingresos, deudas, entre otras. Ahora bien, el investigador llegó a concluir que se considera necesario una aplicación de sanciones a las autoridades del gobierno que de mala fe conlleven al mal cumplimiento de las reglas fiscales, sacando provecho de estas situaciones y al mismo tiempo conllevan al mayor déficit para una economía peruana.

(Verastegui Lazarte, 2016) En su tesis “Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2015” Indica que el pago de la remuneración es porque existe una contraprestación por los servicios brindados por el trabajador. La remuneración tiene carácter alimentario, ya que permite la subsistencia del trabajador y es por eso que es fundamental y tiene un carácter tuitivo en el derecho laboral; pero la problemática se inicia cuando este derecho fundamental es vulnerado y comúnmente se puede ver eso; muchos empleadores realizando artimañas llegan a sacar provecho de un trabajador para luego no pagar esa prestación de servicios, tampoco son asegurados en un sistema de pensiones, ni en un sistema de salud. A modo de conclusión el Derecho laboral tiene como punto de inicio que el trabajo sea remunerado, ya que es la fuente de ingreso económico para el trabajador, para poder subsistir y dar un bienestar a su familia. De acuerdo a la encuesta realizadas por este autor, determino que el 35% de trabajadores dependientes son perjudicados con el pago de sus seguros de aportaciones en pensiones y en salud, dejando desamparados a los trabajadores y junto a ello a su familia, quienes dependen de estos pagos pero que tristemente son vulnerados, aun siendo un derecho fundamental para cada trabajador y de esta manera lesiona el carácter tuitivo al derecho laboral.

(Altamirano Pizarro & Cespedes Cajo, 2011) En su tesis “El contrato administrativo de servicios vulnera principios y derechos laborales” Analizan como se vulneran los

principios y derechos con el régimen laboral CAS – Contratación Administrativa de Servicios; y sobre todo llegando a faltar el respeto a nuestra carta magna de 1993. Pues si bien es cierto se han implementado tecnología que permiten aumentar la competitividad y eficiencia del sector productivo nacional, modernizar el aparato estatal para la facilitación del comercio y contar con peruanos cada vez más capacitados y tecnológicamente preparados para enfrentar los retos de una economía globalizada. Sin embargo, la gran mayoría de funcionarios de diferentes sectores gubernamentales, puestos sin mayores calificaciones ni experiencia, por razones que no son técnicas ni razonables. Ahora bien, a pesar de vulnerar derechos laborales, también atentan contra el presupuesto público ya que se ha convertido en una condicionante para las entidades estatales a fin de contratar libremente a su personal, sin embargo, este hecho no representa una justificación que permita la perpetuación de un régimen que desconoce la real naturaleza laboral del vínculo que además afecta una serie de principios.

(Pérez Ramírez, 2012) En su tesis “Los grupos de empresas y sus implicancias en la responsabilidad solidaria respecto al pago de los beneficios sociales de los trabajadores”, pone en conocimiento la falta de responsabilidad en los reglamentos de las empresas con respecto al cumplimiento de las normas laborales, es decir al pago solidario de beneficios sociales como también el reconocimiento de derechos laborales que se adquiridos en el traspaso de una empresa a otra dentro del conglomerado empresarial, ya que muchas veces se genera arbitrariedad en la aplicación de los pagos de derechos laborales como lo en los beneficios sociales, esto a consecuencia de la ausencia de normas que regulen de forma íntegra la responsabilidad solidaria respecto al pago de beneficios sociales de sus trabajadores. Urge una necesidad de implementar normas de carácter laboral que permitan asegurar el pago de beneficios de carácter laboral y evitar el facilismo en la cual las empresas se ven muy bien favorecidas, vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, razón por la que hoy las empresas surgen de una manera muy rápida a espaldas de la explotación a sus trabajadores.

(Romero Soto & Castañeda Bazan , 2009) En la tesis “Reducción de beneficios laborales frente a la constitución política del Perú” Los autores indican que existe una problemática en con la ley de las mypes N° 28015, ya que regula de una manera diferente y distorsionada los derechos que son inherentes al trabajador es decir de los beneficios laborales, afectando de esta manera un derecho fundamental en el ámbito laboral.

Concluyendo los autores indican que a modo de conclusión se pudo verificar muchas discordancias normativas que existen entre la constitución política del Perú de 1993 y la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley MYPE N° 28015), así como los empirismos normativos y empirismos aplicativos que han incidido al legislador peruano a promulgar la Ley MYPE y consecuentemente al pretender no homologar los sueldos de los trabajadores, llegando a reducir sus beneficios laborales, creando así una norma no compatible con la Constitución Política del Estado y por ende deviniendo en Inconstitucional al vulnerar los derechos que prevé el artículo 24 de la norma en mención y al no observar los principios del derecho del trabajo y derecho laboral que prevé la doctrina peruana e internacional.

(Puecas Fiestas & Saiden Paiva, 2017) En su tesis “Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- ley N° 29944” Indican que en la actualidad la educación es uno de los pilares fundamentales para la formación y desarrollo de la persona humana, tanto de manera personal, así como su incidencia en el progreso de su comuna, con las llamadas reformas educativas se busca incrementar los niveles de calidad de la educación, pero en la praxis existen series y graves conflictos en la determinación de los beneficios remunerativos de los docentes que ha conllevado que estos acudan tanto a la vía administrativa, así como a la vía judicial, a efectos de reclamar sus derechos vulnerados, lo que ha causado la emisión de algunas sentencias que transgreden sus derechos remunerativos y pensionarios, debido a las discrepancias teóricas y discordancias normativas, generado por las diferentes interpretaciones normativas de la mayoría de los magistrados. La Ley N° 24029, la cual fue derogada reconocía beneficios remunerativos tales como: Preparación de Clases, Asignación por Tiempo de Servicios y Subsidio por Sepelio y Luto, etc., los mismos que han sido reducidos, pues la nueva Ley de la Reforma Magisterial reconoce estos beneficios, pero en un monto irrisorio, estableciendo únicamente un solo rubro remunerativo: Remuneración Íntegra Mensual (RIM). Entonces es aquí es donde surge la problemática sobre los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes.

(Requejo Espinal, 2013) En su tesis “Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo” indica que la carencia de empleos y el alto nivel de trabajo no calificado han llevado a índices de informalidad laboral, y los que principalmente trabajan de esta manera son las Mypes, y esto se da a consecuencia, de

que estas empresas están dirigidas por personas que por falta de trabajo, en creado sus propias empresas, que si bien es cierto son personas emprendedoras, y por ende le otorgan trabajo a personas que provienen de zonas rurales o con muy bajos niveles de educación, razón por la cual no hacen reclamo de sus derechos laborales y trabajan por salarios que a veces no es ni la mínima remuneración vital; esta situación es preocupante debido a que la población ante la necesidad de ingresos y sobre todo la falta de conocimientos, aceptan cualquier empleo a pesar de que sus derechos sean vulnerados. El autor por medio de esta investigación tiene la finalidad de mejorar los niveles de productividad laboral de las mypes, y llevándolas a formalizar con una mejor protección de salud, ingresos más elevados, y si es posible realizar capacitaciones a sus trabajadores; lo que a la larga será más beneficioso, ya que generara más ingresos para las mypes.

(Lozano Hernández, 2013) En su tesis “Medidas necesarias para fortalecer la solución de controversias originadas en materia de contratación del estado” indica que las contrataciones del estado compone un factor muy importante para que todas las entidades de la administración pública lleguen a cumplir con las metas institucionales que son encomendados por el ordenamiento jurídico peruano, y por consiguiente garantizar que las entidades puedan tener servicios y obras de muy buena calidad. Pero el lado negativo a esto es cuando los contratos que realizaron las entidades pueden generar conflictos al ser incumplidas, lo que a consecuencia lleva a que una de las partes del contrato reclame y obligue a que la otra parte cumpla con lo establecido en el acuerdo. A modo de conclusión el autor considera que se debe tener una normativa que busque fortalecer la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos en materia de contrataciones con el Estado, y de esta manera generaría más beneficios para ambas partes, ya que significaría un ahorro al evitar un proceso.

(Olivera Quiroz, 2014) En su tesis “Ejecución del gasto de inversión pública local basada en las características de las autoridades provinciales” indica que en los últimos 10 años, la economía peruana ha crecido de manera importante y el Perú ha cambiado al haberse impulsado un proceso de descentralización. Los gobiernos subnacionales cuentan con mayores recursos; sin embargo, una fracción importante de éstos no llega a ser traducido en gasto público a pesar de haber sido presupuestados. Este incremento de los montos invertidos ha elevado la ejecución de inversiones en el sector público, sin embargo existe mucha variabilidad en la misma, no se ha generado un comportamiento de mayor

eficiencia en el gasto en general, los gobiernos regionales y locales aún presentan montos importantes de inversión presupuestada que no se ejecuta, lo cual es un problema serio para el desarrollo local y las demandas sociales. Los resultados de la investigación indicaron que las regiones con más decrecimiento de la ejecución del gasto, son aquellas ligadas a los sectores extractivos, los menores recursos disponibles afectan el nivel de ejecución en este sentido, sin embargo estas variabilidades en torno a la inversión, hacen que esto tampoco sea concluyente.

1.7. Marco Teórico.

1.7.1. El Estado.

Para una mejor convivencia entre las personas dentro de una sociedad, es necesario establecer normas y estatutos que regulen los intereses y voluntades particulares de cada miembro, a esta organización se le denomina Estado.

(Hauriou, 1980) Domina al Estado como una “agrupación humana, fijada en un territorio determinado y en la que existe un orden social, político y jurídico orientado hacia el bien común, establecido y mantenido por una autoridad dotada de poderes de coerción”. Del mismo modo, (Guzman Napurí, 2011) lo define como una "entidad jurídica ubicada en un ámbito físico determinado y que ejerce poder respecto de un conjunto de personas". De acuerdo a ambos autores, se puede definir al Estado como una organización que establece leyes y normas que ayudan a mantener el orden social dentro de las diferentes comunidades.

Así mismo, para la existencia y subsistencia de esta sociedad organizada de forma política y jurídica, se necesita de tres elementos fundamentales, la población, el territorio y el poder. La población viene a ser el conjunto de personas, el territorio es el ambiente físico en el que viven y la autoridad que ejerce el Estado se le denomina poder político. Sin estos tres pilares la organización deja de ser un Estado y pasaría a ser otro tipo de comunidad.

Esta sociedad, a través de sus distintos gobiernos, ha logrado mantener a los individuos conviviendo en sociedad. Por ello, el presente trabajo se interesa en enfocar la

importancia de cómo el Estado atiende los intereses de sus pobladores, sobre todo, de aquellas personas que mantienen una sentencia a su favor que ordena a la administración pública un reembolso.

1.7.1.1. Finalidad del Estado.

El artículo que apertura la Constitución Política del país menciona que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” y de acuerdo a (Fernandez Sessarego, 2005) señala que “la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde se deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla”. Por lo tanto, el Estado tiene la obligación de prevalecer la integridad del ser humano por sobre todas las cosas, siendo así, un derecho principal que tiene todo ciudadano y el cual debe hacer respetar bajo cualquier condición.

El Estado peruano cuenta con una ciudad integrada, en la cual las personas participan en él de diferentes formas, por lo tanto, se ve en la obligación de buscar y conservar el bienestar de su población, proporcionándoles a todos una adecuada calidad de vida. De modo que, el fin último del Estado de acuerdo a (Ferrero Rebagliatti, 1975) es “el bien común, definido como el conjunto de condiciones sociales que favorecen la existencia y la realización del ser humano, es decir el desarrollo de todas sus potencialidades”. Como lo explica el autor, el Estado busca el equilibrio dentro de la sociedad que ayude al ciudadano a desarrollar sus capacidades.

Se entiende como bien común al conjunto de ambiciones que tienen en común la sociedad, perfiladas a partir de los beneficios individuales de cada ser humano, en sincronía con el de los demás, reduciendo de esta manera los intereses netamente individuales y prevaleciendo aquellos que correspondan al grupo mayoritario de la sociedad.

Por lo tanto, cualquier acción del Estado debe centrarse en la protección y dignidad del ciudadano encausada al resultado del bienestar de la población, que no es más que el bien común, interés general o interés público. El interés público o bien común viene a ser aquel que beneficia a todos, puesto que su satisfacción forma parte de los fines del Estado y demuestra la existencia de la organización administrativa. Esta administración del Estado, instituida por órganos ordenados de forma jerárquica, asume el compromiso de

cumplir el propósito del Estado tomando en cuenta la rápida y eficaz satisfacción del interés público. (Sentencia del tribunal Constitucional, Exp. N° 0090-2004-AA/TC)

De modo que, el cumplimiento de las sentencias que ordenan a la administración Pública el pago a favor de los trabajadores estatales, se encuentra dentro de los fines del Estado, como una manera de conseguir el bienestar de los ciudadanos y fundar confianza en el Estado, como interés general de la comunidad.

1.7.1.2. Funciones del Estado.

De acuerdo al artículo 43° de la Constitución, el país es democrático, social soberano e independiente. El estado es uno e inseparable. Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, y se establece según el principio de disociación de poderes. Por lo tanto, el Perú tiene un gobierno único, no obstante, con el objetivo de cumplir de una forma descentralizada sus ocupaciones, se divide en un gobierno central, gobiernos regionales y municipios. Por un lado el Gobierno Central, tomando en cuenta el principio de separación de poderes, se divide en tres, el poder legislativo, ejecutivo y judicial. Así mismo, junto a estos tres poderes, existen una serie de órganos e instituciones independientes, las cuales sin formar parte de los tres, goza de potestades administrativas y normativas de diversa idiosincrasia, como el Tribunal Constitucional, el Ministerio Público, la Academia de Magistratura, entre otros.

(Guzman Napurí, 2011) Refiere que “normalmente se considera que la función legislativa es la creación de normas generales de conducta que son imperativas para todos los habitantes; y que la función jurisdiccional es la decisión imperativa respecto a las contiendas generadas entre partes, determinando el derecho aplicable; pero no ha habido un concepto de función administrativa que pueda ser armonizado con los dos anteriores de manera definitiva en el contexto del Principio de Separación de Poderes”. Del mismo modo, señala que el rol administrativo tiende a confundirse con el cargo gubernativo, aquella que consiste en la dirección de la política general de gobierno, siendo las dos completamente diferentes”.

Conforme a la división de poderes, el Estado cumple cargos gubernativos a través de la cual direcciona la política del Estado, elabora, transforma e incluso anula leyes de acuerdo a sus facultades; la función legislativa, crea, modifica y destruye leyes; a través de la función jurisdiccional disipa controversias jurídicas y mediante la función administrativa, desarrolla una serie de actividades como la expresión de actos

administrativos, realización de trabajos materiales y la contratación de bienes y/o servicios de acuerdo a los requerimientos del estado; actividades que implica el interés público.

1.7.1.3. La función administrativa del Estado.

El cargo administrativo es aquel que el Estado ejecuta bajo un mandato jurídico, y consiste en el desarrollo de acciones que establecen situaciones para procesos individuales. A través de esta función el Estado se encarga del bienestar de los intereses de la comunidad. Por lo que conforma, la actividad concreta, hábil y desarrollada por el Estado para la obtención inmediata de sus acciones, considerando a un grupo de personas que se encuentren organizadas de acuerdo al régimen laboral, conformados por los sujetos activos de la administración pública.

Todo esto es sustentado por (Dromi, 2009) quien señala la existencia de tres aspectos en la función administrativa:

- ❖ **Aspecto Sustancial:** A partir de este punto, el cargo administrativo forma una serie de actividades dirigidas hacia un propósito, con la omisión del agente que desarrolle y se convierta en una ejecución concreta y práctica.
- ❖ **Aspecto Orgánico:** la función administrativa, desde esta perspectiva, involucra una estructura orgánica, equivalente al sistema administrativo o administración pública. Es decir, comprende el conjunto de órganos estatales e independientes, representantes del cumplimiento concreto y práctico de los cometidos del Estado. Rodea a todos los sistemas que constituyen el llamado, de forma tradicional, Administración Estatal, quienes realizan la actividad sustancial de ejecución práctica y gestión inmediata de cometidos estatales.
- ❖ **Aspecto Procesal:** Desde este ángulo, la administración contiene modos especiales de manifestación. Constituye las diferentes formas jurídicas como el acto, simple acto, reglamento y el contrato administrativo, las cuales se elaboran, desarrollan, presentan y suprimen a través de operaciones administrativas regladas al efecto. El régimen jurídico de aquellos actos logran ser parte del Derecho Público o Privado, sin embargo, este último jamás de aplica de forma exclusiva.

1.7.2. La administración pública en el Perú.

1.7.2.1. La administración pública.

(Bonnin, 2004) Define a la Administración Pública como aquella encargada de gestionar los asuntos comunes relacionados con la persona, los bienes y acciones del ciudadano como parte del Estado. Del mismo modo, (Muñoz Amato, 1987) la define como un conjunto de ideas, actitudes, normas y otras representaciones de conducta humana que establecen la distribución y ejecución de la autoridad política y la forma de atender los intereses públicos.

El término de administración pública "es empleado para designar al conjunto de órganos dependientes del Poder Ejecutivo que se encargan de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades tendientes a la satisfacción de las necesidades de los gobernados. Estos órganos de la Administración Pública existen y funcionan al amparo de normas legales en las cuales estos apoyan tanto su estructura como su competencia y funcionamiento" (Guerrero, 2004)

Para el cumplimiento eficaz del Estado con respecto a sus objetivos de cumplir con el bienestar integral de la comunidad, es primordial la acción dinámica y estable de un conjunto de organismos con diversas acciones, adecuadas y técnicamente coordinadas entre sí. Este conjunto de entidades se denomina Administración Pública, en pocas palabras, la máquina ejecutiva del Estado.

A través de las entidades, funcionarios y empleados, la Administración Pública realiza acciones que logre alcanzar sus objetivos. Por ello, (Serra Roja) señala los siguientes medios

- a) Planificación: Perspectiva para realizar los actos.
- b) Capacidad: Medios financieros disponibles.
- c) Organización: La forma como se realizará la acción.
- d) Dirección: Dirigir que todo vaya de acuerdo a principios económicos, técnicos y jurídicos.
- e) Ejecución: Realización concreta en alianza a las leyes.
- f) Control: Evaluación para corregir los errores y exigir responsabilidad a los infractores.

En conformidad al artículo I del Título Preliminar de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, se consideran como entidades de la Administración Pública las siguientes:

1. El Poder Ejecutivo, conteniendo Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados.
2. El Poder Legislativo.
3. El Poder Judicial.
4. Los Gobiernos Regionales.
5. Los Gobiernos Locales.
6. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes otorgan autonomía.
7. Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y
8. Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

1.7.2.2. Fines de la administración pública.

Como señala (Cabrera Vasquez & Quintana Vivanco, 2011), "la administración en su actuar persigue:

- a. El interés general.- El fin de la administración pública es la realización del interés general por medio de una acción desinteresada de todo propósito de lucro.
- b. La utilidad pública.- La administración debe servir en beneficio de la colectividad o de los usuarios en general. No es para servir intereses personales, o grupales, sino para toda la población sin discriminación alguna.
- c. El bien común.- La administración pública debe servir para el logro de la bienestar general. Proveer bienestar a todos los miembros de la comunidad usuaria".

1.7.3. La administración financiera pública.

La administración financiera pública comprende a dos conceptos, el primero como el que se encarga de verificar los procesos de administrar los fondos del Estado y el segundo como gerenciar al Estado.

A decir de (Paredes G., 2011) la administración financiera consiste en:

(...) El grupo de procesos y actividades que se realizan para planificar las finanzas del Estado, recaudar los ingresos, ejecutar los gastos, financiar los déficit o invertir los excedentes de liquidez y evaluar el impacto de la gestión, y todo esto en el ámbito de las instituciones del sector público, es decir, Gobierno central, Gobiernos regionales y Gobiernos locales.

1.7.4. El presupuesto público.

Conforme a la Ley del Presupuesto del Sector Público en el artículo 8.1 se define el Presupuesto como la herramienta de gestión del Estado que consiente a las entidades lograr los objetivos contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Del mismo modo, es la expresión ponderada, conjunta y metódica de los gastos que se atenderán durante el año fiscal, por cada una de las Entidades que conforman el Sector Público y manifiesta los ingresos que invierten dichos gastos.

“En este contexto, el presupuesto público moderno tiene dos elementos fundamentales: uno, relacionado con los objetivos y los resultados esperados y, el otro, con la programación y asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos”. (Paredes G., 2011)

1.7.5. La evolución de la forma de pago de las deudas estatales en el Perú.

1.7.5.1. Forma de pago según el Proceso Contencioso Administrativo.

En el proceso continuado por la Defensoría del Pueblo y otros, sobre Acción de Inconstitucionalidad, recaída en el Expediente N° 015-2001-AI/TC y acumulados, por medio de la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 29 de enero del 2004, aparentemente se finalizó la controversia sobre el modo de liquidación de las deudas que mantiene el Estado. El Supremo Colegiado Constitucional señala que, al modificarse el artículo 42° de la Ley N°27584 por las disposiciones del artículo 1° de la Ley N.° 27684 se ha ajustado el actuar que los órganos estatales deberán tener ante la presencia de órdenes judiciales que decreten la cancelación de dinero al Estado, por un lado, el llamado principio de legalidad administrativa, que conmemora la detención en la que se hayan los organismos de la administración en relación a su participación; y por otro lado, el principio de legalidad presupuestaria en el sistema jurídico del cumplimiento de los veredictos

condenatorios de pago del Estado, enunciando que dicho pago se realizará de acuerdo a un procedimiento, cuyas normas se encuentran adjuntas en el artículo 47° de la Ley N° 27584.

En el artículo 47.1 la Oficina General de Administración o el papel que interprete sus veces del Pliego Presupuestario requerido deberá actuar de acuerdo al mandato judicial y dentro del marco de las leyes anuales de presupuesto. Del mismo modo, en el artículo 47.2 señala que en el caso de resultar insuficiente el financiamiento ordenado en el numeral anterior para el cumplimiento de la sentencia; evaluado previamente y priorizando las metas presupuestarias, el Titular del Pliego Presupuestario podrá efectuar las reformas presupuestarias en el plazo de los quince días de notificada, acto que deberá ser informado al órgano jurisdiccional que corresponde, no obstante, se requiere considerar de manera especial el artículo 47.3 el cual señala que de encontrarse requerimientos que sobrepasen las posibilidades de financiamiento expuestas en los numerales antepuestos, los documentos presupuestarios, bajo compromiso del Titular del Pliego y mediante notificación escrita de la Oficina General de Administración, harán de discernimiento de la autoridad judicial su responsabilidad de atender dichas sentencias en el ejercicio presupuestario siguiente, para lo cual se exige a consignar hasta el tres por ciento (3%) de la asignación presupuestal que le concierne al pliego por la fuente de recursos ordinarios.

El artículo 47.4 señala que, pasando seis meses de la notificación judicial, sin haber dado inicio al pago o habiendo sido forzado a pagar conforme a cualquier procedimiento establecido en los numerales 47.1, 47.2, 47.3 anteriores, se conseguirá dar apertura al proceso de elaboración de resoluciones judiciales advertidas en el Artículo 713 y siguientes del Código Procesal Civil, así mismo, señala que no lograrán ser materia de ejecución los patrimonios de dominio público de acuerdo al Artículo 73 de la Constitución Política del Perú. Continuando con el contenido de la Sentencia Constitucional, el fundamento 46 rige que si bien una resolución judicial firme causa la exigibilidad de la obligación de cancelación de una suma de dinero específica, no significa que sea ejecutable de forma inmediata, señala que proviene del principio de legalidad presupuestaria y que la aplicación de sentencias se encuentre sujeta a la continuidad de un procedimiento previo, y en el caso de que tal procedimiento no indemnice la deuda o aplase el pago sin fundamento alguno, se puede derivar a su ejecución forzada, dado que la obligación de liquidación no podrá ser indemnizada si no preexiste el crédito presupuestario necesario para cubrirla.

1.7.5.2. Forma de pago según la Ley del Presupuesto N° 28411.

La legislación nacional también presenta otro procedimiento para la realización del pago de Sentencias Judiciales, la cual se encuentra expuesta en el Artículo 70°.- Pago de sentencias judiciales, de la Ley General del Presupuesto Ley N° 28411, este artículo señala que para la liquidación de dinero como resultado de sentencias judiciales se afecta en un tres por ciento (3%) de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), excepto los fondos públicos que corresponden a las Fuentes de Financiamiento Donaciones, Transferencias y Operaciones Oficiales de Crédito Interno y Externo, la reserva de contingencia y los gastos vinculados al pago de remuneraciones, pensiones, servicio de tesorería y de deuda.

Por su parte el artículo 70.2 de las normas antes mencionadas, señala que el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante la Dirección Nacional del Tesoro Público, se realizará la inauguración de una cuenta crediticia en el Banco de la Nación para cada una de las Entidades que lo requieran, para ello cada entidad solicitante deberá depositar de forma mensual, cada monto de las afectaciones presupuestales mencionadas anteriormente en el numeral, bajo el compromiso del Director de Administración, en el caso de que los montos de aquellos requerimientos de obligación de pago sobrepasen el porcentaje expuesto en el numeral 70.1, el Artículo 70.4 señala que la Entidad deberá efectuar el pago de manera distributiva a todos los requerimientos que existen conforme a un estricto mandato de notificación, hasta el límite porcentual. Para el caso de aquellos requerimientos de pago que excedan los fondos públicos mencionados en el numeral 70.1, el Artículo 70.5 señala como jurisdicción de la administración la atención con cargo a los presupuestos aptos dentro de los cinco años fiscales siguientes.

Conforme se ha señalado el modo de pago de las deudas del Estado, el Tribunal Constitucional también ha mencionado cuáles son los Principios Presupuestales Constitucionales, siendo el fundamento cinco de la Sentencia N°004-2004-CC, la cual indica que la Ley Anual de Presupuesto es la herramienta legal a través del cual el sector público, habitualmente programa sus actividades y proyectos en relación a sus objetivos y metas. En ese aspecto, tal como lo instaura el artículo 77° de la Constitución, la administración económica y financiera del Estado se rige por la Ley de Presupuesto que anualmente aprueba el Congreso de la República.

1.7.5.3. Procedimiento de pago según la Ley N° 30137.

En el año 2014 se promulgó la LEY N° 30137, aquella Ley que instaura criterios de relevancia para la atención del pago de sentencias judiciales; señalando en el Artículo 01° que la norma tiene como finalidad presentar estos criterios en calidad de cosa juzgada para lograr reducir los costos al Estado, en conformidad con la sexagésima novena disposición complementaria final de la Ley 19812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012.

Por otro lado, en el Artículo 2° se consolidaron los criterios de priorización social y sectorial señalando lo siguiente:

2.1 Los pliegos cumplen con realizar el pago por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada en función a los criterios siguientes: 1. Materia laboral, 2. Materia previsional, 3. Víctimas en actos de defensa del Estado y víctimas por violaciones de derechos humanos, 4. Otras deudas de carácter social, 5. Deudas no comprendidas en los numerales precedentes.

2.2 Cada pliego aplica los criterios dispuestos en el numeral 2.1 para determinar el orden de prioridad y, considera además, aspectos tales como la fecha de notificación, edad de los acreedores y los montos de obligación, en ese orden. Asimismo, luego de efectuado lo anterior, se prioriza a los acreedores individuales cuyo saldo de acreencia sea menor o igual a las 5 Unidades Impositivas Tributarias (UITs), luego a los acreedores cuyo saldo de acreencia sea mayor de 5 y hasta 10 Unidades Impositivas Tributarias (UITs), posteriormente a aquellos cuyo saldo de acreencia sea mayor de 10 y hasta 20 Unidades Impositivas Tributarias (UITs), luego a los acreedores cuyo saldo de acreencia sea mayor de 20 y hasta 50 Unidades Impositivas Tributarias (UITs), y por último a las acreencias cuyo saldo adeudado sea superior a las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UITs). Las acreencias superiores a las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UITs), son pagadas proporcionalmente al saldo disponible y al orden de prioridad antes señalado.

2.3 El orden de prioridad del presente artículo predomina sobre otros criterios de prioridad advertidos en la normativa vigente.”

Por otro lado, en el Artículo 3° se estableció que todo pago debe ser ejecutado por las entidades en virtud de sentencias judiciales firmes, es alcanzado por la Oficina

General de Administración del pliego o al procurador público respectivo, quien informa de forma constante a la instancia judicial responsable del proceso, con la finalidad de renovar las cancelaciones de deuda correspondiente. El procurador público comunica a la Oficina General de Administración del pliego la renovación de la deuda ejecutada por la instancia judicial responsable, con el propósito de evadir los pagos excesivos. Estas obligaciones son realizadas bajo compromiso. Así mismo, en el portal institucional de los pliegos presupuestarios de las entidades públicas, se dispuso publicar dentro de los treinta días calendario siguiente de haber terminado cada trimestre, la relación de favorecidos con el pago de las sentencias en calidad de cosa juzgada, dentro del marco de Ley.

En el Artículo 4°, con respecto al financiamiento, se estableció que la ejecución de la norma se invierte con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades públicas concernientes, tomando en consideración lo expuesto en el Artículo 47 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, admitido mediante el Decreto Supremo 013-2008-JUS, concordado con el artículo 70 del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aceptado mediante el Decreto Supremo 304-2012-EF.

1.7.6. Ejecución de sentencias judiciales en los procesos contenciosos administrativos.

La sentencia en los procesos contenciosos administrativos, vendrá a ser "aquella resolución con la cual se pone fin al proceso, aquella donde el Juez plasma su decisión final respecto de la controversia sometida a su conocimiento; la misma que, a su vez, está compuesta de una serie de connotaciones que exigen asumir dicha función sujeto a parámetros tendientes a garantizar la efectiva protección de los derechos e intereses de los administrados" (Monzon, 2011).

Indica nuestra Corte Suprema, "mediante la sentencia el Juzgador da solución a un conflicto jurídico o dilucida una incertidumbre jurídica, emitiendo un pronunciamiento sustentado en el derecho, para lo cual aplica las normas que regulan la materia del proceso a la base fáctica establecidas en el mismo" (Casación N° 2890-99 / Lima).

Siendo así, "la sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, consta en un instrumento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos y como

consecuencia de lo cual, establece en la sentencia [...] una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento”.

Las sentencias en los procesos contenciosos administrativos al igual que en otros procesos, "según la naturaleza de la pretensión, pueden ser declarativas de derechos, constitutivas de derechos y de condena. Las dos primeras (declarativas y constitutivas de derecho) con solo (sic) declarar fundada una demanda llenan la finalidad del proceso, pues con tal declaración el orden jurídico alterado queda restablecido, mientras que la sentencia de condena al imponer al vencido una prestación -dar, hacer, no hacer- crea un título ejecutivo judicial que puede ser ejecutado, aun por la fuerza (en ejercicio del ius imperium) contra el condenado” (Casación N° 1383-2000 / Callao).

Por la naturaleza del presente trabajo, interesa ver la última clase de sentencias, y de las cuales las que declaran fundada la demanda. En ese sentido, conforme al artículo 41° del TUO de la Ley 27584, Ley del Proceso contenciosos administrativo, "la sentencia que declare fundada la demanda podrá decidir en función de la pretensión planteada lo siguiente:

1. La nulidad, total o parcial, o ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.
2. El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el restablecimiento o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no hayan sido pretendidas en la demanda.
3. La cesación de la actuación material que no se sustente en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea necesaria para obtener la efectividad de la sentencia, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.
4. El plazo en el que la administración debe cumplir con realizar una determinada actuación a la que está obligada, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal

correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

5. El monto de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados”.

A partir de la redacción del artículo que antecede, podemos ver que en el "proceso contencioso administrativo, los fallos de las sentencias, a diferencia del proceso civil, se distinguen por la flexibilización del principio de congruencia, lo cual encuentra sustento jurídico en el modelo y finalidad de esta clase de procesos, así como en la autorización legislativa erigida en el artículo 41° de esta norma” (Monzon, 2011)

6. Por otra parte, conforme al artículo 44° del TUO de la Ley 27584, "sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 122° del Código Procesal Civil, la sentencia que declara fundada la demanda deberá establecer el tipo de obligación a cargo del demandado, el titular de la obligación, el funcionario a cargo de cumplirla y el plazo para su ejecución”.

1.7.6.1. Proceso de ejecución.

Como señala (Ortells Ramos, 2010) el "proceso de ejecución es aquel en que un órgano jurisdiccional, ante el ejercicio de la acción correspondiente por el legitimado, ejerce su potestad para producir un cambio físico o material en la realidad social con el fin de acomodarla al deber de prestación impuesto por un título ejecutivo, consistente en un pronunciamiento jurisdiccional de condena o en otros hechos o actos que legalmente constaten la existencia de aquel deber”.

Similarmente, (Ledezma Narvaez, 2013) nos dice que "el proceso de ejecución es aquel que, partiendo de la pretensión del ejecutante, realiza el órgano jurisdiccional y que conlleva un cambio real en el mundo exterior, para acomodarlo a lo establecido en el título que sirve de fundamento a la pretensión de la parte y a la actuación jurisdiccional”

Así también, nuestra Corte Suprema ha señalado que el proceso ejecutivo, hoy denominado proceso único de ejecución, "es aquel destinado a hacer efectivo ese derecho, de tal manera que si en el proceso de conocimiento se parte de una situación de

incertidumbre a fin de obtener una declaración jurisdiccional de certeza o la solución a un conflicto intersubjetivo de intereses, en el [...] proceso ejecutivo se parte de un derecho cierto pero insatisfecho” (Casación, Nro. 73-2003-Arequipa).

En ese sentido, el proceso de ejecución es la que se origina por el motivo del incumplimiento de un título ejecutivo, que puede ser una sentencia judicial, estableciendo en esta etapa una declaración de la tutela jurisdiccional efectiva. Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional cuando dice que "el derecho a la ejecución de sentencias y resoluciones judiciales forma parte del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Su reconocimiento se encuentra contenido en el inciso 2) del mismo artículo 139°, en el que se menciona que ninguna autoridad puede (...) dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada (...) ni retardar su ejecución” (Sentencia del tribunal Constitucional, Exp. N° 01797-2010-PA/TC)

1.7.6.2. Ejecución de las resoluciones firmes.

Las sentencias, a nivel doctrinal se clasifican en sentencias declarativas, constitutivas y de condena. La primera es cuando se busca la declaración de la existencia o inexistencia de algún derecho o quizás una determinada relación jurídica y esto con el objetivo de eliminar incertidumbres jurídicas; la segunda son aquellas que crean, modifican y extinguen una relación jurídica; y la última es la que declaran certeza en una situación jurídica y además obliga al vencido a hacer, no hacer y dar algo. A modo de ejemplo se podría decir cuando se obliga a dar suma de dinero, entre otras. Ahora con lo referente al tema es cuando se obliga a la administración pública a pagar una suma de dinero a favor de un administrado (trabajador).

Entonces cuando se habla de una resolución judicial firme, es cuando ya no se puede interponer ningún recurso impugnatorio para poder cambiar dichas decisiones que fueron dadas por el juez, y que por el contrario, están tienen que ser susceptibles de ejecución.

Más específicamente nos estamos refiriendo a aquellas sentencias de condena; como señala nuestra Corte Suprema, "la sentencia de condena impone al vencido una prestación (dar, hacer, no hacer) y se ejecuta contra él, aún por la fuerza, en ejercicio del jus imperium del Poder Judicial, de tal manera que resulta condición indispensable y caracteriza a este tipo de sentencia, que ordene al demandado el cumplimiento de algo, de

tal manera que esa sentencia constituye un título ejecutivo judicial, cuyos efectos jurídicos nadie puede desconocer” (Casación, Nro. 1516-97/Lambayeque).

1.7.7. Ejecución de sentencias de obligación de dar sumas de dinero contra el estado.

Si bien es cierto, la Tutela Jurisdiccional Efectiva implica la ejecución de la sentencia, es necesario hacer un análisis sobre particulares y el estado, en cuanto se trata de un proceso entre particulares no involucra un mayor inconveniente, pero cuando se trata de que el estado cumpla una sentencia en la que está obligado a entregar una suma de dinero pues existen normas que privilegian su situación en perjuicio de los ciudadanos.

Para (Priori Posada, 2007), son dos los obstáculos fundamentales que han sido identificados por nuestra doctrina nacional:

1.7.7.1. Principio de legalidad presupuestaria.

El principio de legalidad presupuestaria no puede ser utilizado para justificar el incumplimiento de las sentencias judiciales.

De acuerdo a este principio, los ingresos y gastos del Estado se deben hallar previstos en la ley, la Ley de Presupuesto. Siendo así, es claro que el Estado puede alegar, si existiera una sentencia que ordene la entrega fija de una cantidad de dinero al Estado, que dicho monto no se encontraba presupuestado, siendo así no lo puede atender. No obstante, a dicho principio se encuentra el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, de este modo se deben encontrar formas para que no afecten la aplicación del principio de legalidad presupuestaria con el derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva. “El principio de legalidad presupuestal del gasto público está notoriamente recogido, según la doctrina nacional. De tal manera, pueden alegar la imposibilidad de cumplimiento de una sentencia por carecer de fondos disponibles o por no tener presupuestados tales gastos, esto por parte de una entidad estatal o un funcionario público. Pero esto no es suficiente, para dar por concluido el mandato judicial. La legislación presupuestal ha previsto una serie de mecanismos para tratar de solucionar estas obligaciones, mecanismos que pueden y deben ser utilizados” (Eguiguren Praeli, 1998) Entre estos mecanismos, encontramos el uso de “sentencias judiciales”, previsión presupuestaria, que pronostique una sentencia que ordene al Estado el pago de una cantidad de dinero, o por otro lado, establecer una circunspección de contingencia.

El tribunal constitucional también se ha pronunciado sobre este tema:

“Las disposiciones que pretendan condicionar el ejercicio del derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales deben ser aplicadas de conformidad a la Constitución y, por efectos del principio de optimización de los derechos fundamentales, deben interpretarse en el sentido que más favorezca al ejercicio del derecho. Precisamente, uno de los condicionamientos a los que puede someterse el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales, tratándose del Estado como sujeto procesal vencido en juicio, se relaciona con las exigencias que se derivan de la observancia del principio de legalidad presupuestaria del gasto público” (EXP. N° 015-2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2002-AI/TC.)

Se agrega además lo siguiente:

“Dicho principio, que se deriva del artículo 77° de la Constitución Política del Estado, implica que el pago de las sumas de dinero ordenado por una resolución judicial firme, sólo podrá ser cumplido con cargo a la partida presupuestal correspondiente. En los alcances de dicho principio de legalidad presupuestaria se encuentra, por un lado, el origen del llamado privilegio de la autotutela ejecutiva de la administración, esto es, que el cumplimiento de las sentencias condenatorias contra la administración haya de estar sujeto al cumplimiento de un procedimiento administrativo ante el órgano estatal deudor; y, por otro, la posibilidad de diferir la ejecución forzada, por un lapso razonable, sobre los bienes del Estado de dominio privado” (EXP. N° 015-2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2002-AI/TC.).

1.7.7.2. Inembargabilidad de los bienes del Estado.

Cuando existe una sentencia favorable al demandante y que no es cumplida por el estado de forma voluntaria, se debe proceder a la ejecución forzada. Pero, existen bienes del estado que no se pueden embargar, estas disposiciones se establecen para no afectar los servicios o bienes del estado.

Es necesario que tomemos en cuenta el pronunciamiento del Tribunal Constitucional:

“Ya en la sentencia recaída en el Exp. N°. 006-1996-AI/TC, este Tribunal sostuvo que los bienes del Estado pueden ser públicos o privados. Los bienes poseídos por los entes públicos, a título público, son los comprendidos bajo el nomen de dominio

público. Lo que hace que un bien del Estado tenga dicha condición es su afectación al servicio y uso públicos.

El dominio público es una forma de propiedad especial, afectada al uso de todos, a un servicio a la comunidad o al interés nacional, es decir, que está destinada a la satisfacción de intereses y finalidades públicas y, por ello, como expresa el artículo 73° de la Constitución, tiene las características de bienes inalienables e imprescriptibles, además de inembargables.

Los bienes que no están afectos al servicio público, al uso público o al interés nacional, incluyendo los depósitos de dinero, constituyen, prima facie, bienes de dominio privado y, como tal, son embargables” (EXP. N° 015-2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2002-AI/TC.)

De lo cual podemos concluir que, los bienes del estado no son totalmente de dominio público, ya que no todos están al servicio del pueblo.

También es necesario considerar lo expresado por nuestro supremo intérprete constitucional sobre los depósitos estatales en entidades financieras:

“Ciertamente, determinar, en abstracto, qué depósitos de dinero del Estado existentes en el Sistema Financiero Nacional constituyen bienes de dominio público no es un asunto que, con generalidad, pueda precisar este Tribunal Constitucional en un proceso como el de inconstitucionalidad de las leyes. En cambio, lo que puede afirmarse es que no todos esos depósitos se encuentran afectos al servicio público.

En efecto y como se mencionará luego, existen determinadas cuentas en el Sistema Financiero Nacional que no sólo no tienen la calidad de bien de dominio público, sino que se encuentran específicamente destinadas al cumplimiento de pago de las obligaciones estatales que surjan a consecuencia de la expedición de sentencias judiciales. Es el caso, por ejemplo, de las cuentas que por imperativo legal deben existir en los pliegos presupuestales para tales efectos”.

Un claro ejemplo de depósitos en una entidad financiera que no estén destinados al servicio del pueblo serían aquellos consignados a corregir de una manera superflua las oficinas de los funcionarios de una entidad pública.

El Tribunal Constitucional también ha indicado lo siguiente: “...el artículo 1° del Decreto de Urgencia N. ° 019-2001 sería inconstitucional en la parte de la disposición que no precisa que sólo tienen la condición de bienes inembargables, los que son de dominio público, es decir, los depósitos de dinero que resultan indispensables para el

cumplimiento de los fines esenciales de los órganos del Estado o porque contribuyen con su funcionamiento. En otras palabras: el Tribunal considera que es inconstitucional el sentido interpretativo que se deriva de la disposición contenida en el artículo 1º del Decreto de Urgencia N.º 019-2001, según el cual “todo” depósito de dinero existente en una cuenta del Estado en el Sistema Financiero Nacional constituye un bien inembargable”.

“...Por tal motivo, el Tribunal Constitucional deja asentado que cuando la disposición referida establece que “los depósitos de dinero existentes en las cuentas del Estado en el Sistema Financiero Nacional, constituyen bienes inembargables”, debe interpretarse que tales “depósitos de dinero” son sólo aquellos que se encuentren afectos al servicio público”

1.7.8 Teorías relacionadas al Derecho Laboral.

1.7.8.1 Teoría individualista.

(Ayllon, 2002) El individualismo es un legado de Thomas Hobbes y John Locke; para ellos la sociedad es simplemente un instrumento que nos ayuda a proteger ciertos derechos y a producir algunos bienes en mayor cantidad. Se distingue varias clases de individualismo como son: el ético, el político, el económico y el metodológico, pero la teoría individualista que nos interesa es el individualismo económico el cual hace mención que el individualismo económico se basa en la creencia de que las leyes del mercado tienen la racionalidad suficiente para funcionar sin la intervención o con una mínima intervención del Estado.

Dicho individualismo supone la propiedad privada de los medios de producción y la libertad en el mercado, tanto para adquirir mercancías como para adquirir fuentes de trabajo. El liberalismo se pronunció como contrario a toda forma de organización laboral, por considerarlo un peligro para la estabilidad social y el orden capitalista. En el liberalismo se desarrolló la modalidad de CONTRATACION LIBRE DE LA PRESTACION DE TRABAJO, donde eran válidas todas las condiciones y modalidades estipuladas por la “libre” voluntad de las partes, lo cual se convirtió en la libertad para oprimir al necesitado de trabajo.

1.7.8.2 Teoría Aristotélica.

(Hernán Borisonik, 2011) El intento de este estudio será poner en claro cuál es el sitio del trabajo en el pensamiento aristotélico, al interior de los diversos géneros de

actividades que para él existen, y en el marco de sus ideas económico-políticas. Para ello, en primer lugar, será de gran relevancia situar al concepto de trabajo dentro del imaginario aristotélico, dado que, en un sentido aún más categórico que el platónico, y que la opinión griega más tradicional, Aristóteles vinculaba el trabajo a la materia y a la mera vida, teniendo, en consecuencia, una mirada más bien peyorativa hacia esta actividad.

Incluso, entre los presocráticos, así como en el pensamiento de Sócrates, y asimismo en algunos escasos pasajes platónicos, se pueden encontrar ciertas valoraciones positivas del trabajo, las cuales no aparecen en el Estagirita. La razón de su desprecio por esta categoría no se debía solamente (como ocurre con su maestro) al vínculo entre el trabajo y la materia –que retarda o impide el encuentro con la abstracción de la forma y el pensamiento–, sino fundamentalmente a la falta de libertad y a la carencia de ocio que lo acompañan.

Si bien el trabajo es absolutamente necesario para la reproducción de la vida (y de la polis), el sometimiento a él era, en la visión aristotélica, cosa de esclavos.

Justamente éstos existían naturalmente para liberar de las ocupaciones físicas a los hombres que debían ejercer su ciudadanía a través de la actividad política. Por ello, y con respecto al accionar político de los ciudadanos, Aristóteles muestra un menosprecio similar hacia los esclavos y los artesanos. El dedicarse a la despectivamente llamada banausia (es decir, al trabajo manual y mecánico), era razón para rechazar a unos y otros (Aristóteles, Política: 1328)

En general, Aristóteles alude al trabajo como una actividad que transforma a la naturaleza con el fin de obtener un producto determinado, asociado con las necesidades básicas de los hombres. Tal vez por esa misma razón, el Estagirita no proporcionó una definición concreta y clara del concepto de trabajo, así como dejó sin realizar la delimitación (y el trazado de los vínculos) entre el trabajo como saber, el saber técnico y el propio acto de trabajar, hechos por los cuales esta categoría no permite ser tratada dentro de la teoría económico-política aristotélica. Sin embargo, este análisis individual del trabajo sí permitirá echar luz sobre otros fundamentos de su pensamiento político. Por otra parte en sus escritos tampoco aparece una diferenciación entre trabajo manual e intelectual, pero este aspecto debe tratarse separadamente, ya que conlleva derivaciones más profundas.

1.7.8.3 Teoría de Adam Smith.

(Arturo Guillén, 1976) La teoría del valor trabajo propuesta por el economista y filósofo escocés Adam Smith quien se lo conoció por ser el padre de la economía, nos habla de esta interesante propuesta en la que considera que el trabajo es pieza fundamental para cuantificar el valor. También nos expone que el valor puede tener variaciones tanto crecientes como decrecientes, pero que el trabajo se mantendría siempre como un aporte constante.

Smith logra destacar en este análisis al momento de exponer que el trabajo es igual al valor; es decir, que el valor de un bien o servicio decía él, que estaría dado por la cantidad que lleva de trabajo incorporado. Para Smith el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía.

Esta propuesta se fundamenta principalmente en la Teoría de la división del trabajo. Smith decía que el crecimiento económico depende de la amplitud del mercado y nos comentaba también que el mercado es el gran descuido de la economía ya que tiene algunos factores como son: la extensión geográfica, el consumo interno y el desarrollo económico.

Fue un aporte muy acertado por parte de Smith plasmando de esta manera una mayor visión del plano económico y de lo que conlleva un proceso que tiene un fin productivo, analizando principalmente la acción de la producción que es el motor de la economía dentro del proceso de desarrollo económico.

1.7.8.4 Teoría Helegiana.

El concepto de trabajo en Hegel aparece en la Fenomenología del espíritu, en la Filosofía real y en la Filosofía del derecho. En el primero surge en un pequeño apartado en relación a su teoría del amo y el esclavo, pero que es en realidad tiene que ver bien poco con la metafísica de la relación entre el sujeto y el objeto como actividad intrínseca y conciencia de lo mismo. El trabajo es el nexo entre uno y otro a través del movimiento donde el sujeto convierte a objeto en su forma a través de determinaciones valorativas en la determinabilidad espacio-temporal. Por eso voy a analizar el trabajo desde la perspectiva de la Filosofía real en orden al estado de reconocimiento de la persona explicado por Hegel.

El concepto de trabajo en Hegel se basa en el reconocimiento del ser para sí que es la persona. La persona es trabajadora y consumidora a la vez y ello es reconocido por el otro como otro ser para sí, de tal forma que esa ansia de querer presentarse como

reconocida a los demás se convierte en una abstracción general del ser para-sí. Entonces el trabajo se convierte dentro de esa abstracción general del ser reconocida o el estado de reconocimiento que para Hegel es una existencia completa llena de voluntad, en algo para todos y el consumo de todos, que alcanza el individuo en su existencia singular. Por eso el yo inmediato de la existencia es trabajo, o se expresa en el trabajo. A ese yo singular de la existencia inmediata de trabajo se limita o se le opone su naturaleza inorgánica como su negatividad, pero junto con ella se constituye la esencia de su ser o ser mismo o ipseidad. Por ello, la existencia en general para Hegel consiste en el ámbito de las necesidades naturales, donde el yo convierte las cosas necesarias para su satisfacción en formas, que llevan interiormente. Es decir, la forma es posibilidad de la cosa en sí misma para ser convertida en objeto gracias a la conciencia del yo singular que es existencia como trabajo inmediato. La idea es comprender que este yo o ser para sí como trabajo es también abstracto, y por tanto, general, con lo que el trabajo se convierte en una abstracción de producción de la cosa del yo abstracto que trabaja abstractamente. Esto significa que la transformación de lo necesario por el yo singular, que reconoce pertenecer a una generalidad abstracta del yo abstracto que asimismo es un continuo hacer, un movimiento que es el trabajar.

Por ese motivo el trabajo o más bien el trabajar como parte de un yo abstracto que como existencia real es la de un individuo singular que trabaja, entonces es un trabajar para todos como necesidad y la necesidad de muchos. Ese trabajo de un yo abstracto mientras es general se convierte o, más bien, es un análisis o descomposición de lo concreto, es decir, si la necesidad de la satisfacción del individuo pasa por el ámbito de lo natural el trabajo en el yo abstracto se convierte en actividad abstracta, de análisis de un movimiento de relaciones espacio-temporales. Es decir, el trabajo como exterioridad de un yo singular es el hacer la cosa o forma en su posibilidad interna mientras que cuando corresponde a ese yo abstracto y general que es el trabajar de todos que se plasma en ese yo abstracto entonces es abstracción como descomposición de lo concreto y vuelta a ello por el movimiento para una necesidad concreta que se convierte en valor al ser una abstracción determinada. Este valor que es determinado por el sujeto como abstracción determinada que le pertenece, en cuanto es cosa es el dinero, que reconvierte en posesión a través del cambio (G.W.F Hegel, 1984) .

1.7.8.5 Teoría de Karl Marx.

Marx define al trabajo señalando que “el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerza naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida”

El problema del valor siempre inquietó a los clásicos, por lo que Marx retoma esta preocupación y su respuesta viene a ser la piedra fundamental de su teoría, la “Teoría del Valor-Trabajo”, dándole con ello sentido al análisis del capitalismo. El valor lo divide en dos, el valor de uso y el valor de cambio. El primero se refiere a la aptitud de un bien para satisfacer una necesidad y el segundo, dependerá de la proporción en que se cambian los valores de uso de una determinada clase, por valores de uso de otra clase. Para que puedan cambiarse dos objetos, será necesario que estos sean producto del trabajo del ser humano, por lo que la sustancia y la medida del valor será el trabajo y valdrá en función de la cantidad de trabajo incorporado. Sin embargo, el valor de cambio no depende del trabajo específicamente incorporado, sino del trabajo socialmente necesario para hacerlo (Herrerías, 2000).

Con relación al trabajo, existe el trabajo particular y la suma de todos ellos (de todos los miembros de la sociedad), siendo este último el que adquiere importancia social y cuando el hombre produce socialmente, el valor de uso se vuelve independiente del trabajo individual. La manera en cómo se generaliza es produciendo bienes que sean portadores de valor de uso y de valor de cambio, donde la forma de medir este último, es “el tiempo de trabajo socialmente necesario” para producirlo. Con relación al valor de uso, el trabajo incorporado tiene solamente importancia cualitativa, y con relación al valor de cambio, solamente cuantitativa (Roll, 1978).

En palabras de Marx, el tiempo de trabajo socialmente necesario, “es el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo” (Marx, 1991, pág. 48) y lo que determina la magnitud del valor, es la cantidad de trabajo socialmente necesario para la producción de un valor de uso.

En el análisis de Marx está explícitamente el supuesto de que las mercancías, incluida la fuerza de trabajo, se compran y venden a su valor. “El valor de la fuerza de

trabajo es el valor de los medios de subsistencia necesarios para la conservación del poseedor de aquélla” (Marx, 1991, pág. 208).

1.7.9 Principios del Derecho Laboral.

(García, 1960) Indica que son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Por otro lado para (Plá Rodríguez, 1978) los Principios del Derecho del Trabajo constituyen “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"

En ese contexto, se puede decir que los principios laborales son directrices que conllevan a una orientación de la creación de las normas, también a su aplicación en el ordenamiento jurídico y sobre todo en la forma como se resolverán los casos que no están previstos. También resulta importante para poder equiparar al trabajador frente al empleador, respetando las normas. En otras palabras los principios son las que justifican las normas al momento de su creación, interpretación, aplicación o sustitución.

Entre los principios que fundamentan el derecho laboral tenemos:

a) Principio Protector

Llamado también principio tuitivo, es el que inspira todo el derecho laboral y se presenta ante la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador.

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

a.1. Principio “In Dubio Pro Operario

Para (García Manrique, 2010) este principio debe de predominar en las relaciones laborales, con el objetivo de que cuando haya duda en la interpretación de las normas, estas favorezcan al trabajador. Debemos tener en cuenta en las relaciones laborales, la parte débil es el trabajador, quien se encuentra bajo la potestad del

empleador, es por ello que el in dubio pro operario constituye una manifestación de protección reconocida como una de las partes más débil en la relación de laboral.

En la Constitución Peruana, Art. 26, inciso 3, se encuentra el principio in dubio pro operario, de la siguiente manera: “En la relación laboral se respeta la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

a.2. Principio de la norma más favorable.

(Zavala Rivera, 2011) Nos dice que cuando se produzca la existencia de dos o más normas que sean aplicables a una misma situación laboral, se le deberá poner en práctica la que pueda conceder mayores y mejores beneficios al trabajador.

a.3. Principio de la condición más beneficiosa

Como indica (Plá Rodríguez, 1978) “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.

b) Principio de irrenunciabilidad de Derechos

Es cuando existe imposibilidad legal del obrero a renunciar a los derechos establecidos a su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, y de esta manera forma una base firme donde se funda el derecho laboral. A este principio se le ha considerado que no está disponible para el trabajador a faltar a su contenido y además obliga al empleador a respetar a toda costa del mismo. La carta magna del Perú estipula en su artículo 26º, inciso 2 la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

c) Principio de continuidad de relaciones laborales

En el derecho al trabajo (Zavala Rivera, 2011), manifiesta que es “un esquema distinto en el cual las partes contractuales de una relación laboral (empleador y trabajador) pueden poner fin a la relación laboral existente, solamente cuando se presenten circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las condiciones pactadas en un inicio. De lo contrario la relación laboral debe continuar en tanto el

trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato laboral; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por causa justa que está establecida por la ley.

d) Principio de primacía de la realidad

Este principio resalta cuando se produce en incertidumbre entre los hechos que pasan en la práctica diaria y aquello que ha sido declarado en los documentos (Contratos laborales). (Toyama Miyagusuco, 2011) gracias a este principio, en caso exista discrepancia entre lo que ocurre en el actuar diario y lo que surge de los documentos o acuerdos a los cuales el trabajador se suscribió, debe de otorgarse preferencia al primero, en otras palabras, tener preferencia a lo que pasa en el actuar diario de labores.

Además para tener mejor certeza de esto, el propio Tribunal Constitucional ha señalado que en del principio de primacía de la realidad “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Sentencia del Tribunal Constitucional , Exp. N° 1944-2002-AA/TC)

e) Principio de razonabilidad

En primer lugar cuando hablamos de razonabilidad, consiste en la afirmación esencial de la persona, en sus diferentes clases de relaciones y esto procede gracias a la razón que tiene cada uno de ellos.

Ahora bien con respecto a la razonabilidad laboral, existen relaciones en el derecho al trabajo que son muy controversial, por lo que surge para las partes de la relación laboral la necesidad de la razonabilidad para poner fin a esa controversia. Por eso, en la práctica, significa que deben existir acuerdos razonables en las pretensiones de los obreros, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución ante algún conflicto que pueda surgir.

f) Principio de buena fe

Este principio se abarca en que tanto los trabajadores como también los empleadores tienen la obligación de actuar de buena fe, lo que por ende incorpora la lealtad, honradez y honestidad en el cumplimiento de sus obligaciones. En otras palabras el trabajador deberá de cumplir con su prestación de servicios de la mejor manera y el empleador deberá de cumplir con otorgar todos los derechos que le corresponde al trabajador; En ese sentido, si es que el trabajador que debiendo producir, no lo hace, estaría afectando al principio de la buena fe, y de la misma forma si es que el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, sale de los alcances del contrato laboral, generando de esta manera la vulneración de los derechos del trabajador.

g) Principio de no discriminación

Como señala (Carrillo Gonzales, 2008) ningún empleador puede tratar de manera desigual a ningún trabajador. Carrillo también indica que la discriminación puede ser por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

1.7.10 Los Derechos Laborales.

1.7.10.1 Naturaleza jurídica del Derecho Laboral: Carácter tuitivo y social.

El Derecho es un legado que nos dejaron los romanos, durante las centurias medievales y modernas, y al pasar el tiempo se tuvo que estar modificando constantemente, pasando por el auge comercial y posteriormente la Revolución Industrial, que llevaron a estudiar sobre las ciencias jurídicas ya que se suscitaban cada vez más problemas que se iban provocando con los nuevos acontecimientos. En el siglo XIX, las leyes vinculadas con los servicios, resultaban deficientes e injustas, para poder reglamentar el trabajo humano y ante este problema que se fue formando, se buscaba urgentemente leyes que favorecieran al trabajador con un mejor trato en tales relaciones. Ante esto y por el disgusto de los trabajadores por tales arbitrariedades, crean el llamado “movimiento obrero”, el cual fue esencial para el nacimiento del Derecho Laboral; y así fue que hubieron dos los objetivos para lograr con su coalición: en primer lugar tenemos a la lucha por la libertad de sindicatos y huelga, y la segunda imponer a los empleadores condiciones para la prestación de servicio. (De La Cueva, 1977).

(Vinatea Recoba, 2004). Indica que a partir de esos tiempos se desprende una gran carga social que contiene este fenómeno, no solamente socio político, sino también de manera jurídica, pues es claro que las circunstancias en las que se encontraban los trabajadores con la Revolución Industrial, era demasiado arbitraria por la parte subordinada, llegando a vulnerar muchos derechos que les correspondía como tales. A partir de esto, entonces nació una nueva rama jurídica, la cual se estableció como un tipo de Derecho social y tuitivo, llegando a ser atendido ante la sociedad las exigencias que tenían los trabajadores y de esta manera se logre proporcionar los medios necesarios que le permitan al trabajador un mejor bienestar y además de ello, también una vida digna; y se comenzó a adoptar una aptitud con protección para el trabajador frente a su empleador, por considerarse la parte débil de la relación laboral

(De La Cueva, 1977) Indica que fue así entonces que comenzó a nacer el Derecho Laboral, configurándose como un derecho social que garantizaba a los obreros en mínimo de condiciones pero que permitían alcanzar una justicia social. Asimismo el sistema jurídico laboral requirió adoptar un carácter tuitivo, dándole una figura protectora a favor del trabajador por considerarse la parte débil en la relación laboral, lo cual fue plasmado en cuerpos legislativos dando una postura especial a su favor. Es entonces que de esta manera los estados comenzaron con el inicio de una política legislativa, que busco un mejor trato para los trabajadores frente a sus empleadores, siguiendo una figura proteccionista de los intereses de los trabajadores; y de este modo muchas de las constituciones y sistemas legislativos de los diferentes países, buscaron elevar los niveles de vida de los asalariados.

1.7.10.2 Derecho Laboral.

Para (Trueba Urbina, 2009) Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

semejantemente, (Caldera, 1960) indica que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a

las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en sus condición de tales”.

(Morera Guillen, s.f.) Indica que los derechos laborales “son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación”.

Los derechos laborales para que sean cumplidos y a la vez exigibles tienen que ser reconocidas por la legislación, ya que de esta forma se logra la constitución de garantía para un correcto cumplimiento que conlleva a beneficiar a los trabajadores y empleadores.

Entre los derechos laborales que tiene todo trabajador son los siguientes:

- Derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- El pago de beneficios sociales, el cual tiene prioridad y debe ser cumplida por el empleador, entre ellas tenemos (vacaciones remuneradas, CTS, gratificaciones, seguro social, asignación familiar).
- Una jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.
- Derecho a descanso semanal de un día y descanso anual de un mes remunerados.

En lo concerniente a los derechos colectivos laborales, se tiene:

- *Derecho de sindicación.*- Es el derecho en el cual un trabajador puede pertenecer a un sindicato, para una mejor defensa de sus intereses como trabajador.
- *Derecho de negociación colectiva.*- En el cual los trabajadores tienen la potestad de poder negociar de una forma pacífica con su empleador, con el objetivo de tener mejores beneficios.
- *Derecho de huelga.*- Gracias a este derecho los trabajadores pueden realizar una huelga como sindicato, cuando se sienta incomodos con la relación laboral, buscando una solución; y debe ser aceptada por el Estado.

Es por eso que en estos ámbitos es importante que el Estado tenga un papel activo, para transformarse en su promotor, gestor y principal protector, porque de otra

manera, estos derechos podrían convertirse vulnerados por los empleadores, quienes aprovechándose de su condición se aprovechan de los trabajadores.

(Morera Guillen, s.f.) Debido a esta característica, “se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales”.

1.7.10.3 Fines del Derecho Laboral.

Como manifiesta (Del Rosario Chávez, 2006) “el Derecho del Trabajo cumple una doble finalidad:

- Mejorar las condiciones de trabajo y de vida del trabajador, a cambio de que se permita la subsistencia de la empresa privada, evitando la socialización o estatificación de las empresas.
- Incrementar la producción, lográndola de la mejor calidad posible y a precios competitivos para poder sostener la economía de las empresas privadas en las amplias zonas de la estructura económica internacional”.

1.7.10.4 Características del Derecho Laboral.

(Allocati, 1973), señala que las características del Derecho Laboral son las siguientes:

- a) Regulariza las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.
- b) Es un derecho laboral, es un derecho protector del trabajador, porque tiende a resarcir la desigualdad.
- c) Es un derecho el cual con el transcurrir el tiempo ha ido tomando fuerza expansiva; y esto podemos ver que inicialmente protegió al trabajador industrial, después disperso su protección a favor de quienes trabajaban en labores comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, entre otros; y en la actualidad se ha logrado

ampliar su protección en toda clase de relación laboral en la cual la subordinación o dependencia no es muy clara.

- d) Sus normas son de orden público y, por tanto tienen que ser forzosas, imperativas y además irrenunciables, ya que establecen derechos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.
- e) Es un derecho que aún se encuentra en formación, pues con los constantes cambios en la sociedad, es muy probable que a futuro se creen nuevos derechos laborales.

1.7.11 Fuentes del Derecho Laboral.

Se puede decir de manera general que las fuentes son aquellos hechos en los cuales el Derecho se produce y se renueva; y a palabras de lo que indica (Torres Vasquez, 2001) se puede definir a las fuentes del Derecho como “los hechos jurídicos por los cuales, en virtud del ordenamiento jurídico, se crean, modifican o extinguen normas jurídicas válidas”.

De una manera muy parecida, (Boza Pro, 2011) siguiendo la doctrina italiana señala que las fuentes del Derecho “son acontecimientos jurídicos, consistentes en actos o hechos, que crean, modifican o extinguen normas”.

Para el derecho laboral, estas fuentes “están constituidas por dos formas de creación de normas. De un lado, las que provienen de las estructuras formales; mientras que de otro lado, las que proceden de la costumbre. En el derecho laboral hay una fuente adicional, que es la proveniente de las organizaciones de los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios”.

(Gomez Valdez, 2015) Indica que si bien se puede hablar de fuentes parecidas en el derecho general, en el campo del derecho del trabajo, las fuentes “varían de un país a otro y están relacionadas con el sistema jurídico nacional, el rol jugado por los agentes laborales, el papel impulsor de la jurisprudencia, la recepción de la normatividad internacional y el estado institucional de la nación”.

Entonces es por eso que cuando hablamos de la clasificación de las fuentes del derecho del trabajo, no encontramos un tratamiento uniforme a nivel de nuestra doctrina nacional. Así, (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2009) clasifica las fuentes del derecho del trabajo atendiendo a su jerarquía en cuatro niveles:

SISTEMA PERUANO DE FUENTES DEL DERECHO	
NIVEL	NORMA
CONSTITUCIONAL	Constitución
	Tratado de derechos humanos
PRIMARIO	Tratado
	Ley
	Decreto legislativa
	Decreto de Urgencia
	Ley regional
	Ordenanza municipal
	Sentencia anulatoria del Tribunal Constitucional
SECUNDARIO	Reglamento
	Decreto regional
	Edicto municipal
	Sentencia anulatoria del Poder Judicial
Terciario	Convenio colectivo
	Reglamento interno de trabajo
	Costumbre

(Gomez Valdez, 2015) Cuando habla de fuentes los clasifica en dos grupos: 1) Fuentes internas o nacional que contiene a las fuentes de origen positivo, y que vendría a ser la constitución, ley, reglamentos, las fuentes de origen profesional que contiene a la negociación colectiva de trabajo, los usos y costumbres, el reglamento interno de trabajo, el laudo arbitral, y como otras fuentes también se tiene a la jurisprudencia y la doctrina. 2) Las fuentes externas o internacionales que contiene a las elaciones internacionales de trabajo y el derecho internacional del trabajo.

(Boza Pro, 2011) Al igual que Gómez Valdez, también los clasifica en dos grupos: La primera es de las fuentes de origen estatal que contiene a la Constitución, la Ley, Decreto Legislativo y decreto de urgencia, el reglamento y otras normas estatales, y la segunda que vendrían a ser normas de origen internacional, como son los tratados.

(Arevalo Vela, s.f.) Es quien también califica de una manera interesante a las fuentes, pero diferencia de los anteriores autores, él lo organiza en cinco grupos, que son los siguientes:

1. Las fuentes legisladas: que lo conforma la Constitución, la Ley, Resolución Legislativa, el Decreto Legislativo y los Reglamentos dictados por el Poder ejecutivo;
2. Las fuentes jurisprudenciales: que conforma por los diversos fallos uniformes y reiterados, que son dictados por los tribunales de justicia en última instancia, con el objetivo de tener un mejor favorecimiento en la interpretación y aplicación de la normatividad como los precedentes judiciales y/o constitucionales;
3. las fuentes particulares: que vendría a ser el convenio colectivo, el Reglamento interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo, los laudos arbitrales y por último la costumbre laboral;
4. Las fuentes internacionales: que lo conforma los tratados internacionales de derechos humanos y las Normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT);
5. Las fuentes académicas: que la conforma la doctrina y los principios del derecho de Trabajo.

1.7.12 La Protección constitucional del Derecho Laboral.

(Ermida Uriarte, 1993) Desde su perspectiva técnico jurídico, indica que el reconocimiento constitucional de un derecho supone:

“Crea una suerte de privilegio del bien jurídico tutelado o del valor consagrado, que lo vuelve intangible por normas infraconstitucionales, al menos dentro de ciertos límites; causa el reconocimiento de los principales derechos laborales como derechos fundamentales; y asegura la eficacia de los derechos por ella reconocidos”.

Nuestra constitución política ha estipulado los derechos al trabajador entre los artículo 22° al 29°. Por lo que a nivel de estado peruano, los derechos laborales gozan de protección constitucional.

(Rubio Correa, 1999) Comenta los artículos de la constitución política del Perú referente a los Derecho Laborales, de la siguiente manera:

«Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.»

El trabajo ya había sido establecido derecho a trabajar libremente en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución. Pero aquí se dice que es un deber y un derecho.

Entonces existe en primer lugar, el derecho de trabajar y esto es sumamente importante ya que a través de esto se genera la fuente de ingresos para cada ser humano y por ende le permite tener lo necesario para su subsistencia. Ahora bien la segunda parte del presente artículo, indica que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Cabe mencionar entonces que a través del trabajo el ser humano consigue independencia económica, que por ende le permite desarrollarse libremente, sin ser truncado, ni dependiente de algún tercero. Incluso con el trabajo puede desarrollar sus propias habilidades y, más aún pueden llegar a fortalecer su capacidad creativa.

Ahora el artículo también nos indica que el trabajo es un deber, porque la persona debe desarrollarse y obtener lo necesario para la subsistencia de él mismo. Pero, también se puede decir que el trabajo es un deber porque la propia sociedad depende del trabajo que realizan todos (una sociedad en la que nadie trabaja, está condenada a morir).

Hay que recalcar que el trabajo no es un deber en el sentido que quien no trabaja es sancionado por el estado, sino que es un deber exigible por medios indirectos: ya que por medio del trabajo existe la tributación.

En cierta medida, lo dice (Mercenario Frers, 1995) “si bien no existe una obligación jurídica de trabajar, el sistema jurídico y la vida misma presentan ciertas tendencias que favorecen al ciudadano que trabaja”.

«Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.»

El Estado atiende prioritariamente al trabajo de varias formas. La primera es dando las medidas protectivas que constan en esta Constitución, desarrollándolas legislativamente y cumpliéndolas y haciéndolas cumplir. Otra, muy importante, es promoviendo el trabajo en los términos que señala el artículo 58 de la propia constitución política. Otra es reforzando la formación profesional y para el trabajo a que está obligado según el artículo 14 de la Constitución.

Una parte muy importante de esa protección es también la que indica este artículo y que puede mencionarse así:

- Debe proteger a la madre que trabaja. Esto normalmente pasa con las seguridades mínimas del descanso pre y post natal, además que tiene que haber obligatoriedad de facilitar la lactancia de los niños en el trabajo y de tener garantía en caso suceda un despido contra la mujer por razón de maternidad.

El segundo párrafo de este artículo obliga al Estado a promover en especial el crecimiento del empleo productivo y la educación para el trabajo. El empleo productivo es el que por ende produce más riqueza. La educación para el trabajo es una enseñanza teórica y práctica que, a la vez que da los fundamentos necesarios del conocimiento, capacita para la aplicación de dicho conocimiento en la vida cotidiana.

El Estado también está obligado a garantizar que nadie limite sus derechos constitucionales a todo trabajador, pues son irrenunciables y pueden siempre ser exigidos, no importando qué declaración en contra haya eventualmente hecho el trabajador.

También debe el Estado garantizar que nadie rebaje la dignidad del trabajador, especialmente, imponiéndole condiciones de trabajos que vayan contra su dignidad, es decir que sean humillados e incluso imponiéndoles condiciones inhumanas.

Finalmente, la Constitución establece dos normas contemporáneas muy importantes:

- Una ratifica la libertad de trabajo ya establecida en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución: nadie está obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento.

- La otra establece el derecho del trabajador de cobrar un salario siempre por su trabajo realizado, es decir que nadie está obligado a trabajar gratis.

«Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.»

Este artículo es referente al tema de remuneración del trabajo y contiene normas sobre la equidad de la remuneración, sobre la prioridad del pago y sobre las remuneraciones mínimas

Ahora bien, primero se estipula que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, es decir a la cantidad de trabajo aportado (el que trabaja más deberá recibir mayor remuneración que el que trabaja menos).

El pago de la remuneración debe ser suficiente para poder garantizar el bienestar de su familia de manera material y espiritual; este es un parámetro en el cual no tiene que ver el trabajo aportado, si no que el salario debe ser una cantidad referente al consumo que tiene una persona con su familia.

Aunque es muy difícil valorizar el bienestar espiritual, el material si es posible de hacerlo, es decir que se puede determinar qué consumo mínimo humano y razonable deben hacer una persona o una familia promedio. El bienestar material es el cual depende de la canasta de productos y servicios que el ser humano adquiera, y aquí es donde se incluye a la alimentación, vestido, educación, servicios de agua, energía, etc. y haciendo un estimado del costo promedio que tiene para una persona sobrellevar los gastos antes mencionados, será el monto resultante a partir del cual se podrá fijar las remuneraciones. Esta es una operación que hace el propio Estado, principalmente para fijar las remuneraciones mínimas.

En el último párrafo del presente artículo, se menciona a las remuneraciones mínimas y vendrían a ser las cantidades que el Estado fija por norma jurídica como el menor pago posible a un trabajador en el país, en la actualidad estamos con una RMV de S/. 850 soles. Esto porque se supone que si bien el mercado debe fijar las remuneraciones, funciona imperfectamente con los trabajadores de menores ingresos y la remuneración que les fijaría sería irrisoria.

«Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.»

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.»

Para (Mercenario Frers, 1995) indica que la jornada de trabajo es:

“El espacio temporal durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo”.

Al final el párrafo indica que la carta magna prevé jornadas acumulativas o atípicas, que vendrían a ser aquellas en las que el trabajador trabaja más de lo que corresponde en un turno (por ejemplo doce horas seguidas) pero deberá mantenerse el máximo de cuarenta y ocho horas semanales; a menos que se le paguen horas extras.

Se puede realizar también por acuerdo del trabajador en la cual labora horas extra, que consisten en horas adicionales a las de la jornada establecida. Estas horas se pagan con una bonificación.

El segundo párrafo del presente artículo indica que el trabajador tiene derecho a dos descansos remunerados:

- El semanal, que es una vez cada siete días (usualmente el domingo).
- El anual, que son las denominadas vacaciones; éstas consisten en un mes por cada año cumplido.

Estos descansos son reglamentados por ley, según manda la carta magna. Pero también pueden existir acuerdos internos entre el trabajador y empleador (negociación).

«Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 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.»*

El primer principio.- consiste en que los trabajadores deben tener, igual calidad y rendimiento, iguales posibilidades de remuneración, todos deben tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto, también deben de ser capacitados, sin dejar de lado a ninguno.

El segundo principio.- Es mediante el cual los derechos laborales son irrenunciables, es decir que el trabajador no puede renunciar a estos, ya que se les consideraría nulos, y la nulidad lo estipula así el artículo V del Título Preliminar del Código Civil que dice: “Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”. En conclusión se puede decir que los derechos irrenunciables no caducan ni siquiera por declaración de la parte interesada en ellos.

Tercer principio.- hablamos del principio in dubio pro operario, y se refiere que cuando exista una interpretación dudosa de la norma frente a las otras, se debe de aplicar la que beneficie al trabajador.

(Mercenario Frers, 1995) Indica lo siguiente sobre este principio:

Se trata de interpretar en forma favorable al trabajador cuando existen dudas sobre el sentido de una norma. La disposición precisa que no se trata de cualquier duda sino solamente de aquellas «Insalvables», es decir, que no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa. Por lo tanto no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como último mecanismo o también llamado mecanismo de cierre.

«Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.»

El tema de la protección contra el despido arbitrario se vistió de polémica en el Perú durante las últimas décadas, a raíz de que el Gobierno Revolucionario del general Juan Velasco Alvarado dictó una ley de estabilidad laboral de acuerdo a la cual era muy difícil despedir a un trabajador, aun cuando hubiera tenido conducta impropia en su condición de tal. Con cambios muy pequeños que no afectaron su sustancia, la ley permaneció en vigor durante los gobiernos del Presidente Belaunde y del Presidente García Pérez, en la década de los años ochenta. La Constitución de 1993 cambió en este plano de la normatividad, el régimen imperante.

El derecho de protección al trabajador, contra los despidos de sus empleadores de manera arbitraria que por consiguiente genera la conclusión de la relación laboral, entonces el objetivo que tiene este artículo es proteger ante esta clase de circunstancia, donde el empleador de manera unilateral termine la relación laboral. Entonces el estado tiene la obligación de dar estabilidad al trabajador.

«Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.»

Este artículo condensa en sí tres derechos importantes y polémicos en el mundo actual: sindicación, negociación colectiva y huelga.

La sindicación se refiere a la libertad que tienen todos los trabajadores y los empleadores de formar, cada grupo por separado, organizaciones de defensa de sus intereses dentro de la relación de trabajo, coaligándose para tal efecto con quienes pertenecen a su mismo grupo.

La negociación colectiva es el derecho que tienen empleadores y trabajadores de discutir y acordar entre ellos convenios sobre las relaciones laborales que los unen

y que tendrán la fuerza que las leyes les asignen, la que adoptará diversas modalidades pero será superior a la que corresponde a un simple contrato privado entre partes.

(Neves Mujica, El derecho a la negociación colectiva en la jurisdicción constitucional peruana, 1991) Indica que:

“En síntesis, conjugando los puntos tratados en este rubro, tendremos que la negociación colectiva se sustenta en la autonomía colectiva, entendida como capacidad de autorregulación de sus relaciones por los sujetos laborales, colectivamente considerados, y significa que las partes pueden negociar libremente sobre un amplio conjunto de materias con miras a llegar a un acuerdo, el mismo que debe ser obligatoriamente cumplido”

Y por último, la huelga es el derecho que tienen todos los trabajadores a suspender sus labores dentro de la relación de laboral, para poder ejercer una presión contra el empleador para poder tener de este, determinadas decisiones. Si la huelga es legítima, los trabajos del empleador quedarán suspendidos por la ausencia de los huelguistas, quienes no podrán ser sustituidos por otros trabajadores.

«Artículo 29.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.»

La participación del trabajador en las utilidades de la empresa es un asunto de estricta justicia porque con su trabajo contribuye decisivamente a producirlas.

El artículo 29 al indicar que el Estado promueve otras formas de participación está indicando que los propiciará pero que no son un mandato constitucional. En el futuro podrá establecerse la participación en la gestión y en la propiedad de las empresas por convenio colectivo. Consideramos que esta es la manera más adecuada de conceder

1.7.13 Derecho al trabajo y la remuneración en los tratados internacionales.

1.7.13.1 Derecho al trabajado.

El trabajo como derecho ha sido considerado y protegido en los tratados internacionales:

a) *La Declaración Universal de Derechos Humanos estipula:*

Artículo 23:

“1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo [...]”.

Vemos que la DUDH considera muy importante el derecho individual al trabajo y el trabajo libre, además también considera importante las condiciones en las que éste se presta los servicios y, por último también considera sustancial la protección contra el desempleo. Para la DUDH éstos no son derechos independientes uno del otro, sino que todos forman parte del mismo concepto.

b) *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece:*

Artículo 6:

“1.- Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2.- Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

El primer párrafo estipula los mismos derechos, en sustancia, que la DUDH antes citada. Pero hay que destacar que añade un elemento, que es bastante importante: “se deberá tomar medidas adecuadas para garantizar el empleo”.

La responsabilidad es de los estados, como indica el siguiente párrafo, también considera la vinculación entre la formación del trabajador, la política de desarrollo y las libertades políticas y económicas fundamentales. No se trata sólo de esto último,

que desde luego es importante para lograrlo; también tiene que existir una política de capacitación a los trabajadores y otra de desarrollo para poder garantizar que la sociedad esté en capacidad de crear nueva y más riqueza.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, podemos decir que hace un llamado a que la sociedad se organice de tal forma que produzca nueva y más riqueza a partir del pleno empleo.

c) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV.-

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

La Declaración Americana hace la vinculación entre el derecho al trabajo y el derecho a recibir una remuneración que asegure un nivel de vida adecuado para las personas, además la Declaración toma cuidado de establecer también una vinculación entre capacidad y destreza y remuneración, cosa por demás evidente.

Por otra parte, añade lo siguiente:

Artículo XXXVII

“Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad”.

La Declaración también estipula que el deber de trabajar tiene dos (02) dimensiones, las cuales son: permitir una vida digna a partir de la obtención de los medios para la propia subsistencia, y beneficiar a la comunidad con el aporte personal al bienestar colectivo.

d) *El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

Artículo 6:

“1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2.- Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

Los elementos que contribuye esta declaración son importantes:

- La orientación vocacional ligada a la búsqueda del mejor empleo, lo que colaborará tanto a la posibilidad de trabajar, como de elegir libremente el trabajo.
- El desarrollo de proyectos de capacitación en materia laboral con énfasis en minusválidos que, como hemos visto anteriormente, son un grupo humano que recibe protección especial tanto de la Constitución como de los tratados.
- La exigencia de programas de atención familiar para que la mujer pueda ejercer efectivamente su derecho al trabajo. Esto es muy importante porque por las condiciones materiales y culturales predominantes, cuando hay responsabilidad para con los hijos, generalmente la perjudicada en el trabajo es la mujer.

e) *Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referente a poblaciones minoritarias que establece lo siguiente para materia laboral:*

Convenio N.169 OIT, artículo 20

“Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de

contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general [...]”

Este artículo del convenio busca garantizar el trabajo de los miembros de estos pueblos en condiciones apropiadas que usualmente no tienen como minorías dentro de un contexto social más amplio.

1.7.13.2 Derecho a la remuneración.

a) Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23

“2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...).”

Un elemento importante contribuye la DUDH, que lastimosamente no se encuentran en nuestra Constitución:

La igualdad de remuneración por trabajo igual, lo que se aplica a todos los trabajadores comparados entre sí y, particularmente, a la discriminación por razón de género en la que el fenómeno de pago desigual por igual trabajo es frecuente.

Y en referencia a los elementos de juicio que tienen que ser considerados en el bienestar material, la Declaración Universal incluye lo siguiente:

Artículo 25:

“1.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

b) El pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Artículo 7:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

c) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV.-

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

d) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7:

“Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”.

1.7.14 El contenido constitucional del derecho a la remuneración y su relación con el derecho a la tranquilidad.

Según (Carpio, 2004) Las remuneraciones que tiene un trabajador por cada actividad que realiza en favor de un empleador, requiere de una protección muy especial, razón por la cual el artículo 24 de nuestra constitución política lo consagra como un derecho

primordial, logrando de esta manera defenderse de las posibles vulneraciones de los empleadores

Es conveniente observar los criterios que establece el Dr. (Castillo Cordova, 2004) de este modo dar inicio considerando que los derechos fundamentales son únicos, y mediante el cual se relaciona con el Poder Político y los particulares. Asimismo dejar claro, que los derechos constitucionales no son absolutos ya que cada uno de ellos tiene significados determinados el cual deberá ir definiéndose en cada caso concreto en cualquier intervención legislativa y política. En este orden de ideas, el derecho que tiene todo trabajador a una remuneración, comienza a ser tutelado desde la norma constitucional.

De acuerdo al derecho a la remuneración en el artículo 24° de nuestra constitución, que estipula que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. Con Relación al artículo 23 en su último párrafo establece que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador.

(Castillo Cordova, 2004) También indica que es preciso examinar la remuneración como derecho fundamental; es decir, atender a los intereses jurídicos con la regulación constitucional de la que ha gozado el derecho En conclusión que este derecho ha sido de preocupación de nuestro constitucionalista por el carácter alimentario ya que en algunos casos , el salario de los trabajadores constituye el único ingreso económico para las familias peruanas .por ello queda claro que la remuneración se configura como elemento fundamental para el trabajo .

Si bien es cierto la constitución y la ley permiten la reducción convenidas de las remuneraciones entre las partes de la relación laboral (trabajador y empleador), siempre y cuando se respete el mínimo legal respectivo (Remuneración mínima vital), pero estos pactos solo pueden darse cuando la situación económica lo permita (por ejemplo cuando una empresa sufra una crisis económica ante la cual los gerentes u otro tipo de directores no encuentran otra escapatoria a su situación que no sea acordar con sus empleados la reducción de sus remuneraciones al haber optado ya por otras medidas: reducción de gastos, préstamos bancarios, etc.)

(Morales Seravia, 2006) Indica que la íntima relación que guarda el derecho fundamental a la tranquilidad, regulado en el inciso 22 del artículo 2 de la constitución política del Perú, Existen más razones válidas que prestan su ayuda para determinar el contenido constitucional del derecho a la remuneración; esto de manera que, a partir del ingreso económico que percibe un trabajador, éste mismo elabora su plan económico, bien sea mensual, quincenal, semanal, Etc., y de esta manera ya tiene un cronograma que le otorga cierta estabilidad para afrontar los gastos familiares y mantener una “calidad” de vida de acuerdo a lo que sus ingresos salariales le permiten. En el peor de los casos, supongamos un ejemplo en el cual el trabajador conviene con su empleador una reducción de su salario de S/1’500 a S/500, así exista causal justificante, este trabajador se verá sumamente afectado en su estabilidad psíquica y emocional ya que ahora tendrá realizar cambios drásticos con su familia, en los diferentes factores a los cuales el dinero que percibía se utilizaba, llegando a tener una pobre calidad de vida e incluso una más baja calidad educativa y alimentaria para sus hijos, entre otros. Es por eso que se debe de realizar un correcto pago de remuneraciones y en el tiempo que corresponde, porque el carácter tuitivo del derecho laboral no puede esperar y debe ser atendida de forma inmediata, debido a que los trabajadores necesitan ese ingreso económico para poder solventar sus necesidades y las de su familia.

1.7.15 El Contrato de trabajo.

Como señala (Campos Torres, 2010), “el contrato de trabajo es la relación jurídica por la cual un sujeto denominado trabajador pone voluntariamente la prestación de sus servicios a disposición de otro sujeto llamado empleador, que tiene el control sobre los medios de producción y asume íntegramente el riesgo del negocio. Por esta razón, todo empleador tiene un poder de dirección que se manifiesta en las facultades de normar las labores, dictar órdenes para su ejecución y sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad”.

(Toyama Miyagusuku, 2011) Señala que “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados por otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”.

1.7.15.1 Características del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se caracteriza por ser:

- a. Oneroso.- La prestación de servicios tiene una valorización monetaria. El contrato laboral crea obligaciones simultaneas entre las partes, las cuales deben ser reciprocas, por una parte la del trabajador en prestar sus servicios y por la otra parte la del empleador en realizar el pago de la remuneración por los servicios prestados.
- b. Personal.- La prestación de los servicios laborales por parte del trabajador debe ser de una forma personal y directa, aunque también se permite que pueda ser apoyado por familiares directos siempre y cuando dependan de él y que esto no sea usual, así lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pero con el empleador es diferente, ya que este puede ser reemplazado por un representante o inclusive por otro empleador.
- c. Sinalagmático o bilateral.- Es así porque la conforma dos partes, es decir primero por el empleador y segundo por el trabajador, lo que conlleva a que cada quien cumpla con las obligaciones pactadas, y además de esta relación contractual también se generan derechos.
- d. Consensual.- Porque el contrato laboral se perfecciona con las simples voluntades de las partes, es decir con el claro consentimiento de ambos.
- e. Conmutativo.- Se entiende como un contrato conmutativo porque las obligaciones que tienen las partes se ven como equivalentes, es decir que ambos deben cumplir con lo pactado.

1.7.15.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

(Campos Torres, 2010), señala que los elementos del contrato laboral son: prestación personal, remuneración y subordinación. También indica que es la constitución política quien garantiza que toda persona tenga derecho a acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en ella, logrando de esta manera, gozar de todos los beneficios que el derecho laboral otorga, siempre y cuando no exista causa justa que conlleve a su despido.

(Sentencia del Tribunal Constitucional , Expediente N° 04783-2007-PA/TC), también ha señalado diciendo que “toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales: la prestación personal de servicios, la subordinación y el pago de una remuneración”.

- a. Prestación personal.- En el contrato laboral, una de las partes será siempre una persona natural (el trabajador), en tanto la otra parte puede ser una persona natural o jurídica, casi siempre viene a ser jurídica. El contrato laboral tiene sus partes específicas y determinadas, y surte efecto solo entre ellas.

El que el trabajador sea perfectamente identificado como persona natural, conlleva que:

- El trabajador no puede ser sustituido en el marco de la misma relación laboral por otro que asuma sus derechos, es decir, que si se extinguiera la relación laboral por cualquier circunstancia y el trabajador fuera reemplazado por otro, aun cuando ello hubiera estado previsto desde el inicio, el sucesor tendría que empezar su récord de servicios desde su ingreso y no desde la incorporación del sustituido; el nuevo trabajador tendría una nueva y diferente relación laboral.
- No puede contratarse como tal a un grupo o a uno solo asistido por otro u otros a su cargo, es decir, no puede subcontratar total o parcialmente su labor, sin embargo y siempre que sea usual puede contar con la colaboración de familiares directos, (art. 38 del D. Leg. 728), el trabajador debe cumplir su prestación solo, o con los asistentes que el empleador le designe. Es una característica que distingue el contrato de trabajo de los obra y de locación de servicios.

En el contrato de obra, es posible la sub-contratación total o parcial (arts. 1766 y 1772, respectivamente, del Código Civil) y, en el contrato de locación de servicios, el servicio del Tocador es personal, aunque puede valerse bajo la dirección de auxiliares y sustitutos.

En el caso del empleador, como esta descrita línea arriba, puede ser una persona natural o jurídica. Natural como sucede en los pequeños negocios o el trabajo en el hogar y, Jurídica como ocurre en casi todas las actividades económicas. En el supuesto de desaparición de la persona o transferencia del negocio del empleador, esto tendrá importantes resultados sobre los derechos del trabajador.

El D. Leg. 728 en sus arts. 52 inc a) y 53 contempla que los vínculos laborales desaparecerían si el empleador fuera una persona natural y falleciera. Pero esto no sucedería si el empleador transfiriera su pequeño negocio a otro propietario,

ya que el nuevo propietario debería asumir a los trabajadores comprendidos con todos sus derechos (art. 49 del reglamento de la Ley 4916).

Por otro lado si estamos en el caso de que el empleador sea una persona jurídica, su desaparición también conduciría la de los vínculos laborales afectados, pero no sería automática como en el caso anterior, sino que derivaría a un procedimiento de liquidación de personal (art. 86 inc. c del D. Leg. 728). Los cambios de propietarios, nombre o giro, o de dimensión (desdoblamiento, fusión o absorción), que sufriera la persona jurídica, no incurrirían en la continuidad de los vínculos laborales (el mismo precepto antes citado del reglamento de la Ley 4916). (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2009)

- b. Remuneración.- El trabajador tiene derecho al pago de la remuneración, finalmente es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral y uno de los motivos (comúnmente central, aunque no único) por los que pone su actividad a disposición del empleador, aun cuando su labor no haya arrojado los resultados previstos por el empleador, ya que aquél cumple su prestación con poner su actividad al servicio de éste, que tiene en sus manos los medios para hacerlo rendir. El empleador corre, pues, el riesgo del trabajo, Esta es otra diferencia fundamental del contrato de trabajo con el de obra.

La remuneración es más que un trabajo contraprestativo (en cuanto es retribuido por el trabajo brindado), ciertos períodos de inactividad, como las vacaciones o las licencias por incapacidad temporal (los veinte primeros días de enfermedad) o asuntos sindicales, son pagadas, porque así lo prevén la ley o el convenio colectivo, que recogen la noción del salario social.

Constituye remuneración todo pago en dinero o en especie que sea de libre disposición del trabajador, es el concepto proporcionado por nuestra legislación. Sin embargo, no se indica el porcentaje que puede ser cancelado en dinero o en especie. El Convenio 95 OIT (no ratificado por el Perú y, por tanto, con valor de Recomendación), establece principios básicos sobre ello: la remuneración debe pagarse parcialmente en especie y fundamentalmente en dinero, preferentemente en moneda de curso legal, aunque puede admitirse el pago por cheque. Si se hace en especies, que sea con bienes apropiados al uso personal del trabajador y de su familia y en ningún caso con bebidas espirituosas o drogas nocivas.

En cuanto a la remuneración algunas normas complementan el concepto para su aplicación específica a ciertos beneficios, como la compensación por tiempo de servicios (arts. 9, 19 y 20 del D. Leg. 650) y las vacaciones (art. 15 del D. Leg. 713, que remite al anterior).

Por último, para el pago de la remuneración el modo de cálculo más frecuente es la unidad de tiempo (número de horas y días de labor), aunque a veces se produce por unidad de obra, como destajo o comisión (piezas producidas, ventas efectuadas, etc.). Asimismo, el pago es periódico, usualmente en ciclo mensual o quincenal para los empleados y semanal para los obreros. (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2009)

- c. Subordinación.- Es necesario ubicarnos en la llamada ajenidad, para explicar la subordinación. En el contrato de trabajo, de locación de servicios y de obra los frutos de la labor son atribuidos principalmente a una tercera persona, mas no a la persona que los produce. En todos los contratos mencionados el que encarga la tarea (el tercero) desde un inicio será el titular de la misma.

Veamos dos ejemplos: Un profesional liberal, podría hacer un estudio y después venderlo a una editorial para su publicación, o hacerlo por encargo de ésta con el mismo fin, desempeñándose por cuenta propia o ajena, respectivamente. Asimismo, un carpintero que produce carpetas en su propio taller, podría tener una labor por cuenta propia, si las hace por su iniciativa y luego las vende, o por cuenta ajena, si las hace por encargo. En el primer caso, celebraríamos un contrato de compra-venta, y en el segundo uno de obra. Sobre la base de este razonamiento, se dice que estas labores son realizadas por cuenta ajena, por contraste con otras cumplidas por cuenta propia.

Lo que interesa en el Derecho al trabajo es el trabajo realizado por cuenta ajena, pero no todo éste, sino que a su vez, es necesario distinguir el que se cumple con subordinación o con autonomía. Los dos últimos términos hacen referencia al tipo de vínculo que se constituye previamente a la ejecución misma del trabajo, entre la persona que lo presta y la que lo recibe a cambio de una retribución.

La subordinación se concreta en tres atributos específicos reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, impartir instrucciones

(genéricas, a través de reglas comunes, como el reglamento interno de trabajo, o singulares), verificar su cumplimiento e imponer penas en caso de inejecución. Entonces, la subordinación es el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. En términos similares lo define el D. Leg. 728 en su art. 42.

Los contratos de locación de servicios y de obra, son cumplidos con autonomía (ver los arts. 1764 y 1771, respectivamente, del Código Civil). Así entonces, la subordinación es un elemento exclusivo del contrato de trabajo.

La vigencia de la relación laboral, la labor convenida, así como el tiempo de la jornada de trabajo son límites naturalmente de la subordinación. Es claro que el empleador debe celebrar el contrato antes de impartir órdenes al trabajador, no puede hacerlo antes de celebrado el contrato o después de concluida la relación, no puede modificar la labor convenida con el trabajador y obligarlo a ejecutar una actividad de naturaleza diversa o nivel inferior. Asimismo debe respetar la jornada de trabajo, las horas o días de descanso.

El cuestionamiento que se presenta aquí, es sobre la actitud del trabajador frente a una orden emanada del empleador, que considera injusta. En principio existirían dos posibilidades: cumplirla y posteriormente reclamar, o resistirse a ejecutarla. Si el trabajador se resistiera a ejecutarla, claramente se destruye el poder de mando del empleador, por cuanto el trabajador como juez y parte calificaría cada orden como justa o injusta, y según el resultado la cumpliría o no. El poder de mando supone la presunción de la licitud de las órdenes del empleador.

Y si nos vamos al otro extremo, es decir, ejecutar primero y reclamar después, podría forzar al trabajador a realizar tareas incompatibles con su vida, integridad física o moral, dignidad, etc. En ese sentido, se piensa, que el trabajador tendría solo esta opción, pero en casos extremos podría ejercer la segunda (Resistirse a ejecutarla). Finalmente será un juez quien, deberá calificar la licitud o ilicitud del encargo, en vía de reclamo (contra la orden cumplida o contra la sanción impuesta por incumplirla).

La subordinación se ejerce a veces más intensamente con unos (siendo los trabajadores de labor predominantemente manual) que con otros (los de labor predominantemente intelectual). También podrían existir casos en los que la

subordinación no se ejerciera, deberíamos preguntarnos si el empleador no utiliza su poder porque no lo tiene (en cuyo caso no estaremos ante un contrato de trabajo) o porque no quiere (en cuyo caso sí).

Finalmente, debemos hacer una distinción entre la subordinación jurídica de la dirección técnica y la dependencia económica. La subordinación jurídica es un concepto formal que determina un tipo de trato entre los sujetos de la relación laboral. Para determinar su existencia, no importa cuál sea la capacidad económica o técnica del trabajador. En cuanto a lo segundo, un profesional que trabaje en una empresa o institución, será más competente que su empleador en los asuntos de su especialidad, y tendrá por tanto un margen de autonomía técnica; pero estará igualmente subordinado si debe asumir los casos que se le señalen, reportarse ante determinado superior, cumplir horarios, etc.

Lo último se refiere a una situación muy habitual, pero no indispensable, que es la necesidad del trabajador que le cerciore la subsistencia, contar con un ingreso correspondiente a su trabajo. El trabajador, puede tener varios empleos u otros ingresos, y pese a ello, seguirá teniendo una relación laboral. (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2009)

1.7.16 Análisis de casos relacionados al tema.

Caso N° 01

Expediente N°: 08187-2008-0-1601-JR-CI-07

Juzgado: Séptimo Juzgado Civil de Trujillo - La Libertad

Secretario: Guillermo Arroyo Ullauri

Demandante: Diana Elia Bracamonte Ávalos

Demandados: Gerencia Regional de Educación y otros

Materia: Impugnación de Resolución Administrativa

a) Análisis de los hechos

Diana Elia Bracamonte Ávalos, docente de aula de la Institución Educativa N° 1610 de la Región La Libertad - provincia de Trujillo - distrito de Salaverry, el 17 de abril de 2005 cumplió 20 años de servicios a favor del Estado, de este modo, mediante la Resolución Directoral N° 10003-2008-DRE-LA LIBERTAD de fecha quince de octubre de dos mil ocho, la Dirección Regional de Educación La Libertad le reconoce por dicho derecho la cantidad de S/. 126,42. la demandante apela, pero el Gobierno Regional declara INFUNDADO dicho recurso por lo que tuvo que recurrir al Poder Judicial vía proceso contencioso - administrativo solicitando la tutela de su derecho.

El proceso inició el 24 de diciembre de 2008, obteniendo sentencias FUNDADAS en primera y segunda instancia, pero con afectación a su derecho a una Tutela Jurisdiccional Efectiva y del artículo 1° de nuestra Constitución Política que prescribe "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado", pues el Juez de la causa en ejecución de sentencia expide la Resolución N° 15 de fecha siete de enero de dos mil once dando por CONCLUIDO el proceso y ordenando el ARCHIVO correspondiente al tomar en cuenta lo objetado por la defensa de la entidad administrativa responsable del pago de dicha gratificación que ellos ya habrían cumplido con lo ordenado en la sentencia al emitir la nueva resolución reconociéndole la cantidad de S/. 2 105,42 y habiendo realizado las gestiones ante el Gobierno Regional por ser el titular del pliego el responsable de dicho pago, por lo se deberá considerar además lo dispuesto por el artículo 70.5 de la Ley N° 28411 por el cual "*Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (05) años fiscales subsiguientes*".

b) Desarrollo procesal

1) Sujetos del proceso

Como demandante aparece la profesora de la Institución Educativa N° 1610 del distrito de Salaverry, provincia de Trujillo Diana Elia Bracamonte Ávalos y como demandados la Gerencia Regional de Educación en la persona de su representante legal, el Gobierno Regional de La Libertad en la persona de su representante legal y el Procurador Público Regional.

2) Actuación de las partes

La demandante en su calidad de profesora de aula de la Institución Educativa N° 1610 del distrito de Salaverry, provincia de Trujillo, región La Libertad, el día 17 de abril de 2005 cumplió 20 años de servicios a favor del Estado y ante la inacción de la entidad en esa época denominada Dirección Regional de Educación La Libertad, requiere se le reconozca y haga efectiva dicha gratificación equivalente a dos remuneraciones íntegras o totales.

La Dirección Regional de Educación La Libertad emite la Resolución Directoral N° 10003-2008-DRE-LA LIBERTAD de fecha quince de octubre de dos mil ocho donde se resuelve OTORGAR DOS REMUNERACIONES TOTALES PERMANENTES en un monto ascendente a S/.126,42, por lo que, la docente interpone Recurso Administrativo de Apelación que resuelto por el Gobierno Regional La Libertad mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 3396- 2008-GR-LL-PRE declara INFUNDADO dicho Recurso así como da por AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA.

El 24 de diciembre de 2008, la docente al ver afectado su derecho, inicia un proceso contencioso-administrativo solicitando la nulidad e ineficacia de dichas Resoluciones puesto que considera que el monto no corresponde como gratificación por haber cumplido 20 años de servicios a favor del Estado ascendente a la suma de S/. 2 105,42 que es el equivalente a dos remuneraciones totales o íntegras que prescribe la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria la Ley N° 25212.

Con fecha 08 de enero de 2009 el Séptimo Juzgado Civil de Trujillo emite la Resolución N° 01 admitiendo la demanda otorgando a los demandados un plazo de diez días para contestarla.

La Procuraduría Pública Regional La Libertad contesta solicitando se declare INFUNDADA la demanda argumentando que es FALSO que a la demandante le corresponda dos remuneraciones íntegras o totales pues según el D.S. N° 051-2001-ED y lo señalado por el Director General de la Dirección Nacional de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, éstos deben calcularse en base a Remuneraciones Permanentes, por lo que lo solicitado por la docente, que el cálculo se realice en base a remuneraciones íntegras o totales deviene en improcedente y porque el egreso que origine el cumplimiento de dichas resoluciones contraviene lo dispuesto por el Ministerio de Economía y Finanzas, además que el Control del Proceso Presupuestario del Gobierno Nacional y Regional

precisan que los subsidios por luto y gratificaciones por 20, 25 o 30 años de servicios deben ser calculados en función de lo establecido por los artículos 8° y 9° del D.S. N° 051-91-PCM, es decir, en base a Remuneraciones Totales Permanentes.

La Gerencia Regional de Educación contesta solicitando se declare INFUNDADA la demanda argumentando que el otorgamiento de dicho beneficio se ha hecho de acuerdo a la Ley del Profesorado, que el monto de S/. 2 105,42 solicitado por la docente se ha efectuado sobre el cálculo de remuneraciones brutas sin los descuentos legales y que en mérito a los artículos 8° y 9° del D.S. N° 051-91-PCM dicho cálculo se debe realizar con la Remuneración Total Permanente, la misma que está integrada por la remuneración principal, bonificación personal, bonificación familiar, remuneración transitoria para homologación por refrigerio y movilidad y que el propio Director General de la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas ha emitido el oficio circular N° 004-2003-EF/76.10 en donde se precisa que las asignaciones así como los subsidios deben ser liquidados en base a la Remuneración Total Permanente, teniendo como base al D.S. N° 051-91-PCM.

Con fecha 19 de junio de 2009 se consigna sentencia en primera instancia la que en uno de sus considerandos expresa *“la parte demandada al emitir las resoluciones impugnadas ha vulnerado el derecho adquirido por la parte demandante, al calcularse los dos sueldos que le corresponde por ley bajo el concepto de Remuneración Total Permanente, puesto que abarca menos derechos que el concepto de Remuneraciones Íntegras. Es más, si bien la norma citada (Decreto Supremo 051-91-PCM), mantiene su vigencia, la misma ha sido emitida por el Gobierno a fin de establecer los niveles remunerativos de los trabajadores al servicio del Estado; sin embargo, dicha disposición tan sólo es reglamentaria y transitoria, por lo que atendiendo al citado carácter, no puede desnaturalizar en su esencia al texto de la ley que pretende desarrollar o reglamentar, pues en materia normativa, se debe respetar el Principio de Jerarquía Normativa, según el cual la ley prevalece sobre una disposición de inferior jerarquía, en consecuencia, en el caso concreto de autos las normas que prevalecen son las consignadas en el tercer considerando de esta resolución”*, fallando declarando FUNDADA la demanda, DELARANDO NULAS y sin efecto legal la Resolución Directoral N° 10003-2008-DRE-LA LIBERTAD de fecha 15 de octubre de 2008 y la Resolución Ejecutiva Regional N° 3396-2008-GR-LL-PRE de fecha 01 de diciembre de 2008 y ORDENANDO a la

Dirección Regional de Educación en el plazo de quince días expida nueva resolución con arreglo a ley disponiéndose el pago de dos remuneraciones íntegras o totales, deduciéndose lo que ya se hubiera pagado.

La Procuraduría Pública Regional y la Gerencia Regional de Educación La Libertad interponen apelación contra esta sentencia solicitando se la declare NULA o se la REVOQUE bajo los mismos argumentos expuestos en sus contestaciones de demanda.

Con fecha 18 de enero de 2010 la Primera Sala en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad expide la sentencia de vista CONFIRMANDO la sentencia apelada y ORDENANDO que la Dirección Regional de Educación en el plazo de quince días expida nueva resolución con arreglo a ley disponiéndose el pago de dos remuneraciones íntegras o totales, deduciéndose lo que ya se hubiera pagado.

Con fecha 27 de abril de 2010 la Gerencia Regional de Educación La Libertad expide la Resolución Gerencial Regional N° 004524- 2010-GRLL-GGR/GRSE donde se le reconoce a la demandante la suma de S/. 2 105,42 por haber cumplido 20 años de servicios oficiales al Estado al que se le deduce lo otorgado en primera instancia administrativa (S/. 126,42) quedando un saldo por pagar de S/. 1 979,00, pero que este pago “se ejecutará de acuerdo a la Disponibilidad Presupuestal que autorice la Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional La Libertad, en coordinación con la Dirección Nacional de Presupuesto público del Ministerio de Economía y finanzas, con cargo a los presupuestos aprobados, de conformidad con el artículo 70° de la ley N° 28411”.

El 04 de enero de 2011 la Gerencia Regional de Educación La Libertad pone en conocimiento del Juez que ya cumplió con expedir la nueva Resolución, pero que en lo referente al pago de dicha gratificación se debería tener en cuenta que según su organigrama estructural el obligado a dicho cumplimiento es el Gobierno Regional La Libertad, específicamente la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial por lo que ya cursaron los oficios de requerimiento de pago y que además se deberá tener en cuenta el artículo 70.5 de la Ley N° 28411 por el cual “Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (05) años fiscales subsiguientes”.

El Juez con lo anteriormente expuesto considera cumplido su mandato por lo que mediante Resolución N° 15 de fecha 07 de enero de 2011 DA POR CONCLUIDO el presente proceso y DISPONE el archivo correspondiente.

c) Apreciación final

Este caso nos permite apreciar la transgresión a los derechos laborales, por parte de las autoridades administrativas al no conceder sus beneficios sociales en los montos que por ley les corresponden, sino en reducidas cantidades basándose en débiles argumentos, teniendo que ser el poder judicial luego de aproximadamente año y medio de proceso quien le da la razón, pero aun así es lamentable que sus derechos no sean tutelados, ya que al intentar ejecutar las sentencias judiciales firmes nos encontramos con un escudo protector para las autoridades administrativas, como es la existencia del artículo 70.5 de la Ley N° 28411 que permite al Estado cumplir con este tipo de sentencias judiciales hasta en un lapso de cinco (05) años si es que no dispone de los recursos necesarios para hacerlos inmediatamente, y debido a que el Estado siempre aduce que no cuenta con disponibilidad presupuestaria, los trabajadores se ven obligados a esperar la buena voluntad de la autoridad administrativa para que estos cumplan los mandatos judiciales.

Caso N° 02

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 441 -2015-AL/JEMS-MPB

Barranca, 12 de Agosto del 2015.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

VISTOS: El Memorándum N°619-2015-GM-IPBG/MPB suscrito por la Gerencia Municipal, el Informe Legal N°817-2015-OAJ-MPB suscrito por el Asesor Legal, el Informe N° 0270-2015- GA-MPB suscrito por el Gerente de Administración y el EXP. N°0073- 2012-0-1301-JR-LA-02, sobre Aprobación de Cronograma de Pago por Mandato Judicial, a favor de Don Dávila La Rosa Osaml Jalr, y;

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú, establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, describe el Art. 70°, Inc. 4), que “En caso de que los requerimientos de pago que superen el porcentaje señalado en el Núm. 70.1) la Entidad debe cumplir con efectuar el pago en forma proporcional a todos los requerimientos existentes de acuerdo a un estricto orden de notificaciones, hasta el límite porcentual, asimismo el Inc. 5 señala que los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el Art. 70.1) se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco años fiscales subsiguientes”, conforme Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Asimismo, se informa que el Art. 4°, señala que "Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala [...] conforme Decreto Supremo N° 017-93 - Ley Orgánica Del Poder Judicial.

Que, con fecha 16 de Julio del 2015, el Procurador Público Municipal emite el Informe N° 8Í-2015-PPM/MPB, donde concluye señalando, que siendo el estado del proceso el de ejecución de sentencia; y, habiendo un mandato judicial de Incumplimiento de Convenios colectivos y Normas Laborales por el monto de \$/. 8,663.33, la Municipalidad Provincial de Barranca debe dar cumplimiento a lo ordenado por el Órgano Jurisdiccional.

Que, con fecha 22 de Julio del 2015, la Gerencia de Administración emite el Informe N° 0270-201S-GA-MPB, en respuesta al informe emitido por la Procuraduría Pública Municipal, aprobando el cronograma con la forma de pago a favor del Sr. Dávila La Rosa Osami Jair, en 42 CUOTAS de S/. 200.00 y 01 CUOTA de S/. 263.33, siendo el importe total de S/. 8,663.33 (Ocho Mil Seiscientos Sesenta y Tres con 33/100 nuevos soles), por concepto de Incumplimiento de Convenios colectivos y Normas Laborales, adjuntando a su informe dicho cronograma, siendo este el siguiente:

Beneficio de convenio Colectivo - 2010	—	S/.7,263.33
indemnización Vacacional		—	S/.1,400.00
Total			S/.8,663.33
N°	Fecha	Pago	Saldo
—	—		S/.8,663.33
01	31/08/2015	S/.200.00	S/.8,463.33
02	30/09/2015	S/.200.00	S/.8,263.33
03	31/10/2015	S/.200.00	S/.8,063.33
04	30/11/2015	S/.200.00	S/.7,863.33
05	31/12/2015	S/.200.00	S/.7,663.33
06	20/01/2016	S/.200.00	S/.7,463.33
07	29/02/2016	S/.200.00	S/.7,263.33
08	31/03/2016	S/.200.00	S/.7,063.33
09	30/04/2016	S/.200.00	S/.6,863.33
10	31/05/2016	S/.200.00	S/.6,663.33
11	30/06/2016	S/.200.00	S/.6,463.33
12	30/06/2016	S/.200.00	S/.6,263.33
13	30/07/2016	S/.200.00	S/.6,063.33
14	31/08/2016	S/.200.00	S/.5,863.33
15	30/09/2016	S/.200.00	S/.5,663.33
16	31/10/2016	S/.200.00	S/.5,463.33
17	30/11/2016	S/.200.00	S/.5,263.33
18	31/12/2016	S/.200.00	S/.5,063.33
19	31/01/2017	S/.200.00	S/.4,863.33
20	28/02/2017	S/.200.00	S/.4,663.33
21	31/03/2017	S/.200.00	S/.4,463.33
22	29/04/2017	S/.200.00	S/.4,263.33
23	31/05/2017	S/.200.00	S/.4,063.33
24	30/06/2017	S/.200.00	S/.3,863.33
25	31/07/2017	S/.200.00	S/.3,663.33
26	31/08/2017	S/.200.00	S/.3,463.33
27	30/09/2017	S/.200.00	S/.3,263.33
28	31/10/2017	S/.200.00	S/.3,063.33
29	30/11/2017	S/.200.00	S/.2,863.33
30	30/12/2017	S/.200.00	S/.2,663.33
31	31/01/2018	S/.200.00	S/.2,463.33
32	28/02/2018	S/.200.00	S/.2,263.33
33	31/03/2018	S/.200.00	S/.2,063.33
34	30/04/2018	S/.200.00	S/.1,863.33
35	31/05/2018	S/.200.00	S/.1,663.33
36	30/06/2018	S/.200.00	S/.1,463.33
37	31/07/2018	S/.200.00	S/.1,263.33
38	31/08/2018	S/.200.00	S/.1,063.33

39	29/09/2018	S/.200.00	S/.863.33
40	31/10/2018	S/.200.00	S/.663.33
41	30/11/2018	S/.200.00	S/.463.33
42	31/12/2018	S/.200.00	S/.263.33
43	31/01/2019	S/.263.33	-----

Que, estando a lo normado en el TUO de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo - Ley 27584; debemos mencionar el Artículo 46°, sobre el deber personal de cumplimiento de la sentencia; 46.1. Conforme a lo dispuesto en el inciso 2) del Artículo 139 de la Constitución Política y el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial las resoluciones judiciales deben ser cumplidos por el personal al servicio de la administración pública, sin que éstos puedan calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o Interpretar sus alcances, bolo responsabilidad civil, penal o administrativa; estando obligados a realizar todos los actos para la completa ejecución de la resolución judicial; 46.2. El responsable del cumplimiento del mandato judicial será la autoridad de más alta jerarquía de la entidad, el que podrá comunicar por escrito al Juez qué funcionario será encargado en forma específica de la misma, el que asumirá las responsabilidades que señala el inciso anterior. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el Juez podrá identificar al órgano responsable dentro de la entidad y otorgarle un plazo razonable para la ejecución de la sentencia; 46.3 En la ejecución de la sentencia los funcionarios encargados de exteriorizar la voluntad de las entidades mediante actuaciones son solidariamente responsables con ésta; 46.4.La renuncia, el vencimiento del período de la función o cualquier otra forma de suspensión o v conclusión del vínculo contractual o laboral con la administración pública no eximirá al personal al servicio de ésta de las responsabilidades en las que ha incurrido por el incumplimiento del mandato judicial, si ello se produce después de haber sido notificado.

En ese sentido, se pone de conocimiento además que a la fecha la Entidad viene cumpliendo con los pagos recaídos en Sentencias con calidad de cosa juzgada: siendo así la Resolución N° 22, de fecha 09 de Marzo 2015, el Juzgado Civil Transitorio de Barranca, ordeno: a) Pagar al demandante la suma de S/. 7,263.33 (Siete Mil Doscientos Sesenta y Tres con 33/100 nuevos soles, más intereses por los convenios colectivos del año 2010 más devengados; b) Pagar al demandante la suma de S/. 1,400.00 nuevos soles por concepto de Indemnización Vacacional (...), las cuales deberán ser asumidos por la Municipalidad

Provincial de Barranca; motivo por el cual y a efectos de enmarcar el cumplimiento del mandato judicial recaído en la Resolución N°32, se considera necesario Aprobar un Cronograma de Pago a efectos de Cumplir con la deuda y se pueda estar, bajo los márgenes de la Ley, según lo indicado por el Juzgado Civil Transitorio de Barranca, a favor del Sr. Osami Jaír Dávila La Rosa.

Asimismo, la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento General Administrativo en su Art. 204°.- Irrevisabilidad De Acto Judicialmente Confirmados, precisa que ..." No serán en ningún caso revisables en sede administrativa los actos que hayan sido objeto de confirmación por sentencia judicial firme", este artículo consagra la supremacía Constitucional del Poder Judicial es por eso que la Administración Pública y Autoridades se deben sujetar al contenido de los hechos cuya existencia, alcances y sentido ha sido calificado con carácter de firmeza.

Que, contando con el Informe Legal N° 816-2015-0AJ/MPB, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y el Memorándum N° 620-2015-GM/MPB de la Gerencia Municipal, que autoriza la emisión de la presente.

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada.

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar el Cronograma de Pago, respecto al egreso de la suma de S/.7,263.33 (Siete Mil Doscientos Sesenta y Tres con 33/100 Nuevos Soles), por concepto de beneficios derivado del convenio colectivos del años 2010 y la suma de S/.1,400,00 (Mil Cuatrocientos con 00/100 Nuevos Soles), por concepto de remuneración e Indemnización vacacional del periodo 08-02-2010/2011, a favor de Don Osami Jair Dávila La Rosa a efecto de cumplir el Mandato Judicial emitida por el Juzgado Civil Transitorio - Barranca, mediante Resolución N° 22 de fecha 22 de Marzo del 2015, el cual será cancelado en cuotas mensuales, según el cronograma de pago que se adjunta al presente

ARTICULO 2°.- ENCARGAR, a la Sub Gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial de Barranca incluir en los Estados Financieros del Presente Año lo dispuesto en la presente Resolución de Alcaldía.

ARTICULO 3°.- PONER de conocimiento a la Gerencia de Administración, Sub Gerencia de Presupuesto, Procuraduría Publica Municipal, y demás áreas pertinentes lo que determina la Presente resolución.

1.7.17 Jurisprudencia.

LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

Lima, dieciocho de Julio del dos mil doce.-

La Resolución CAS LAB 3240-2011 LIMA ha sido publicada en el Diario Oficial “El Peruano”, Sentencias en Casación, Cuadernillo Número 691 de fecha 30/04/2014.

VISTA; la causa; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los Magistrados Supremos Acevedo Mena, Presidente, Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque, y Torres Vega; producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

I.- MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas setecientos siete, por el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, contra la sentencia de vista obrante a fojas seiscientos noventa y dos, de fecha diecisiete de junio de dos mil once, expedida por la Primera Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirmando la sentencia apelada de fojas seiscientos veintiocho, del diez de diciembre de

dos mil diez, declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene; en los seguidos por don Ivan Isaias Rafael López Cano sobre Beneficios Sociales y otro.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Que, el recurrente, al amparo del artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 27021, denuncia las causales de: **i) La interpretación errónea del artículo 4° de la Ley 26366**, Ley que Crea el Sistema Nacional y la Superintendencia de los Registros Públicos, alegando que la interpretación efectuada por la Sala se encuentra errada, al señalar que la verdadera empleadora es la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, cuando los contratos fueron celebrados entre la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo y el actor, así también con la Zona Registral N° IX-Sede Lima, siendo ambos órganos desconcentrados de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, por lo que gozan de autonomía registral, administrativa y económica dentro de los límites establecidos en el Estatuto y la Ley, por lo que ambas son titulares de una relación jurídica sustancial a la que presumiblemente deben extenderse los efectos de una posible sentencia en el presente caso; expresa que el hecho que la Procuraduría represente y efectúe la defensa judicial de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP y sus trece zonas registrales, ello no significa que las dos sean titulares de una misma obligación, siendo que como personas jurídicas independientes, tienen su propio patrimonio, constituido por sus activos y pasivos, señala que no tendría sentido demandar a la Zona Registral N° IX-Sede Lima, Zona Registral VIII-Sede Huancayo, o cualquiera de las trece zonas registrales, si sería lo mismo demandar directamente a la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, lo cual no corresponde, por lo que debe declararse la nulidad de vista, casando la presente causa. **ii) La inaplicación de una norma de derecho material, referido al numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, alegando que la Sala inaplicó dicho numeral al omitir pronunciarse respecto a todos los agravios señalados por esta parte, pese a haberlos mencionado en la parte inicial de la Resolución materia de impugnación, en los considerandos no los desarrolló y mucho menos se pronunció al respecto, por lo que existiría una falta de motivación de las sentencias de vista; expresa que señalaron como primer agravio cuál era la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la misma no fue respondida; asimismo, otro agravio

consiste en que el actor reclama el pago de beneficios sociales de su representada, del dieciocho de mayo de mil novecientos noventa y nueve al treinta de junio de dos mil ocho, cuando el actor celebró contrato de locación de servicios con la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, en el período comprendido del trece de diciembre de dos mil dos al treinta de junio de dos mil cuatro, Institución que se encuentra vigente, con personería jurídica, debiendo ser emplazada en el presente caso, a efecto de asumir las presuntas obligaciones laborales; señala que en tal sentido, en el presente caso no solo se omitió incluir en el proceso a la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo y Zona Registral N° IXSede Lima, sino también a la Comisión de Formalización de la Propiedad informal - COFOPRI, quien perfectamente puede ser emplazada con la demanda y asumir su responsabilidad, en caso exista alguna obligación a favor del actor; afirma que el actor celebró no solo contratos de locación de servicios, sino también contratos administrativos de servicios-CAS, los cuales por su naturaleza administrativa pública, debiera ser tratada por un Juez Contencioso Administrativo y no un Juez laboral conforme lo ha señalado el propio Tribunal, denotándose la falta de motivación de la sentencia. **iii) Inaplicación de la Ley 29626- Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año fiscal 2011**, alegando que la citada norma prohíbe expresamente el reajuste o incremento de remuneraciones, por lo que se encuentran imposibilitados a reintegrar remuneraciones, siendo las disposiciones de la Ley de Presupuesto de obligatorio cumplimiento por los organismos y entidades integrantes de los Poderes Legislativos, ejecutivo y Judicial, entre otros; señala que la Sala dispone el pago de beneficios sociales a favor de la demandante por la suma de setenta y siete mil ciento cincuenta y cuatro nuevos soles con cincuenta y cuatro céntimos (S/.77,154.54), desconociendo el ámbito presupuestario al cual se encuentra sujeta su representada, por tener la calidad de Organismo Público Descentralizado.

III.- CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, a fojas setecientos siete, cumple con los requisitos de forma previstos en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley 27021, necesarios para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar los requisitos de fondo.

Segundo: Que la causal de interpretación errónea de una norma de derecho material se configura a partir de la equivocación o error del contenido o sentido de la norma, en virtud del desconocimiento de los principios de interpretación, haciéndole producir consecuencias que no resultan de su contenido; que al invocar dicha causal, es de cargo del impugnante precisar el sentido equivocado asignado por el Juzgador a la norma material propuesta y la interpretación que, a su juicio es la correcta, la misma que debe encontrarse sustentada en el derecho, en la doctrina o en la jurisprudencia y formularse con *sindéresis* por lo que no puede ser ocurrente o arbitraria.

Tercero: Que, en relación al **literal i), interpretación errónea del artículo 4° de la Ley 26366**, Ley que crea el Sistema Nacional y la Superintendencia de los Registros Públicos, el Ad quem ha determinado que de acuerdo a la norma citada las zonas registrales son autónomas registral, administrativa y económicamente, y que el artículo mencionado hace referencia en relación a los servicios que presta y no en relación a la contratación de personal como se advierte del mismo contrato de locación de servicios, cláusula primera del que se desprende que: “...Mediante Oficio N° 403-2006-ZRVIII-SHYO/ JEF, la jefatura zonal solicitó a la gerencia general de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP autorización para la constatación de la persona mencionada en el párrafo precedente, y a través del oficio N° 546-2006-SUNARPGPD/ GG la Gerencia General de la SUNARP autoriza la contratación de una persona para la formación de la Información Catastral Alfanumérica del modelo del catastro del Registro de Predios - Sede Huancayo por locación de servicios”. Siendo que además en el mismo se advierte el logotipo de la SUNARP, se desprende de lo anterior, que las zonas desconcentradas de la SUNARP dependen de la SUNARP en lo que se refiere a la contratación de personal, por lo que habiendo así analizado los hechos, no se aprecia interpretación errónea de la norma denunciada, no generando los fundamentos que sustentan su recurso en esta Suprema Sala convicción de modificar el fallo, por lo que deviene en **improcedente** la causal señalada.

Cuarto: Respecto a la **inaplicación del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, es preciso señalar que ha quedado establecido en anteriores pronunciamientos de esta Sala Suprema, que no procede en sede de casación, la denuncia de una norma constitucional toda vez que contiene preceptos genéricos, a no ser

que exista incompatibilidad entre éstas y una norma legal ordinaria, lo cual no ocurre en el caso de autos, por tanto la causal invocada es **improcedente**.

Quinto: En cuanto a la denuncia de inaplicación, señalada en el **literal iii)**, **esta causal se configura** cuando se deja de aplicar una norma que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la Ley como norma jurídica abstracta de tal suerte que no se trata de un error en el modo de aplicarla, sino de una omisión de cumplirla; que cumpliendo el recurrente con los requisitos de fondo establecido en el artículo 58° inciso c) de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 27021, deviene en **procedente** la causal planteada.

Sexto: En cuanto a la causal precitada, referida a la inaplicación de la Ley 29626- Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año fiscal 2011, resulta pertinente citar a HECK, Philipp, quien señala que es tarea del juez complementar las normas jurídicas según juicios de valor, la tarea de la ciencia jurídica es facilitar esa difícil misión, previendo los vacíos, proponiendo complementaciones y formulando al Juez las consideraciones decisivas; que en toda operación, en toda formación de conceptos, según precisa, se debe intentar no perder de vista que el objetivo final de la actividad jurídica y de la resolución del caso concreto por el Juez es la satisfacción de las necesidades de la vida, la satisfacción de intereses, sean materiales, sean ideales, presentes en la comunidad jurídica, teniendo como fundamento la preferencia axiológica, no pudiendo sustituirse los valores por los fines (subjetivos) y los fundamentos (normativos), pues lo contrario reduciría al derecho a una estrategia políticosocial funcional y finalísticamente programada en relación a un presupuesto. Que de la revisión de los fundamentos del recurrente, se aprecia que como propuesta argumentativa pretende en realidad sumarle importancia a la eficiencia económica del Estado, priorizando la maximización de las riquezas estatales en detrimento del individuo y sus necesidades, que finalmente determinan los importantes fundamentos éticos que permean singularmente los derechos humanos y justifican el correlativo sistema de protección.

Conforme lo señala Luhmann, Niklas, cuando se presume que la consecuencia económica de una decisión denegatoria de protección social será la economía de recursos del presupuesto, el Juez le da la espalda a las consecuencias sociales de la tragedia moral de una necesidad humana vital que fue expuesta y que no fue saneada. En la

otra cara de la moneda, para la persona que está recibiendo el juzgamiento, tales presunciones se traducen en potencial inmediato de exclusión social y marginalización. Esos efectos, imaginables en el contexto de una creciente desigualdad social, pueden dificultar aún más la cohesión social y amenazar la seguridad social, la misma que no es posible maximizar en aras de una economía de recursos del presupuesto; en tal sentido, cabe referir que las normas laborales no sólo contienen naturaleza protectora de los derechos del trabajador, a nivel constitucional, sino que también encuentra protección dentro del Sistema de normas supranacionales, que conllevan a que las leyes laborales y sus principios estén por encima de cualquier otra norma que pretenda vulnerarlas, entre ellas las normas del presupuesto; por encima de todas estas argumentaciones referidas a las leyes del presupuesto, está el ser humano como fin supremo de la sociedad, siendo el trabajo, la proyección de su dignidad, derechos fundamentales cuya defensa es el fin y razón de ser de la administración de justicia; por lo que siendo así, deviene en **infundada** la causal planteada.

IV.- RESOLUCION:

Por estas consideraciones:

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto a fojas setecientos siete, por el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de vista obrante a fojas seiscientos noventa y dos, de fecha diecisiete de junio de dos mil once; en los seguidos por don Ivan Isaias Rafael López Cano sobre Beneficios Sociales y otro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; y los devolvieron.- Juez Supremo Ponente: Chumpitaz Rivera. SS. ACEVEDO MENA, CHUMPITAZ RIVERA, VINATEA MEDINA, YRIVARREN FALLAQUE, TORRES VEGA.

1.7.18 Comparación de realidad social y realidad jurídica.

Al comparar la realidad social con la realidad jurídica en el tema que se viene tratando en la presente investigación, sucede que al existir la terminación de una relación laboral (sea por despido, termino de contrato, entre otros), afecta a un derecho, nos referimos al derecho de trabajo, cuyo ejercicio alcanza tal nivel de degradación que la

finalidad de las normas que lo protegen han sido desvirtuadas y perdido el contacto con la "vida real" que debe constituir su "razón de ser".

El daño que la culminación de una relación laboral causa al derecho constitucional del trabajo es ahora y en nuestra realidad social, cien veces mayor que hace apenas unos años, pues ahora es muy difícil conseguir un empleo con el cual se pueda subsistir de manera adecuada con la familia, pues la vida en la actualidad es más cara y se genera más egresos, que ingresos de dinero. Ya no se trata solo de que la persona desempleada, pierda circunstancialmente la condición de trabajador, sino que está amenazado para que pueda subsistir en la sociedad sin empleo alguno, y más aún cuando al culminar su relación laboral, no se le haga efectivo su pago de forma inmediata, bien sea su remuneración o beneficios sociales.

Así mismo, el lugar que el trabajo ocupa en la vida de las personas, es una realidad social y, por añadidura, es la realización humana, ahora bien, con respeto a la culminación laboral, está regulada por el derecho, que siempre trata de proteger a la parte débil, pero pese a ello, existen normas que de alguna manera u otra, contravienen derechos de carácter laboral; es decir que el problema reside también en la creación de las normas, en este caso el del inciso 5 del artículo 70 de la ley 28411, el cual claramente vulnera el derecho laboral que tiene un carácter tuitivo y por consiguiente alimentario.

Los legisladores deben de tomar en cuenta que el no hacer el pago efectivo inmediato de los derechos laborales que le corresponde a los trabajadores del sector público al culminar su relación laboral, estarían vulnerando sus derechos, pues como indica la normatividad antes mencionada en el párrafo anterior, se tiene que esperar un lapso de 5 años para que dentro de este tiempo se pueda hacer efectivo el pago, se podría decir que se está afectando a la persona (su realidad social) por una norma que si bien es cierto, tiene la intención de salvaguardar los intereses del estado respecto a su economía, pero que a la misma vez estaría vulnerando los derechos laborales (realidad jurídica), a pesar de que la propia carta magna indique que se debe de proteger al trabajador y que el trabajo y su remuneración es sustancial para la subsistencia de la persona, y eso se desprende directamente del mismo texto constitucional (Constitución política del Perú).

Por último, se puede decir que el trabajo y los beneficios sociales que le corresponde al trabajador por sus labores desempeñadas se aplican al margen de la realidad social y que la vulneración a este derecho es por la creación de otras normas, que de manera indirecta afecta al trabajador.

- **Cuadro comparativo de la realidad social y realidad jurídica:**

Realidad Social	Realidad Jurídica
<p>Los derechos sociales tienen la estructura de los derechos fundamentales con sujeto activo, sujeto pasivo y objeto. En el presente caso encontramos por un lado a ex trabajadores del sector público que solicitan el pago de sus remuneraciones devengadas y por otro lado el Estado como empleador, que por la falta de presupuesto no puede cancelarlas.</p>	<p>La Constitución Política ha otorgado la calidad de prioritario a las remuneraciones, tal es así que el artículo 24., señala; - (...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (...)</p>
<p>Los derechos laborales en su calidad de derechos sociales gozan básicamente de la estructura y características de estos; sin embargo en la realidad en nuestro ordenamiento jurídico por un lado se han promulgado principios laborales constitucionales; pero también ha promulgado principios constitucionales presupuestales.</p>	<p>70.1 Para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, se afecta hasta el tres por ciento (3%) de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), con excepción de los fondos públicos correspondientes a las Fuentes de Financiamiento Donaciones y Transferencias y Operaciones Oficiales de Crédito Interno y Externo, la reserva de contingencia y los gastos vinculados al pago de remuneraciones, pensiones y servicio de tesorería y de deuda.</p>

<p>En la realidad los trabajadores después de un largo proceso judicial se dan con la sorpresa que las entidades estatales tienen el plazo de cinco años para poder cancelar las deudas estatales, incluso las deudas en materia laboral.</p>	<p>70.5 Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes.</p>
---	--

1.7.19 Legislación Internacional.

1.7.19.1 Decreto 2469 De 2015 – Colombia.

DECRETA:

Artículo 1°. Se adicionan los Capítulos 4, 5 y 6 al Título 6 de la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015, por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, así:

CAPÍTULO 4

Trámite de pago oficioso

Artículo 2.8.6.4.1. Inicio del trámite de pago oficioso. El abogado que haya sido designado como apoderado deberá comunicar al ordenador del gasto de la entidad sobre la existencia de un crédito judicial, en un término no mayor a quince (15) días calendario, contados a partir de la ejecutoria del auto aprobatorio de la conciliación, sentencia o laudo arbitral, sin perjuicio de la comunicación que el despacho judicial efectúe a la entidad demandada.

Parágrafo. La comunicación deberá contener la siguiente información: a) nombres y apellidos o razón social completos del beneficiario de la sentencia, laudo arbitral o conciliación; b) tipo y número de identificación del beneficiario; c) dirección de los beneficiarios de la providencia, laudo arbitral o conciliación que se obtenga del respectivo expediente; d) número de 23 dígitos que identifica el proceso judicial; e) copia de la sentencia, laudo arbitral o auto de aprobación de la conciliación y f) constancia de

ejecutoria expedida por el despacho judicial de conocimiento. Con la anterior información la entidad deberá expedir la resolución de pago y proceder al mismo.

Artículo 2.8.6.4.2. Resolución de pago. Vencido el término anterior y en un término máximo de dos meses, contados a partir de la ejecutoria del fallo, laudo arbitral o providencia que apruebe la conciliación, la entidad obligada procederá a expedir una resolución mediante la cual se liquiden las sumas adeudadas, se ordene su pago y se adopten las medidas para el cumplimiento de la resolución de pago según lo establecido en el artículo 65 de la Ley 179 de 1994, salvo los casos en los que exista la posibilidad de compensación. Dicha resolución deberá señalar expresamente en su parte resolutive que se trata de un acto de ejecución no susceptible de recursos y será notificada al beneficiario de conformidad con lo previsto en los artículos 67 a 71 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En ningún caso la entidad deberá esperar a que el acreedor presente la solicitud de pago para cumplir con este trámite. Si durante la ejecución de este trámite el acreedor presenta la solicitud de pago, este se efectuará en la cuenta que el acreedor indique.

Parágrafo. En caso de que la entidad no cuente con disponibilidad presupuestal para soportar el pago de la sentencia, laudo arbitral o conciliación, no expedirá la resolución de pago, pero deberá dejar constancia de la situación en el expediente y realizar las gestiones necesarias para apropiar los recursos a más tardar en la siguiente vigencia fiscal.

CAPÍTULO 5

Pago de sentencias, laudos arbitrales y conciliaciones por solicitud del beneficiario.

Artículo 2.8.6.5.1. Solicitud de pago. Sin perjuicio del pago de oficio por parte de la entidad pública, quien fuere beneficiario de una obligación dineraria a cargo de la nación establecida en una sentencia, laudo arbitral o conciliación, o su apoderado, podrá presentar la solicitud de pago ante la entidad condenada para que los dineros adeudados le sean consignados en su cuenta bancaria. Esta solicitud deberá ser presentada mediante escrito donde se afirme bajo la gravedad de juramento que no se ha presentado otra solicitud de pago por el mismo concepto, ni se ha intentado el cobro ejecutivo. Para tales efectos se anexará a la solicitud, la siguiente información:

a) Los datos de identificación, teléfono, correo electrónico y dirección de los beneficiarios y sus apoderados;

b) Copia de la respectiva sentencia, laudo arbitral o conciliación con la correspondiente fecha de ejecutoria;

c) El poder que se hubiere otorgado, de ser el caso, el cual deberá reunir los requisitos de ley, incluir explícitamente la facultad para recibir dinero y estar expresamente dirigido a la entidad condenada u obligada;

d) Certificación bancaria, expedida por entidad financiera, donde se indique el número y tipo de cuenta del apoderado y la de aquellos beneficiarios mayores de edad que soliciten que el pago se les efectúe directamente;

e) Copia del documento de identidad de la persona a favor de quien se ordena efectuar la consignación;

f) Los demás documentos que por razón del contenido de la condena u obligación, sean necesarios para liquidar su valor y que no estén o no deban estar en poder de la entidad, incluidos todos los documentos requeridos por el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF)-Nación para realizar los pagos.

De conformidad con lo señalado en el inciso quinto (5°) del artículo 192 de la Ley 1437 de 2011 la solicitud de pago presentada por los beneficiarios dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria de la providencia judicial, impedirá la suspensión de la causación de intereses, siempre y cuando sea presentada con la totalidad de los requisitos y documentos anteriormente señalados. De igual manera, una vez suspendida la causación de intereses, la misma se reanudará solamente cuando la solicitud sea presentada con la totalidad de los requisitos y documentos de que trata este artículo.

CAPÍTULO 6

Tasas de interés y fórmula de cálculo para el pago de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales.

Artículo 2.8.6.6.1. Tasa de interés moratorio. La tasa de interés moratorio que se aplicará dentro del plazo máximo con el que cuentan las entidades públicas para dar cumplimiento a condenas consistentes en el pago o devolución de una suma de dinero será la DTF mensual vigente certificada por el Banco de la República. Para liquidar el último

mes o fracción se utilizará la DTF mensual del mes inmediatamente anterior. Luego de transcurridos los diez (10) meses señalados en el artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se aplicará la tasa comercial, de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 195 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En todo caso, una vez liquidado el crédito y puesta a disposición del beneficiario la suma de dinero que provea el pago, cesa la causación de intereses. Si dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria no se presenta solicitud de pago y no ha operado el pago oficioso, cesa el pago de intereses hasta tanto se reciba la solicitud de pago, de conformidad con el inciso 5° del artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

II. MATERIAL Y METODOS.

2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

Se implementará el tipo Descriptiva y Explicativa.

- **Descriptiva.-** por cuanto se enfoca en detallar las características, contexto, tendencias no establecidas de un objeto sobre el que ya existe, sustentándose en la bibliografía existente.
- **Explicativa.-** por cuanto se enfoca en descubrir el porqué de un fenómeno específico, sus causas y efectos.

2.2 Métodos de Investigación.

a. Método exegético jurídico. -

Este método ha sido aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas, de manera especial aquellas que regulan el presupuesto general del Perú y asimismo las normas que regulan el Derecho Laboral, que luego de ser analizadas y se buscará confrontar con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.

b. Método sistemático jurídico. -

Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento jurídico, lo cual nos permitirá arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

c. Método hipotético deductivo. -

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

d. Método inductivo. -

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

2.3 Población y Muestra.

El Universo dentro de una investigación puede estar referente a un determinado conjunto de elementos generales, los cuales pueden ser determinados o indeterminados y que son materia de investigación, y sobre éstos se pretende el conocer sus características, a los que pertenecen la población y la muestra.

Por otro lado, según los diversos tratadistas la muestra es el porcentaje estadístico necesario que nos permitirá establecer una visión especial de la problemática planteada, la misma que guardará proporción con la población bajo estudio

La población de informantes para el cuestionario serán Jueces de los Juzgados Laborales, abogados y trabajadores del sector público de la provincia de Chiclayo, que intervienen en la MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 70º, INCISO 5 DE LA LEY N° 28411 POR LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL.

Se considerará a 62 personas como población para ejecutar la presente investigación. Siendo el tamaño de la muestra 50 personas

$$n = \frac{N}{E^2 N - 1 + 1}$$

$$n = \frac{62}{0.05^2 (100-1)+1}$$

N= Tamaño de la Población
N= Tamaño de Muestra
E= 0.05 Error admisible

$$n = \frac{62}{0.0025 (99) + 1}$$

$$n = \frac{62}{0.2475 + 1}$$

$$n = \frac{62}{1.2475}$$

$$n = 50$$

2.4 Variables y Operacionalización.

Se ha establecido las siguientes variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable independiente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Protección al trabajador ➤ Derechos Laborales ➤ Principios Laborales ➤ Fuentes Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doctrina ➤ Constitución ➤ Tratados ➤ Ley 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta ➤ Análisis documental
“Vulneración del Carácter tuitivo del Derecho Laboral”			
Variable dependiente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administración pública ➤ Pago de deudas. ➤ Presupuesto Público 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ley ➤ Doctrina 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta ➤ Análisis Documental
Modificación del inciso 5, del artículo 70° de la ley N° 28411”			

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

3.5.1. Técnicas

- **Observación:** Con esta técnica me permitirá observar atentamente los hechos o casos relacionados a la vulneración de derechos laborales, y de esa manera poder tener la información y posteriormente poder analizarla y registrarla.
- **Análisis documental:** Este tipo de técnica se utiliza cuando el investigador realiza un estudio de determinada documentación y después del análisis correspondiente, emite un concepto mucho más sintetizado y asequible a las personas hacia las que va dirigida la investigación.
- **Encuesta:** Se utilizara una encuesta que se aplicará a los abogados y jueces; con el fin de obtener la información conforme a las variables preestablecidas.

3.5.2. Instrumentos:

➤ **Formulario del cuestionario.**

El listado de preguntas elaborado minuciosa y técnicamente, tiene por objeto lograr información de un sector más o menos amplio de población, sobre un tópico definido.

➤ **Recolección de la información.**

Para la recolección de la información, a través de las técnicas de la encuesta y la entrevista se considerara a una muestra representativa de la población involucrada al tema de estudio, con la finalidad de obtener dicha información, de manera clara, confiable y veraz.

2.6 Validación y Confidencialidad de Datos.

Es preciso destacar que la investigación científica especialmente, en el ámbito de las ciencias jurídicas tiene sin lugar a duda, motivaciones sociales. La ventaja principal del trabajo de campo, en las ciencias sociales, es que permite vincular la causa con sus efectos, en forma inequívoca, mediante la observación directa, que técnicamente estructurada es la percepción intencional, selectiva e interpretativa de la realidad, mediante la cual se aprehenden y explican los objetos y fenómenos de la realidad social de las más diversas categorías; trabajo de campo que puede también ser aplicable a las ciencias naturales.

Los resultados de las observaciones serán redactados en forma coherente y lógica en una cédula, previamente preparada para llenarla, durante el proceso de la percepción de hechos o fenómenos. Es justamente este sistema el que se usará para registrar los resultados estadísticos del presente trabajo de campo, es el Excel.

Una vez tabulados lo resultados del trabajo de campo, se procederá a realizar los respectivos cuadros estadísticos sirviéndonos para ellos de los denominados gráficos circulares. Estos cuadros estadísticos, así como su adecuada interpretación nos permitirán una mayor comprensión del tema de investigación.

III. RESULTADOS

1. Descripción de los resultados

1.1. Análisis e Interpretación de Resultados de la Encuesta a Abogados, Jueces Laborales y Trabajadores del Sector Público de la Ciudad de Chiclayo.

Tabla 1

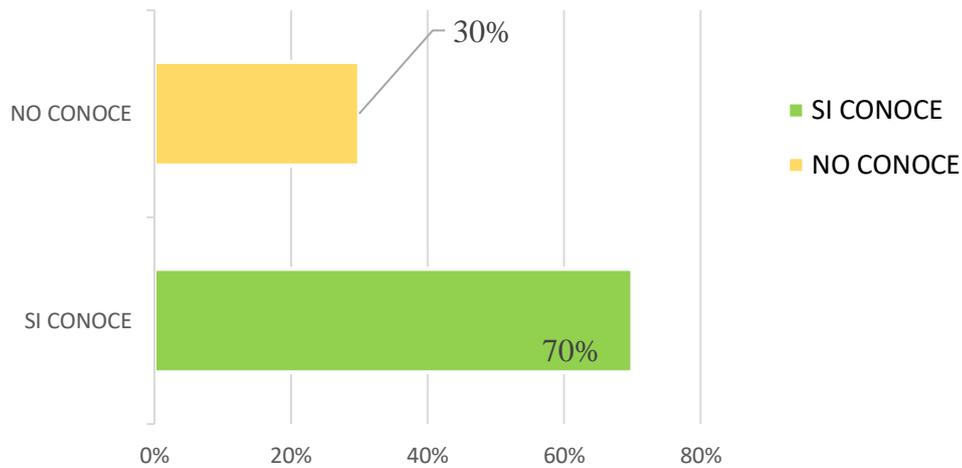
Pregunta N°01: ¿Conoce Usted el contenido de la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CONOCE	35	70%
NO CONOCE	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.

FIGURA 01

¿Conoce Usted el contenido de la Ley N.º 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto?



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 70% de las personas encuestadas conocen del contenido de la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, mientras que el 30% no los conoce

Como consecuencia de lo anterior podemos afirmar que los dos tercios de las personas encuestadas conocen del contenido de la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Tabla 2

Pregunta N°2: ¿Sabía usted que el contenido del inciso 5 del artículo 70° de la Ley N° 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TENÍA CONOCIMIENTO	23	46%
NO TENÍA CONOCIMIENTO	27	54%

TOTAL

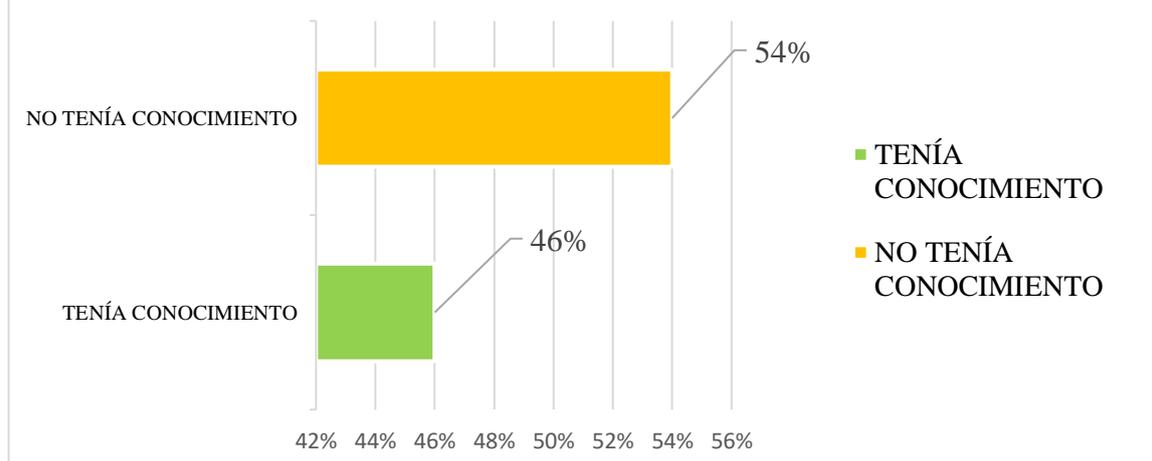
50

100%

Fuente: Investigación propia.

FIGURA 02

¿Tenía conocimiento Usted, que el contenido del inciso 5 del artículo 70° de la Ley N.º 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral?



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 46% de los encuestados tenía conocimiento que el contenido del inciso 5 del artículo 70° de la Ley N.º 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral; mientras que el 54% no tenía conocimiento.

De lo anteriormente señalado se infiere que la mayoría de los encuestados no tenía conocimiento que el contenido del inciso 5 del artículo 70° de la Ley N.º 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral.

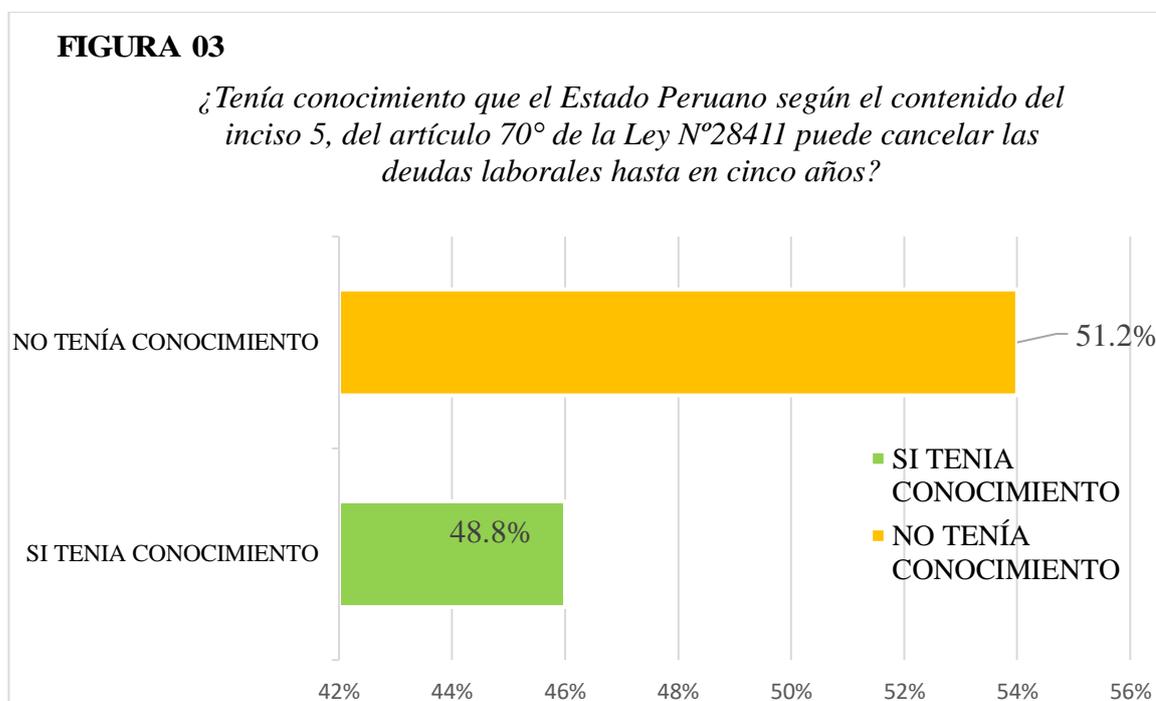
Tabla 3

Pregunta N° 03: ¿Tenía conocimiento que el Estado Peruano según el contenido del inciso 5, del artículo 70° de la Ley N°28411 puede cancelar las deudas laborales hasta en cinco años?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CONOCIA	26	51.2%

NO CONOCIA	24	48.8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 51.2% de los encuestados tenía conocimiento que el Estado Peruano según el contenido del inciso 5, del artículo 70° de la Ley N°28411 puede cancelar las deudas laborales hasta en cinco años; mientras que el 48.8% no tenía conocimiento.

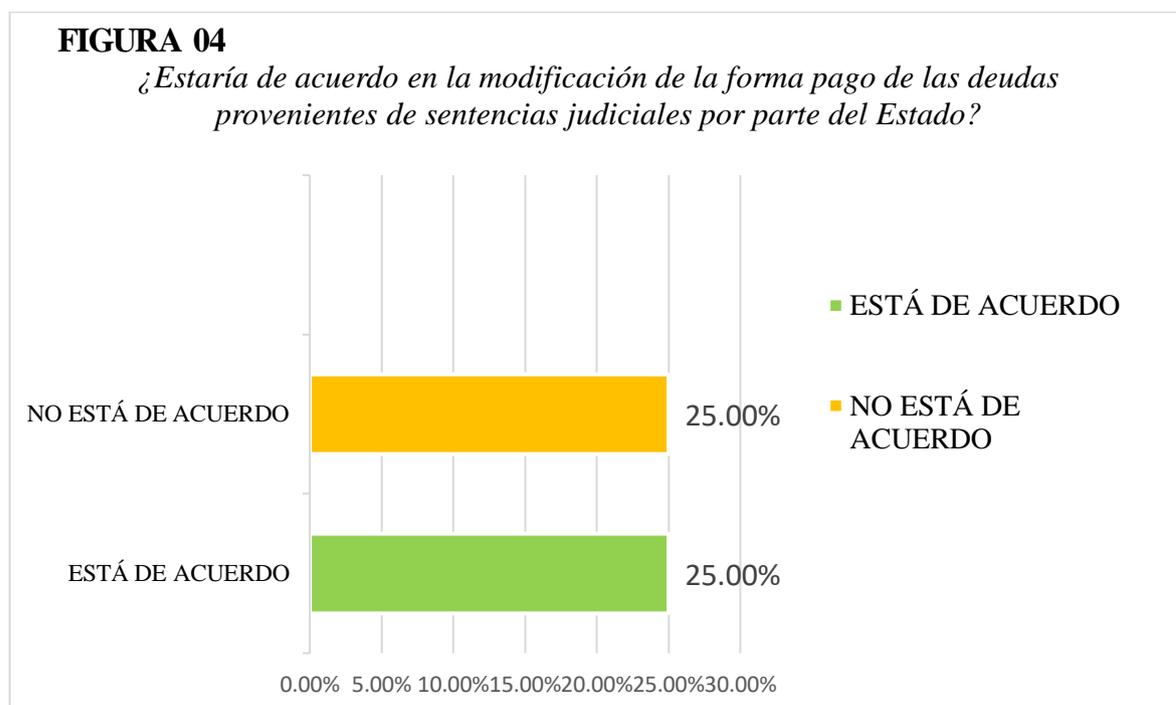
Por tal motivo se puede indicar que la minoría de los encuestados no tenía conocimiento que el Estado Peruano según el contenido del inciso 5, del artículo 70° de la Ley N°28411 puede cancelar las deudas laborales hasta en cinco años.

Tabla 4

Pregunta N° 04: ¿Estaría de acuerdo en la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTÁ DE ACUERDO	25	25%
NO ESTÁ DE ACUERDO	25	25%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 50% de los encuestados opinó porque estaría de acuerdo en la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado y el otro 50% que no estaría de acuerdo.

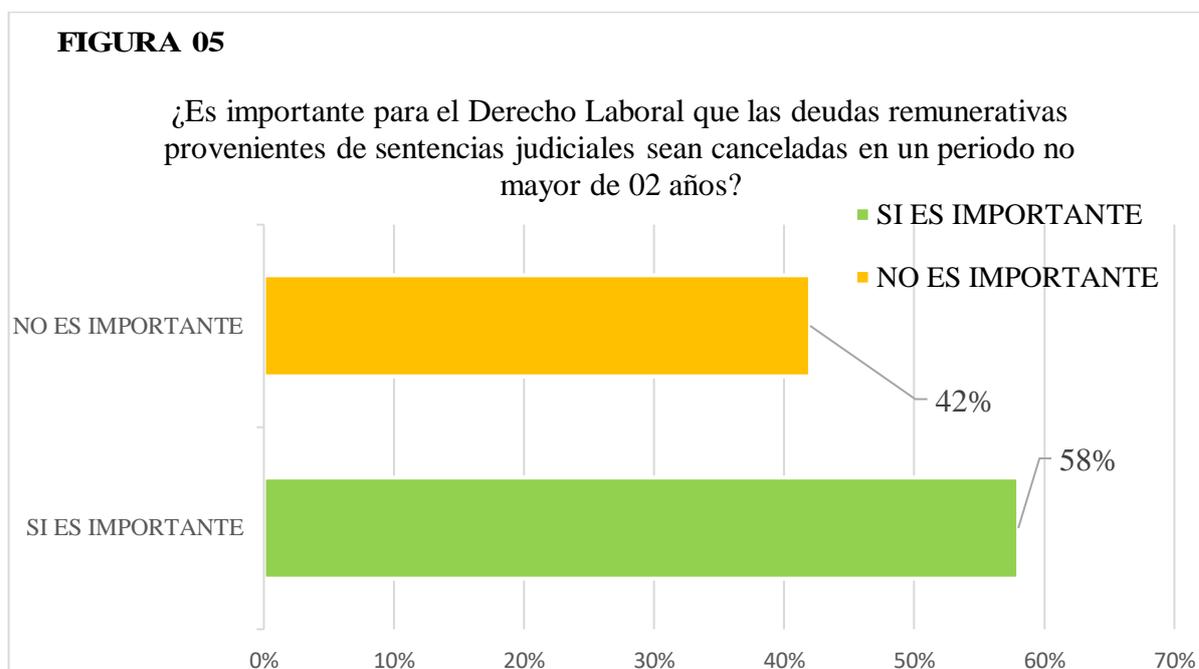
Como se puede apreciar existe una paridad equilibrada entre las personas que están de acuerdo con los que no están de acuerdo estaría de acuerdo en la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado.

Tabla 5

Pregunta N°05: ¿Es importante para el Derecho Laboral que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI ES IMPORTANTE	29	58%
NO ES IMPORTANTE	21	42%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 58% de los encuestados opinan que es importante para el Derecho Laboral que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años; mientras que el 42% opina que no es importante.

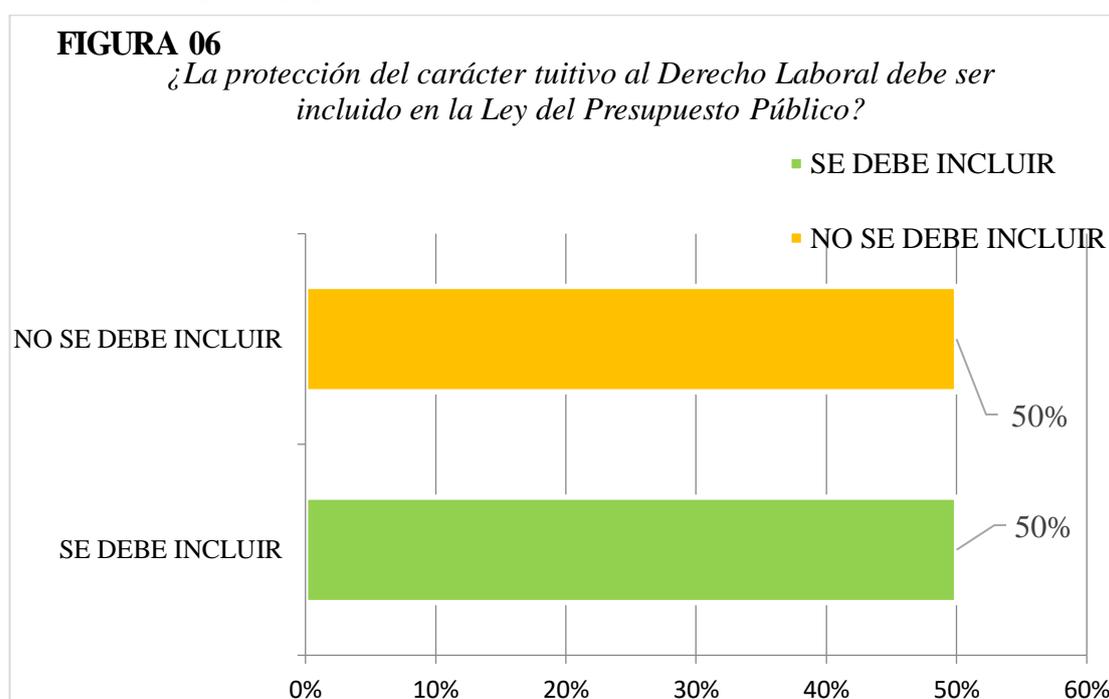
De lo anteriormente señalado se desprende que los encuestados opinan que es importante para el Derecho Laboral que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años.

Tabla 6

Pregunta N° 06: ¿La protección del carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SE DEBE DE INCLUIR	25	50%
NO SE DEBE INCLUIR	25	50%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 50% de los encuestados ha señalado que la protección del carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público; sin embargo, el otro 50% opina que no debe ser incluido.

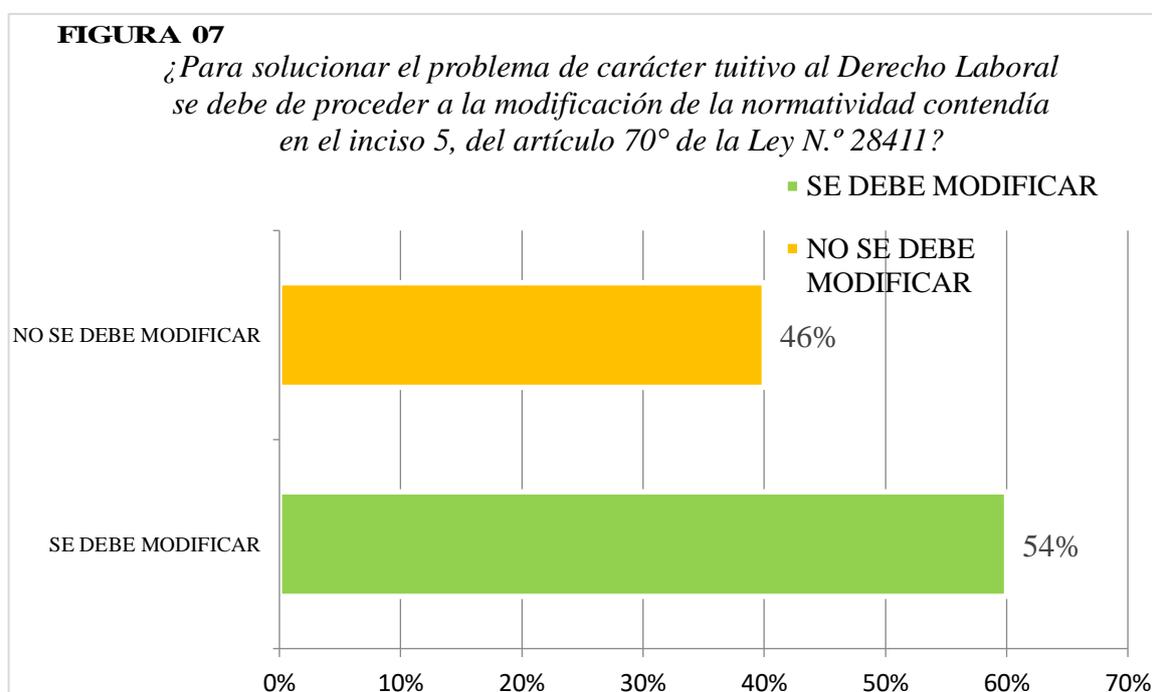
De lo anteriormente expuesto se puede apreciar que la mitad de los encuestados está de acuerdo con que la protección del carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público, mientras que la otra mitad no está de acuerdo.

Tabla 7

Pregunta N° 07: ¿Para solucionar el problema de carácter tuitivo al Derecho Laboral se debe de proceder a la modificación de la normatividad contendía en el inciso 5, del artículo 70° de la Ley N° 28411?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SE DEBE DE MODIFICAR	27	54%
NO SE DEBE MODIFICAR	23	46%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 54% de los encuestados opinó que para solucionar el problema de carácter tuitivo al Derecho Laboral se debe de proceder a la modificación de la normatividad contendía en el inciso 5, del artículo 70° de la Ley N° 28411; por otro lado, el 46% opina que no se debe modificar.

Según lo reportado la mayoría de encuestados opina que para solucionar el problema de carácter tuitivo al Derecho Laboral se debe de proceder a la modificación de la normatividad contendía en el inciso 5, del artículo 70° de la Ley N° 28411.

Tabla 8

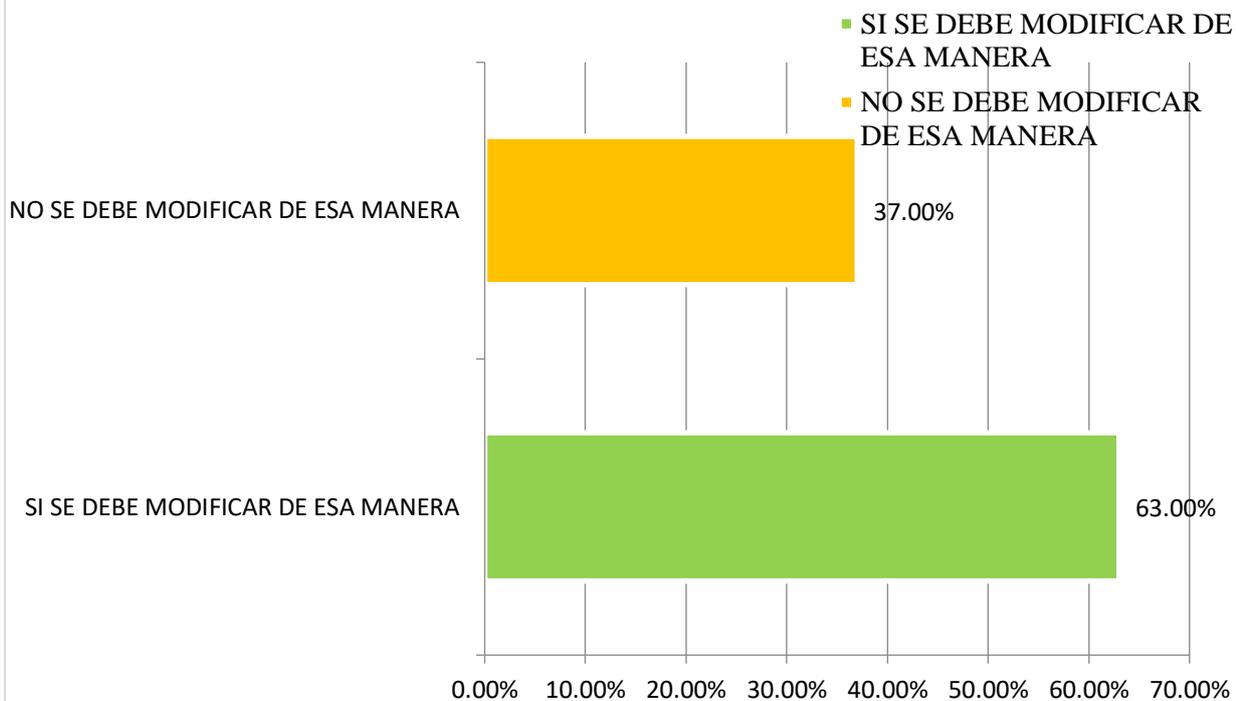
Pregunta N° 08: ¿Considera Ud., que debe modificarse el inciso 5 del art. 70 contenido en la ley 28411 de la siguiente manera? inciso 5: “Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes. Se exceptúan de la presente disposición a las deudas provenientes de adeudos laborales las cuales se cancelaran dentro de los (02) años fiscales subsiguientes.”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI SE DEBE MODIFICAR DE ESA MANERA	32	63%
NO SE DEBE MODIFICAR DE ESA MANERA	18	37%
TOTAL	50	100%

Fuente: Investigación propia.

FIGURA 08

¿Considera Ud., que debe modificarse el inciso 5 del art. 70 contenido en la ley 28411 de la siguiente manera? "70.5 Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos se puede establecer que el 63% de los encuestados opina que si se debería modificar de la manera que esta prescrita en la pregunta número 08, mientras que el 37% opina que no debe modificarse de esa manera.

Se infiere que los encuestados consideran que para solucionar el problema del plazo de pago de las sentencias judiciales de carácter laboral se deberá de modificar el inciso con la reducción a 02 años fiscales subsiguientes.

IV. DISCUSIÓN.

Después de haber obtenido los resultados en la encuesta a las cincuenta personas que resulto ser la muestra, resulta ser necesario realizar la contrastación con el problema general que se ha formulado al principio de la investigación consistente en: ¿Se debe de proceder a la modificación del artículo 70º, inciso 5 de la ley N° 28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral?

Conforme a los resultados obtenidos, se ha logrado la confirmación de la Hipótesis por cuanto se ha obtenido como resultado la necesidad de modificar el artículo 70º, inciso 5 de la ley N°28411 - Ley General del Presupuesto, por cuanto en el fondo de la norma se lesiona el carácter tuitivo al derecho laboral, encontrándose la confrontación de dos bloques de principios constitucionales, siendo estos los principios constitucionales laborales y los principios constitucionales presupuestales; sin embargo al contar los principios laborales con la categoría alimentaria (alimentación del trabajador y de sus familiares dependientes) estos han primado sobre los presupuestales.

Con relación a la pregunta sobre el conocimiento del contenido de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, del resultado se puede observar que los dos tercios de las personas encuestadas conocen del contenido de la Ley N° 28411; esto se debe a que como es de conocimiento público nuestro país ejecuta sus actividades fiscales a través de un presupuesto que es actualizado anualmente; ; sin embargo con relación a la segunda pregunta existe desconocimiento que el contenido del inciso 5 del artículo 70º de la Ley N° 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral por programarse el pago hasta en 05 años.

También se puede observar en la tercera pregunta que más de la mitad no tenía conocimiento que el estado cancela las deudas laborales provenientes de sentencias judiciales, en un periodo de 05 años, y de que existe un gran porcentaje del desconocimiento de estos pagos, y esto es realmente preocupante porque se está vulnerando el derecho laboral sin que la gran mayoría de personas no le tome importancia a estos hechos que comúnmente están sucediendo en nuestro país.

Existe una paridad equilibrada entre las personas encuestadas referente a la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado, pero hay que recalcar que debemos de inclinarnos a la que favorezca al trabajador.

No obstante, a lo anteriormente señalado los encuestados opinan que es importante para el Derecho Laboral que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años, con lo cual no estamos muy de acuerdo puesto que a nuestro entender después de la culminación del vínculo laboral pasará un período en el cual el ex trabajador buscará una nueva fuente de ingresos; pero por otro lado, tampoco se puede afectar de forma drástica al presupuesto que tiene destinado el país para obras y servicios a favor de la sociedad, por tal razón lo más conveniente ha sido plantear una reducción a esos 05 años que los establece, por un periodo inferior de 02 años, que si bien es cierto no es el más adecuado, pero mientras tanto esperemos que sucedan cambios más favorables en la economía peruana a futuro, y cuando suceda sería excelente que solo se reduzca los pagos por sentencias judiciales en un periodo no mayor de un (01) año.

Por otro lado, el 50% de los encuestados ha señalado que la protección del carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público; sin embargo, el otro 50% opina que no debe ser incluido. Pero conforme a lo sustentado el derecho alimentario que contiene las deudas laborales son primordiales y se encuentran por encima de la Ley del Presupuesto.

Para solucionar el problema de la afectación de carácter tuitivo al Derecho Laboral se debe de proceder a analizar la normatividad contenida en la Ley N° 28411, cual se hará efectiva con la modificación del artículo 70, inciso 5 de la ley antes mencionada, debiendo de realizarse una distinción para el pago de las sentencias judiciales del estado, otorgando un periodo diferencial a los trabajadores en 01, mientras que debe de mantenerse el periodo de 05 años para las demás deudas, preservando de esta manera el equilibrio presupuestal.

La presente investigación se contrasta con las investigaciones anteriores por cuanto tan sólo han realizado un estudio de la forma de pago de las deudas estatales, y/o de las implicancias presupuestales, pero no se han preocupado de abordar el tema de las

deudas estatales en materia laboral, por lo que la presente propuesta de modificar el artículo 70, inciso 5 de la Ley N° 28411 – Ley General del Presupuesto, realizando una exclusión a la deuda laboral es una propuesta innovativa a favor del trabajador , resultado totalmente novedosa en nuestra realidad jurídica.

V. CONCLUSIONES

- Existe conocimiento de la Ley N.º 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; sin embargo existe desconocimiento en las personas sobre las disposiciones contenidas en el contenido del inciso 5 del artículo 70º de la Ley N.º 28411, las cuales lesionan el carácter tuitivo del Derecho Laboral por programarse el pago de las sentencias judiciales de los trabajadores hasta en 05 años; es decir después de 60 meses de culminar su vínculo contractual.

Cabe señalar que dicha normativa se contraponen a la disposición contenida en el Artículo N.º 24 de la Constitución Política del Estado la cual señala: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

- Referente a la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado los encuestados opinan que esta problemática sucede constantemente en el sector público, generando controversias en el ámbito laboral, por eso es importante que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años; no afectando de esta manera la tasa del presupuesto general establecido por ley. La decisión está basada en que en el presente caso sólo se ha tomado en cuenta las sentencias judiciales que ordena el pago de adeudos laborales; más no así de otro tipo de deudas.
- La normatividad contenida en la Ley N.º 28411 vulnera el carácter tuitivo del Derecho Laboral y se debe de proceder a la solución, de la cual se hará efectiva con la modificación del artículo 70º, inciso 5 de la Ley General del Presupuesto. En la modificación debe de respetarse los principios constitucionales laborales y los constitucionales presupuestales, en tal sentido la propuesta debe de tener el

carácter de excluyente y que solamente beneficie al pago de las deudas y sentencias judiciales en materia laboral.

- Por último se puede concluir que al estudiar los casos relacionados al presente tema de investigación, se pudo verificar que existen muchos casos en este problema, en el cual la administración pública ha programado el pago de deudas laborales en periodos bastante extensos, amparándose en la normativa que se ha venido desarrollando en la presente investigación; razón por la cual se ha planteado una propuesta bajo un proyecto de ley, para que el pago de las deudas de carácter laboral sean canceladas en un periodo menor al que está estipulado actualmente en la ley 28411.

VI. RECOMENDACIONES

- Se debe proceder a realizar una campaña de difusión de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, sobre las disposiciones contenidas en el inciso 5 del artículo 70° las cuales lesionan el carácter tuitivo del Derecho Laboral por programarse el pago de las sentencias judiciales de los trabajadores hasta en 05 años; es decir después de 60 meses de culminar su vínculo contractual.
- Se debe de tener en cuenta que la modificación de la forma pago de las deudas laborales provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado, son deudas remunerativas, por tanto tienen la calidad de alimentarias, debiendo ser canceladas en un periodo no mayor de 02 años.
- El carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público; procediendo a diferenciarla de otras deudas a fin de no generar un desequilibrio presupuestal en el estado.
- Con la finalidad de mejorar la normatividad contenida en la Ley N° 28411, se proyecta subsanar la vulneración del carácter tuitivo del Derecho Laboral y procediendo a la modificación normativa, la cual se hará efectiva con la modificación del artículo 70, inciso 5 de la Ley General del Presupuesto en la que se especifique el plazo máximo de 02 (Dos) años para el pago de adeudos laborales por parte del Estado.

VII. REFERENCIAS

- Allocati, A. (1973). *Derecho del Trabajo, Individual y Colectivo*. Lima: DEPALMA.
- Altamirano Pizarro , Y., & Cespedes Cajo, C. (2011). *EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS VULNERAN PRINCIPIOS Y DERECHOS LABORALES (Tesis de Pregrado)*. Chiclayo - Perú: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.
- Aragon Carreño, L. (2016). *VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA POR EL INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES (Tesis de Maestria)*. Arequipa - Perú: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
- Arevalo Vela, J. (s.f.). *El Derecho del Trabajo*. Obtenido de <http://iavierarevalovela.weebly.com/curso-temas-derecho-laboral.html>
- Arturo Guillén. (1976). *Problemas del Desarrollo*. Mexico.
- Ayllon, J. (2002). *“Entorno al hombre”*. *Introducción a la filosofía*. Madrid.
- Bonnin, C.-J. (2004). *Principios de Administración Pública*. México.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabrera Vasquez, M., & Quintana Vivanco, R. (2011). *Derecho administrativo & Derecho Procesal Administrativo*. Lima: Ediciones legales.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo, 2º Edición*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Campos Torres, S. (2010). *Nuevo Régimen Laboral Empresarial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Carpio, M. (2004). *La Interpretación de los Derechos*. Lima: Palestra Editores.
- Carrillo Gonzales, V. (2008). *Legislación Laboral*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Casación N° 1383-2000 / Callao. (s.f.).
- Casación N° 2890-99 / Lima. (s.f.).

Casación. (Nro. 1516-97/Lambayeque).

Casación. (Nro. 73-2003-Arequipa).

Castillo Cordova, L. (2004). *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Lima: ARA Editores.

Chipoco Cáceda, C. (2000). *LA CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERU (Tesis de Pregrado)*. Lima -Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.

De La Cueva, M. (1977). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Del Rosario Chávez, R. (2006). *Derecho Individual del Trabajo*. Chimbot.

Delgado Tuesta, I. (2013). *AVANCES Y PERSPECTIVAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN PERÚ (Tesis de Pregrado)*. Lima - Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

Dolorier Torres, J., & Candela Rosas, M. (2004). “*El Tribunal Constitucional y la reducción de remuneraciones y la categoría de trabajadores en nuestro Ordenamiento Jurídico*”. Lima: Gaceta Jurídica Editores.

Dromi, R. (2009). *Derecho Administrativo*. España: Hispana Libros.

Eguiguren Praeli, F. (1998). *La inexecución de sentencias por incumplimiento de entidades estatales*. Lima: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ermida Uriarte, O. (1993). *Constitucionalización del Derecho Laboral*.

(EXP N.º 0013-2002-AI/TC). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00013-2002-AI.html>

(EXP. N° 015-2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2002-AI/TC.).

Fernandez Sessarego, C. (2005). “*Defensa de la Persona*”. Lima: Gaceta Jurídica.

Ferrero Rebagliatti, R. (1975). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Lima: Ed. Studium.

- G.W.F Hegel. (1984). *Filosofía Real*. España.
- Gamonal Contreras, S. (2013). *EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA (Artículo Científico)*. Santiago - Chile: UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ.
- García Manrique, Á. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta jurídica editores.
- García, A. M. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona.
- Giraldo Hoyos, J. (2002). *EL FUERO LABORAL CONSTITUCIONAL (Tesis de Pregrado)*. Bogota - Colombia: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- Gomez Valdez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual. Relaciones individuales de Trabajo*. . Lima: San Marcos.
- González Fernández, M. (2014). *TRES ENSAYOS SOBRE LOS DETERMINANTES DEL VENCIMIENTO DE LA DEUDA SOBERANA (Tesis de Maestría)*. León - España: UNIVERSIDAD DE LEÓN.
- Guerrero, V. (2004). *Guía de procedimientos administrativos*. Lima: Gaceta Juridica.
- Guzman Napurí, C. (2011). *Tratado de la administración pública y del procedimiento*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Hauriou, A. (1980). *Derecho Constitucional e Instituciones Políticas*. Buenos Aires: Editorial Ariel.
- Hernán Borisonik. (2011). *Pensando el trabajo a través de Aristóteles*.
- Hernández Santillan , J. (2003). *ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LA DEUDA PÚBLICA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (Tesis de Maestría)*. Nuevo León - Mexico: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN.
- (HUÁNUCO, EXP N.º 2382-2003-AA/TC). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02382-2003-AA.html>
- Ledezma Narvaez, M. (2013). *Los Nuevos proceso de ejecución y cautelar*. La tutela cautelar en el proceso civil: Gaceta Jurídica.

- Lozano Hernández, J. (2013). *MEDIDAS NECESARIAS PARA FORTALECER LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS ORIGINADAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DEL ESTADO (Tesis de Pregrado)*. Chiclayo - Perú : UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES - Filial Norte.
- Madrid Umaña, J. (1997). *LA DEUDA PÚBLICA EN EL SALVADOR (Tesis de Maestría)*. El Salvador: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
- Marquez Molina, D., & Henriquez Buguño, C. (2010). *LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL (Tesis de Maestría)*. Santiago - Chile: UNIVERSIDAD DE CHILE.
- Massini, C. (1978). *Sobre el Realismo Jurídico*. Argentina.
- Mercenario Frers, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco SA.
- Mercenaro Frers, R. (2009). *LOS DERECHOS LABORALES DE RANGO CONSTITUCIONAL (Tesis de Maestría)*. Lima Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Monzon, L. (2011). *Comentario exegético a la Ley del proceso Contencioso*. Lima: Ediciones Legales.
- Morales Seravia, F. (2006). *Derecho a la paz y a la tranquilidad. Derecho al medio ambiente*. Lima.
- Morera Guillen, N. (s.f.). *Derechos laborales en el marco de la globalización económica*.
Obtenido de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/viewFile/11307/10662>
- Muñoz Amato, P. (1987). *Introducción a la Administración Pública*. Lima.
- Neves Mujica, J. (1991). *El derecho a la negociación colectiva en la jurisdicción constitucional peruana*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Olivera Quiroz, F. (2014). *EJECUCIÓN DEL GASTO DE INVERSIÓN PÚBLICA LOCAL BASADA EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS AUTORIDADES PROVINCIALES (Tesis de pregrado)*. Chiclayo - Perú : UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Ortells Ramos, M. (2010). *Derecho Procesal Civil*.
- Paredes G., F. (2011). *"El presupuesto público, aspectos teóricos y prácticos"*. Mérida - Venezuela: CODEPRE.
- Pérez Ramírez, M. A. (2012). *LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y SUS IMPLICANCIAS EN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA RESPECTO AL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES (Tesis de Maestría)*. Chiclayo - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.
- Pérez Riba, I. (2009). *PRESUPUESTO PÚBLICO: PRINCIPAL HERRAMIENTA DE CONTROL, GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE GOBIERNO (Artículo Científico)*. Buenos Aires - Argentina: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ARGENTINA.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Priori Posada, G. (2007). *Comentarios a la Ley del Proceso Contencioso Administrativo*. Lima-Perú: ARA EDITORES E.I.R.L.
- Puecas Fiestas, R., & Salden Paiva, S. (2017). *TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944 (Tesis de Pregrado)*. Chiclayo - Perú: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.
- Rabanal, J. (2006). *PERU: DOS ENFOQUES PARA ANALIZAR LA SOSTENIBILIDAD FISCAL (Artículo Científico)*. Lima - Perú: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.
- Requejo Espinal, O. (2013). *PRODUCTIVIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MYPES EN EL SECTOR COMERCIO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO (Tesis de pregrado)*. Chiclayo - Perú : UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.

- Romero Soto, D., & Castañeda Bazan , V. (2009). *REDUCCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES FRENTE A LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERÚ (Tesis de Pregrado)*. Chiclayo - Perú: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.
- Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la constitucion politica de 1993*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sentencia del Tribunal Constitucional . (Exp. N° 1944-2002-AA/TC). Lima.
- Sentencia del Tribunal Constitucional . (Expediente N° 04783-2007-PA/TC).
- Sentencia del Tribunal Constitucional . (Expediente N° 3966-2012-AA/TC).
- Sentencia del tribunal Constitucional. (Exp. N° 0090-2004-AA/TC).
- Sentencia del tribunal Constitucional. (Exp. N° 01797-2010-PA/TC).
- Torres Vasquez, A. (2001). *Introducción al Derecho*. Lima: Idemsa.
- Toyama Miyagusuco, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica SA.
- Trueba Urbina, A. (2009). *Nuevo Derecho del Trabajo, 2° Edición*. México: Porrúa S.A.
- Valladares Morales, A. (2014). *PRESUPUESTO PÚBLICO: COMO HERRAMIENTA DE CONTROL, GESTIÓN, Y SU INCIDENCIA EN LA EJECUCIÓN DE GASTOS PÚBLICOS EN EL GOBIERNO CENTRAL 2013 2014 (Tesis de Pregrado)*. Tumbes - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Verastegui Lazarte, E. (2016). *APORTACIONES NO PAGADAS POR EL EMPLEADOR A LA ENTIDAD RECAUDADORA EN LA CIUDAD DE HUANUCO EN EL AÑO 2015 (Tesis de Pregrado)*. Huánuco - Perú: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.
- Vinatea Recoba, L. (2004). *Los Principios del Derecho de Trabajo y el Proceso Laboral*. Lima.
- Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y Procesal*. Lima: Editorial EGACAL.

ANEXOS

Cronograma de Ejecución

ACTIVIDADES		SEMANAS															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Presentación de la estructura del proyecto de Investigación a los estudiantes.																
2	Elección del tema																
3	Elaboración del Capítulo I.																
4	Envío de Registro de investigaciones																
5	Elaboración del Capítulo II. – operacionalización de variable																
6	Presentación y exposición del primer Informe.																
7	Elaboración del Capítulo II. – Instrumentos y validación																
8	Elaboración del Capítulo III.																
9	Presentación y Exposición del proyecto de Investigación.																
10	Evaluación proyecto de investigación por el comité de investigación.																
11	Levantamiento de observaciones																
1	Presentación final del proyecto de																

2	investigación.																
---	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO	
<p>MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70°, INCISO 5 DE LA LEY N° 28411 POR LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL</p>	<p>¿Se debe de proceder a la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la ley n° 28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral?</p>	GENERAL	<p>Modificar el artículo 70°, inciso 5 de la ley N°28411 - Ley General del Presupuesto, por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral</p>	INDEPENDIENTE	DESCRIPTIVA	
		<p>Investigar la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral con respecto a un Marco Referencial; con la finalidad de proceder a identificar el origen de las causas de cada parte del problema para que sirva como base para redactar una propuesta legislativa que modifique dicha ley.</p>		DEPENDIENTE	<p>Modificación del artículo 70°, inciso 5 de la ley N° 28411</p> <p>Carácter tuitivo del Derecho Laboral</p>	<p>Por cuanto se enfoca en detallar las características, contexto, tendencias no establecidas de un objeto sobre el que ya existe, sustentándose en la bibliografía existente.</p>
		ESPECIFICOS		EXPLICATIVA	<p>a) Realizar un estudio referido a la aplicación en la legislación nacional y determinar la importancia de la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral.</p> <p>b) Describir la problemática referida a la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral.</p> <p>c) Establecer la modificación del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 en el ordenamiento jurídico nacional.</p> <p>d) Comparar la casuística encontrada sobre el tema de investigación.</p>	<p>Por cuanto se enfoca en descubrir el porqué de un fenómeno específico, sus causas y efectos.</p>

Cuestionario.

**“MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 70°, INCISO 5 DE LA LEY N°28411
POR LESIONAR EL CARÁCTER TUITIVO AL DERECHO LABORAL.”**

CUESTIONARIO

Dirigido a Jueces de los Juzgados Laborales, abogados y trabajadores del sector público.

El presente cuestionario tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas para la **modificación del artículo 70°, inciso 5 de la ley N° 28411 por lesionar el carácter tuitivo al derecho laboral**; por tal motivo su opinión es importante para obtener un información jurídica relevante con el presente tema de investigación jurídica.

Le agradeceremos responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan Identificar los Incumplimientos y discrepancias teóricas en:

Instrucciones Específicas.

Agradecemos colocar un aspa en el recuadro correspondiente

PREGUNTAS:

1. ¿Usted conoce la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto?

SI () NO ()

2. ¿Sabía usted que el contenido del artículo 70° inciso 5 de la Ley N° 28411, lesiona el carácter tuitivo al Derecho Laboral?

SI () NO ()

3. ¿Tenía conocimiento que el Estado Peruano según el contenido del artículo 70°, inciso 5 de la Ley N°28411 puede cancelar las deudas laborales hasta en cinco años?

SI () NO ()

4. ¿Estaría de acuerdo en la modificación de la forma pago de las deudas provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado?

SI () NO ()

5. ¿Es importante para el Derecho Laboral que las deudas remunerativas provenientes de sentencias judiciales sean canceladas en un periodo no mayor de 02 años?

SI () NO ()

6. ¿La protección del carácter tuitivo al Derecho Laboral debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público?

SI () NO ()

7. ¿Para solucionar el problema de carácter tuitivo al Derecho Laboral se debe de proceder a la modificación de la normatividad contenida en el artículo 70º, inciso 5 de la Ley N° 28411?

SI () NO ()

8. ¿Considera Ud., que debe modificarse el inciso 5 del art. 70 contenido en la ley 28411 de la siguiente manera? inciso 5: “Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes. Se exceptúan de la presente disposición a las deudas provenientes de adeudos laborales las cuales se cancelaran dentro de los (02) años fiscales subsiguientes.”

SI () NO ()

Proyecto De Ley.

Proyecto de Ley, la modificación del artículo 70° de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Que, mediante la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se establecieron los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112, en concordancia con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política.

Que, en el inciso 5 del artículo 70° de la Ley general del presupuesto se ha establecido que el pago de las sentencias judiciales se realizara en un plazo hasta de 05 años, incluyéndose en este plazo a los adeudos laborales de los trabajadores del sector público.

Que, se debe de tener en cuenta que la modificación de la forma pago de las deudas laborales provenientes de sentencias judiciales por parte del Estado, son deudas remunerativas, por tanto tienen la calidad de alimentarias, debiendo ser canceladas en un periodo no mayor de 02 años.

Que, el carácter tuitivo del Derecho Laboral a favor del trabajador, debe ser incluido en la Ley del Presupuesto Público; procediendo a diferenciarla de otras deudas a fin de no generar un desequilibrio presupuestal en el estado.

Que, con la finalidad de mejorar la normatividad contenida en la Ley N. ° 28411, se debe de proceder a subsanar la vulneración del carácter tuitivo del Derecho Laboral y procediendo a la modificación normativa.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL.

La presente iniciativa legal propone modificar el inciso 70.5 del artículo 70° de la Ley N. ° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la cual se hará efectiva con la incorporación de un texto al inciso 5, en el cual se especifique como plazo máximo de 02 (Dos) años para el pago de adeudos laborales a favor de los trabajadores por parte del Estado.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO.

El presente proyecto no irroga gasto alguno al erario y más bien contribuye a generar un nuevo marco jurídico de naturaleza laboral y presupuestal, adecuado para una mejor actuación y trabajo de los Jueces y usuarios del sistema judicial peruano.

IV. FORMULA LEGAL

El Congreso de la República:

Ha dado la Ley siguiente:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL INCISO 70.5 DEL ARTÍCULO 70° DE LA LEY N. ° 28411 – LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO

Artículo 1° Modificar el inciso 70.5 del artículo 70° de la Ley N. ° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, con el texto siguiente:

“70.5 Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 70.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes. Se exceptúan de la presente disposición a las deudas provenientes de adeudos laborales las cuales se cancelaran dentro de los (02) años fiscales subsiguiente.”.