

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO
DISCUSIÓN SOBRE EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN PARA
SOLICITAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN MATERIA
LABORAL EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.
POR**

Yoselin Yessenia Huangal Rodas

Erlita Flor Verastegui Cueva

ASESOR

Cajamarca – Perú

Marzo – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**DISCUSIÓN SOBRE EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN PARA
SOLICITAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN MATERIA
LABORAL EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar
el Título Profesional de Abogado**

Bach. Yoselin Yessenia Huangal Rodas

Bach. Erlita Flor Verastegui Cueva

Asesor: Mg. GARY EDUARDO CÁCERES CENTURIÓN

Cajamarca – Perú

MARZO – 2021

COPYRIGHT © 2021 DE
YOSELIN YESSENIA HUANGAL RODAS
ERLITA FLOR VERÁSTEGUI CUEVA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

DISCUSIÓN SOBRE EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN PARA
SOLICITAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN MATERIA
LABORAL EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Presidente : Dr. Christian Fernando Tantaleán Odar
Secretario : Mg. Manuel Edgardo Sánchez Zorrila
Asesor : Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

A:

*Dios con infinita gratitud y amor por iluminarnos siempre en los momentos
más difíciles de nuestras vidas.*

*A nuestros padres por su apoyo constante e incondicional en cada etapa de
nuestra educación.*

*A nuestros docentes universitarios a quienes se les debe el aprendizaje
obtenido del Derecho.*

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera muy especial a nuestros asesores y a las personas que de alguna u otra forma hicieron posible cumplir con nuestros objetivos profesionales

RESUMEN

En la investigación se ha estudiado las falencias que existe sobre el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el régimen de la actividad privada. Interesa analizar el Artículo 2001 Inciso 01 del Código Civil si dicho plazo es aplicable al régimen de la actividad privada y analizar la Ley N.º 27321 que establece 4 años para el pago de beneficios sociales que ha experimentado varias modificaciones durante las últimas décadas; cabe precisar, que la Constitución de 1979 estableció un plazo para el pago de beneficios sociales; en cambio, actualmente existe únicamente un plazo Legal en la Ley N.º 27321. Se planteó como hipótesis, que el plazo de prescripción para solicitar beneficios sociales en el régimen de la actividad privada debe ser: el más favorable al titular del derecho laboral; teniendo en cuenta el principio de progresividad, pues éste debe garantizar el goce de los derechos laborales. Así, para llegar a la conclusión acertada se utilizó el método de hermeneútica jurídica y la técnica utilizada fue la observación documental. En conclusión, se busca que el ex- empleador restituya derechos laborales a sus ex -trabajadores derivados del vínculo laboral.

Palabras clave: Prescripción laboral, Beneficios Sociales, Régimen de la Actividad Privada.

Línea de investigación:

ABSTRACT

The research has studied the shortcomings that exist regarding the statute of limitations to request the payment of social benefits in the private activity regime. It is interesting to analyze Article 2001 Section 01 of the Civil Code if said term is applicable to the regime of private activity and analyze Law No. 27321 that establishes 4 years for the payment of social benefits that has undergone several modifications during the last decades; It should be noted that the 1979 Constitution established a term for the payment of social benefits; Instead, there is currently only one legal term in Law No. 27321. It was hypothesized that the statute of limitations to request social benefits in the private activity regime should be: the most favorable to the holder of the labor law; taking into account the principle of progressivity, as this must guarantee the enjoyment of labor rights. Thus, to reach the correct conclusion, the method of legal hermeneutics was used and the technique used was documentary observation. In conclusion, it is intended that the ex-employer restore labor rights to his ex-workers derived from the employment relationship.

Keywords: Work prescription, Social Benefits, Private Activity Regime

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
CAPÍTULO 1	1
INTRODUCCIÓN	
Planteamiento del problema	
Descripción de la realidad problemática.....	2
Definición del problema.....	3
Objetivos	
Justificación e importancia	
CAPITULO 2	5
Marco teorico	
Antecedentes teoricos	
Antecedeste históricos de la prescripción en general.....	9
Teoria de los derechos fundamentales en funcion al derecho a la igualdad.....	21
Principio de legalidad en función de dos normas que establecen plazos distintos.....	22
Principio de especialidad normativa.....	23
Principio de irrenunciable de los derechos.....	24
Teoria de la norma mas favorable.....	28
Marco conceptual.....	29
Prescripción extintiva laboral.....	31
Beneficios sociales: alcance del concepto y marco constitucional.....	32

Hipotesis.....	33
CAPÍTULO 3.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Tipo de investigación	
Diseño de investigación	
Área de investigación	
Dimensión temporal y espacial.....	36
Unidad de análisis, población y muestra	
Técnicas de investigación	
Instrumentos	
Limitaciones de la investigación	
CAPÍTULO 4.....	35
El plazo de prescripción para solicitar beneficios sociales en el régimen de la actividad privada.....	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
LISTA DE REFERENCIAS.....	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	17
Tabla 2: Operacionalización de Variables	31
Tabla 3: Operacionalización de variables.	32
Tabla 4: Contrastación del plazo de prescripción a través del tiempo.....	38
Tabla 5: Criterios para determinar la idoneidad, necesidad y razonabilidad del Artículo2001 Código civil 1984.....	41

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico presenta una serie de deficiencias en las normas jurídicas, de lo cual surgen muchos problemas al momento de interpretar y aplicar. Así pues, el plazo de prescripción inmerso en la Ley N.º 27321 no es suficiente al no señalar supuestos según la condición que los trabajadores fueron despedidos, como es el caso de “arbitrario, nulo y fraudulento”, por lo tanto; resulta conveniente ampliar un plazo mayor para la prescripción laboral, aplicando el artículo 2001º inciso 1 del Código Civil de 1984, pues; la mencionada norma es supletoria al no existir marco Constitucional respectivamente sobre prescripción laboral para determinados supuestos, así como; existía en la Constitución de de 1979. De esta manera, planteamos nuestro tema de investigación en la investigación titulada “discusión sobre el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en materia laboral.”

Se analizará con mayor profundidad en doctrina y legislación la prescripción en materia laboral; y, el propósito de la aplicación del Artículo 2001 inc. 1 del Código Civil.

Para el desarrollo de la presente investigación se hará una recopilación y análisis exhaustivo de doctrina nacional e internacional, jurisprudencia, y todo lo necesario para considerar como legítima el planteamiento de la hipótesis.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La figura de la prescripción laboral actualmente viene acarreado en su aplicación e interpretación una serie de confusiones, como se puede apreciar en la Ley N.º 27321 la misma que modificó la Ley N.º 27022, la cual prescribe el plazo de 4 años a partir del día siguiente de la extinción del vínculo laboral para solicitar el pago de los beneficios sociales; no obstante del otro lado tenemos al artículo 2001º inc. 1 del Código Civil, donde el accionante en un proceso laboral por pago de beneficios sociales podría accionar según el artículo 2001 inc 1. del código civil, la acción personal prescribe a los 10 años. A partir de ello se puede deducir que el pago de beneficios sociales laborales deberá estar fundado teniendo en cuenta el plazo de prescripción; ahora, en nuestra postura de tesis estamos tratando de dar respuesta ¿Cuál debería ser el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el Régimen de la Actividad Privada? en el Exp. N.º 10422-2006 – PA/ TC (Sala), publicación en la página web del TC: 28/09/2007 donde los hechos del caso: se basan en el despido por causa justa relacionada con la capacidad, el detrimento de la facultad física e ineptitud sobreviniente, en cuanto a la Ratio decidendi centrada en la discriminación por discapacidad: perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente (La Constitución comentada por 166 juristas del país – TOMO I, 2015, p.750). Lo importante es que lo perciba el trabajador por su condición de tal, ya que dicho beneficio se deriva de la remuneración, la El Tribunal Constitucional partió de la premisa donde el “despido nulo” se produce, entre otros supuestos, cuando el trabajador es despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado. Partiendo de esta premisa tenemos que: los trabajadores que mantuvieron una relación laboral con su empleadora a pesar de su condición y posteriormente incurrieron en “despido nulo” deberán de tener un trato especial en cuanto al pago de los “beneficios sociales” por

lo que dicho beneficio, valga la redundancia, son todos aquellos conceptos que cual es uno de los elementos esenciales en una relación laboral.

1.1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál debería ser el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el Régimen de la Actividad Privada?

1.1.3.1 OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar cuál debería ser el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el régimen de la actividad privada.

Objetivos Específicos:

- ✓ Analizar el artículo 2001 inc 1. del código civil para determinar si dicho plazo de prescripción es aplicable al pago de beneficios sociales en el Régimen de la Actividad Privada.
- ✓ Analizar el artículo único de la Ley N.º 27321, que establece cuatro años como plazo de prescripción para el pago de beneficios sociales.

1.1.3.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Es importante desde el ámbito social, porque la siguiente investigación pretende garantizar los derechos de los trabajadores desde una vía supletoria para asegurar el bienestar social del trabajador, especialmente en las personas que fueron despedidos en los supuestos de despidos arbitrarios, y estas puedan tener la garantía en el tiempo para el pago de sus beneficios sociales laborales.

Así mismo, la siguiente investigación es importante desde el ámbito jurídico, porque surge de una necesidad al momento de canalizar los plazos de prescripción en materia

laboral en casos concretos, validar supuestos para la aplicación del Artículo 2001 inc. 1 del código civil, y con ello garantizar la seguridad jurídica al trabajador y ex trabajadores que se haya afectado su derecho con el tiempo, no pudiendo exigir el pago de beneficios sociales con la prescripción de cuatro años (Ley N.º 27321).

Es importante desde el ámbito histórico porque implica conocer y analizar los cambios legislativos durante las últimas décadas en materia de prescripción laboral.

Es importante en el ámbito económico, toda vez que representa parte de su beneficio patrimonial para el trabajador y su familia, teniendo en cuenta la carga procesal y economía procesal, elementos que se involucra directamente en este tipo de acciones.

En tal sentido, es importante establecer cual es el plazo adecuado de prescripción en materia laboral, para que no prescriban los derechos de los trabajadores en el tiempo, por limitaciones ya sea por su condición social o económicas. Asimismo, evitar la carga procesal con demandas presentadas fuera de los plazos de prescripción en cuanto al pago de beneficios sociales.

Determinar el plazo correcto de prescripción en el pago de los beneficios sociales que evitara la aplicación e interpretación errónea, las cuales pueden acarrear perjuicios irreversibles a los trabajadores, asimismo garantizar los derechos de los trabajadores como es el pago de sus beneficios sociales en el tiempo, en cuanto a la prescripción en materia laboral, ya que este se deriva de la remuneración que es un elemento importante del vínculo laboral.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1.1 BASES TEÓRICAS

Sobre la prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el derecho civil.

Felipe Morales concluye:

Que dicha prescripción y revalidación está basada en los fundamentos constitucionales de amparar una vía alterna o pretensión alterna que permita revalidar el derecho laboral que no ha caducado pero cuya acción ha prescrito, el autor nos refiere al artículo 2º, inciso 15) de la Constitución Política del Estado, que establece no sólo la libertad de trabajo, sino que éste debe estar sujeto a la ley, igualmente el artículo 26º Inciso 2) de la Constitución, establece que en la relación laboral se respeta el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución y la Ley (Morales, 2016, pp. 142-143).

El autor cuando se refiere a la vía alterna, se entiende el hecho de ejercitar la acción a través de otra vía procedimental ajena a la laboral, siendo la más próxima la vía civil. En cuanto a la pretensión alterna, se entiende por ella la forma en que se hace valer el derecho bajo otro argumento legal cuya pretensión también se encuentra amparada en Ley.

El autor pone como ejemplo la pretensión de falta de pago de un beneficio social que ha sido reconocido en el contrato de trabajo, puede incluso hacerse valer en la vía civil como inejecución de obligaciones u obligación de dar suma de dinero, aunque resulte ser forzada la figura propuesta.

En su cuarta conclusión el autor señala que en la lógica del Derecho del Trabajo, los derechos laborales deberían ser imprescriptibles, es decir, el decurso del tiempo no debería afectar su exigibilidad ni producir su extinción. Por ello, la Constitución de 1979 reconoció el plazo de 15 años para la prescripción laboral considerando un término mayor a 3 años, señalado por el Código Civil de 1936 que regía entonces de modo insuficiente para el ejercicio de este derecho.

En la quinta conclusión se busca el beneficio de restituir derechos a los trabajadores y ex - trabajadores afectados por quienes incumplieron en su oportunidad con el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales o compensaciones por tiempo de servicios. Existe asimismo, el beneficio intangible de restituir la confianza de miles de trabajadores en el Sistema Normativo, y en el rol del Estado para salvaguardar el cumplimiento de obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores.

Según Felipe Morales:

Los derechos laborales deberían ser imprescriptibles; es decir, no debería afectar su exigibilidad ni producir su extinción. En efecto compartimos tal precisión por lo que son derechos irrenunciables los que están en juego; no obstante somos respetuosos de la normatividad vigente; sin embargo en el caso del pago de beneficios sociales existen dos plazos plasmados en una norma específica (LEY N°. 27321 4 años) y una de tipo de general (artículo 2001 inc. 1 del Código Civil).

A partir de lo antes mencionado se tiene un conflicto de normas, de la cual la más beneficiosa vendría a ser el artículo 2001 inciso 1 por lo que, el trabajador accederá a más tiempo para solicitar el pago de los beneficios sociales; e incluso como el autor expone en su tesis de postgrado, que el pago de beneficios sociales al estar reconocido en el contrato

de trabajo, puede incluso hacerse valer en la vía civil como Inejecución de Obligaciones u Obligación de Dar Suma de Dinero, aunque resulte ser forzada la figura propuesta.

Sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del módulo laboral de la nueva ley procesal del trabajo de la corte superior de justicia de arequipa 2017.

Llerena, manifiesta: En la actualidad se está realizando una renuncia tácita que realizan los demandantes en los procesos de cobro de beneficios laborales, pese a que la Constitución precisa que estos derechos tienen la característica principal de ser irrenunciables.

La autora interpreta también la realidad de nuestro país, así pues, formuló la hipótesis precisando que existe una relación significativa entre la irrenunciabilidad de derechos laborales y las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017, lo que vendría afectando a los derechos constitucionales de los trabajadores, realidad que debe ser analizada para brindar una solución jurídica.

Luego de realizada la investigación y tomando en cuenta lo antes mencionado, se pudo concluir que existe una relación negativa entre pretensiones dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal culminadas mediante procesos de conciliación y la irrenunciabilidad de derechos laborales, la diferencia entre el monto de las pretensiones demandadas y los montos conciliados demuestra que existe una renuncia tácita de alguno o de todos los montos que las partes demandan.

Llerena plantea varias conclusiones de las cuales las más importantes son las siguientes:

- ✓ En la conclusión segunda se prescribe que gracias a la doctrina evaluada y a los dispositivos normativos estudiados, nuestra Constitución Política reconoce en el

artículo 26 el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos en la propia Constitución (artículos 24 y 25 de la Carta Magna); empero, el 91.66 % de las conciliaciones contienen acuerdos monetarios inferiores al monto solicitado (porcentajes que van desde 40 % al 88 %), hecho que denotaría una renuncia tácita de los derechos laborales.

- ✓ En la conclusión quinta se deja en claro respecto a la hipótesis de la investigación planteada, sobre la existencia de una relación significativa entre Irrenunciabilidad de derechos laborales y las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017, podemos afirmar que esta relación es negativa y afecta a la seguridad jurídica, siendo necesario el cumplimiento irrestricto del test de disponibilidad de derechos.

Se considera que la tesis planteada profundiza más en el tema referido al pago de los beneficios sociales y por ende su irrenunciabilidad; en efecto, es una investigación de tipo experimental lo que comprueba la vulneración de tales derechos en la práctica, ya que el trabajador se ve obligado a renunciar por debajo de su pretensión en la conciliación del proceso y denota que no se respetan los preceptos normativos; por el contrario, nosotras estamos más enfocadas en cuál sería el mejor plazo de prescripción para solicitar el pago de los beneficios sociales.

2.2. MARCO HISTÓRICO:

2.2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN GENERAL

Los antecedentes históricos de la prescripción se remontan al derecho romano, que le dio el perfil de institución jurídica, habiendo, en el tiempo, precedido la prescripción usucapativa a la prescripción extintiva. La usucapio (de usu capear adquirir por el uso),

según Petit, apareció en Roma como un modo de adquirir la propiedad de las cosas por una posesión suficientemente prolongada, siendo necesario para usucapir, apoderarse de una cosa y hacer uso de ella. La inacción prolongada del propietario equivalía al abandono tácito de su derecho y, al cabo de un tiempo, la adquisición quedaba consumada en beneficio del poseedor.

El peligro que significaba ese modo de adquirir lo limitó la Ley de las XII Tablas, que prohibió la usucapión de las cosas robadas, introduciendo la idea del justo título y de la buena fe en la posesión. Mucho tiempo después, según el propio Petit, luego de haberse fijado por los jurisconsultos romanos las condiciones necesarias para la usucapión, apareció otra institución destinada a proteger a los poseedores de fundos, para los cuales no se aplicaba la usucapión, y que era la *praescriptio longi temporis*. La gran obra de Justiniano, que resumió las instituciones jurídicas romanas en el *Corpus Iuris Civilis*, fusionó la *praescriptio longi temporis* con la usucapio, siendo así receptada por la codificación civil moderna (Vidal, 2013, p. 68).

2.2.2 NATURALEZA DE LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

En una noción genérica, la prescripción se puede entender como un medio o modo por el cual, en ciertas condiciones, el decurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica.

Ennecerus explica:

La prescripción, es el nacimiento y la terminación o desvirtuación de derechos en virtud de su ejercicio continuado o de su no ejercicio continuado y, en consecuencia, distingue la prescripción adquisitiva que nosotros preferimos llamar usucupativa o simplemente usucapión— de la prescripción extintiva. Advierte el tratadista alemán que la prescripción no se configura de un modo uniforme para todas las relaciones

jurídicas y que, por tanto, hay que prescindir de una doctrina general de la prescripción, aunque algunas de sus manifestaciones concretas se repitan en las distintas clases de prescripción.

Entonces, el citado autor resume la de la doctrina alemana, representa una corriente doctrinal muy acentuada en cuanto a un desarrollo dual de la prescripción, de un lado, la adquisitiva o usucupativa y, de otro, la extintiva o liberatoria. Así, dentro de esta corriente doctrinal ambas clases de prescripción tienen en común que se fundan en el transcurso del tiempo, pese al razonamiento atribuido a Giorgi en el sentido de que nadie puede conquistar un derecho si no es a expensas de quien lo pierde, por lo que la prescripción sería adquisitiva y extintiva al mismo tiempo. Así planteado el dilema frente a la prescripción, legislación y doctrina peruanas han optado por la diferenciación de las dos clases de prescripción, desde que cada una constituye un instituto jurídico distinto, con sus propias características, aun cuando puedan tener como sustento común el transcurso del tiempo y que ambas sean instituciones jurídicas que se fundamentan en consideraciones de orden público. El decurso del tiempo es, pues, el que produce los efectos jurídicos necesarios para que operen tanto la prescripción adquisitiva como la prescripción extintiva. Por la primera, el simple poseedor de un bien puede devenir en propietario y, por la segunda, el titular de un derecho no podrá ejercitar útilmente la acción que le es correlativa para hacer efectiva su pretensión (Vidal, 2013, p.67).

2.2.3 LA PRESCRIPCIÓN EN LA CODIFICACIÓN CIVIL PERUANA

El Código Civil de 1852, como los demás Códigos del siglo XIX, como ya hemos advertido, no pudo sustraerse a la influencia del Código napoleónico y dio a la prescripción el mismo tratamiento al desarrollar de manera unitaria tanto la que denominó de dominio (usucupativa) como la de acciones (extintiva). El Código de Comercio de 1902, que adaptó

a nuestro medio el Código de Comercio Español de 1885, obviamente legisló sólo sobre la prescripción extintiva. El Código Civil de 1936 acogió criterio distinto al de 1852 y, siguiendo la corriente doctrinal impuesta por los pandectistas alemanes que trazaron la distinción que se adoptó en el BGB y que se reflejó en el Código brasileño de 1917, legisló por separado la prescripción adquisitiva o usucupativa y la prescripción extintiva. De este modo, llevó la prescripción adquisitiva al Libro Cuarto dedicado a los Derechos Reales, legislando separadamente la usucapión inmobiliaria de la mobiliaria, y, la prescripción extintiva al Libro Quinto dedicado al Derecho de las Obligaciones, aunque sin hacer una radical desvinculación, ya que, según su artículo 876°, “rigen en esta prescripción (la adquisitiva), las reglas establecidas para la extintiva en cuanto sean aplicables”. Esta disposición fue calificada por Jorge Eugenio Castañeda como “ilógica e incongruente, si se acepta que la prescripción adquisitiva y la extintiva son instituciones disímiles, pues así parece haberlo entendido el legislador cuando las instaló en diferentes Libros”. Planteada la reforma del Código Civil de 1936, como ponentes que fuimos ante la Comisión Reformadora, propugnamos el mantenimiento del tratamiento dual de la prescripción a fin de que la prescripción adquisitiva continuara tratada en el Libro de los Derechos Reales, por ser este instituto un modo de adquirir la propiedad de los bienes y constitutivo de derechos reales, y que la prescripción extintiva se llevara a un Libro especial y no se le mantuviera ligada al Libro de las Obligaciones. Indicamos que el transcurso del tiempo, que es el sustento de ambas clases de prescripción, en la usucupativa produce un efecto erga omnes en favor del, lo que no ocurre en la extintiva, que libera al prescribiente únicamente respecto del sujeto con quien tenía entablada una relación jurídica particular, a lo que debemos precisar ahora, atendiendo a la posición asumida por el Código Civil, que no se trata de liberarlo del cumplimiento de una prestación sino de reconocerle la

posibilidad de oponer la prescripción frente a la pretensión que contra él se quisiera hacer valer. Concluimos en que tan sustancial diferencia eximía de mayor abundamiento para justificar el mantenimiento del trato legislativo del Código Civil de 1936, aunque, como hemos indicado, no solo sustrayendo la prescripción extintiva del Libro de las Obligaciones, sino instalándola en un Libro especial. El Código Civil vigente desde el 14 de noviembre de 1984 llevó, pues, a la prescripción extintiva a un Libro especial el Libro VIII (Vidal, 2011, pp.70 - 72).

2.2.4 PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

2.2.4.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

En los antecedentes de la prescripción, la usuacapita precedió históricamente a la extintiva, ya que ésta apareció con la praescriptio longi temporis que se constituyó a su vez, en el antecedente de la prescripción treintañal. La praescriptio romana de la que deriva la noción de la prescripción de nuestros días, fue una institución de origen procesal.

Según Petit:

La praescriptio longi temporis era un medio de defensa ofrecido al poseedor, especialmente cuando su posición se veía prolongando durante bastante tiempo, lo que le permitía rechazar la actio in rem, se llamaba coara contra él. A este medio de defensa, según los romanistas praescriptio, porque aparecía en el encabezamiento de la formula como una excepción que podía oponer el poseedor demandado al propietario reivindicarse y, así, con su origen, la prescripción se confundía con la excepción, no siendo, por ello. Un modo de adquirir la propiedad, sino solo un medio de defensa.

La necesidad de precisar la duración de la posesión para que el poseedor pudiera usucapir, determino que en el Derecho Romano se estableciera el plazo de 30 años para que, aun los poseedores de mala fe y sin justo título se convirtieran en propietarios. Los

romanistas coinciden en atribuir a una constitución de Teodosio II que las acciones se extinguieran, en principio a los 30 años, que era la *praescriptio triginta annorum*, permitiéndose al poseedor de mala fe y sin justo título cesar en su exposición a la *rei vindicatio* del propietario. Posteriormente, por ley del Emperador Anastasio se estableció una prescripción de 40 años para las acciones que aún no estuvieran sometidas a prescripción alguna y que después, de acuerdo a la naturaleza de las acciones, los plazos prescriptorios variarían a fin de que las acciones quedaran sujetas a plazos distintos, pudiéndose oponer a cualquier demandante la *praescriptio temporis* o excepción de prescripción.

Según Augusto Ferrero:

Que cita a Carceran, fueron los glosadores quienes entendieron que la voz *praescriptio* tenía por acepción la designación de la pérdida o adquisición de los derechos por el transcurso del tiempo y colocaron bajo este concepto la usucapión y la prescripción, que, como hemos visto dos instituciones jurídicas disímiles.

En base al tratamiento el Código Napoleón confirió a la Prescripción la doctrina Francesa formuló la idea general de la prescripción extintiva, que también denominó liberatoria.

Según Josseran: Predecía la extinción del derecho, que podía ser real o personal (creditorio), orientándose especialmente hacia la conceptualización de la prescripción como modo de extinción de las obligaciones ya que el deudor quedaba liberado al transcurrir el tiempo requerido.

Sin embargo, un importante sector de la doctrina Francesa manifiesta:

Que sostuvo que la prescripción extintiva no extingue el derecho sino la acción judicial correlativa. Esta posición fue recogida por autores modernos, como los

Mazeaud, para quienes el acreedor que deja trascurrir cierto plazo sin demandar, pierde su acción, que se extingue por la prescripción extintiva.

Baja la influencia de los Pandectistas Alemanes, que hurgaron en las fuentes romanistas, el Código Civil Alemán, vigente desde 1900, superó el error atribuido a los glosadores y receptado por los codificadores franceses y legisló por separado la Usucapión y la prescripción extintiva, a que dominó simplemente prescripción entre otras innovaciones.

No obstante la modernidad del Código Civil Alemán y la delimitación del concepto de prescripción incorporado a sus textos, así como su influencia en la Codificación Civil del siglo XX, el Código Civil Italiano vincula la prescripción a la extinción del derecho. Sin embargo, uno de sus comentaristas, Barbero razona en base a una interpretación de diversos numerales del Código para concluir en lo que se extingue la prescripción es la acción que viabiliza el ejercicio del derecho.

En el derecho moderno, como puede inferirse, no existe criterio uniforme en cuanto al contenido del concepto de prescripción, pese a su origen, pues ese origen lo tuvieron en consideración, por obra de los pandectistas, solo el BGB y la doctrina Alemana. Por ello, interesa especialmente dejar plenamente establecido que con la prescripción lo que se extingue es la pretensión y no la acción, entendida esta como el derecho recurrente a los órganos jurisdiccionales y tampoco extingue al derecho subjetivo del que deriva la pretensión (Vidal, 2011, pp.75-78).

2.2.4.2 LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA EN LA CODIFICACIÓN CIVIL PERUANA

Según León Barandiarán:

En sus comentarios al Código Civil de 1936, explicó que el trascurso del tiempo señalado por la Ley y la inacción del titular del derecho, constituían las condiciones

para que se produzca la prescripción de la acción. Agregó el autor que la prescripción funcionaba específicamente contra el pretensor y que la prescripción paralizaba la acción incoada, pero que ello no significaba, en puridad de principio, que destruyera el derecho mismo. Posteriormente, el maestro fue categórico durante el proceso de la reforma del Código Civil de 1936 el trascurso del tiempo liberatorio para la prescripción da lugar a que el deudor no le sea exigible el cumplimiento de su obligación en el caso de la prescripción extintiva. Esto no significa, de manera alguna, el que se haya extinguido el derecho mismo, si no solo la acción que correspondía al acreedor” (Vidal, 2011, pp.70-80).

El autor prescribe que la la cuestión que debe plantearse, entonces es la que debe entenderse respecto de la acción que prescribe, atendiendo a los conceptos desarrollados por la doctrina nacional vinculada al Código Civil vigente desde 1984 y, tanto, anterior a la vigencia del Código Procesal Civil, puesto en vigencia nueve años después y acogiendo el desarrollo conceptual planteado por la moderna doctrina procesalista.

La norma del artículo 1989 ha adoptado, pues, un postulado que distingue la acción del derecho y, si bien, en la intención del codificador la extinción era la de la acción entendida como el ejercicio del derecho frente a los órganos jurisdiccionales, ante los avances de la doctrina procesalista y los conceptos incorporados al vigente Código Procesal Civil, es conveniente precisar que lo que prescribe no es la acción , entendida como el derecho a la tutela jurisdiccional, sino la pretensión planteada con el ejercicio de la acción.

La prescripción es, pues, desde su origen románico, un medio defensa que opera como excepción para enervar y neutralizar la acción incoada mediante la cual se pretende hacer valer la pretensión, y no la acción como derecho subjetivo, como derecho de acción, luego del plazo prescriptorio previsto en la Ley.

Según Larenz:

La prescripción, es aplicable a la interpretación del artículo 1989 del Código Civil, porque no es una causa de extinción de la acción, o mejor dicho, de la pretensión, sino fundamento de una excepción.

León Barandiarán manifiesta:

El fundamento de la prescripción es de orden público, pues conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su consolidación, sustentados, por tanto, en el principio de seguridad jurídica.

2.2.3 REGULACIÓN LEGAL DE LA PRESCRIPCIÓN A TRAVÉS DEL TIEMPO

En el Derecho Laboral Peruano la prescripción ha sido objeto de diversas regulaciones a través del tiempo, así tenemos que la hoy derogada Constitución Política de 1979 estableció en su artículo 49 ° que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años, posteriormente la Constitución Política de 1993 no legisló sobre plazo alguno de prescripción para las acciones de naturaleza laboral, siendo que este plazo recién fue establecido por la Ley N° 26513 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 28 de Julio de 1995 y recogido posteriormente por la Primera de las Disposiciones Complementarias, transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, que reguló la prescripción extintiva de las acciones derivadas de una relación jurídico – laboral, siendo que a su vez esta disposición fue derogada por la Ley N° 27022 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 23 de Diciembre de 1998, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos (2) años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada

por la Ley N° 27321 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 22 de Julio de 2000, que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los (4) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral (El Peruano, 2018, p. 8036)

Para mejor entendimiento remitirse al cuadro:

Tabla 1

<i>Periodo</i>	<i>Norma</i>	<i>Vínculo laboral</i>	<i>Se extingue</i>	<i>Plazo rescriptorio</i>
1	Constitución 1979	Hasta el 30/12/1993		15 años
2	Código Civil	Entre el 31/12/93 y el 27/07/1995		10 años
3	Ley 26513	Entre el 28/07/1995 y el 23/12/1998		3 años
4	Ley 27022	Entre el 24/12/1998 y el 22/07/2000		2 años
5	Ley 27321	Desde el 23/07/2000		4 años

Fuente: Elaboración Propia

2.2.4 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS CIVILES VS.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida en los ordenamientos jurídicos bajo una premisa inderogable: los derechos son inalienables inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica (Pacheco, 2008, p. 16).

Por medio de ellos, las naciones reconocen en sus sistemas jurídicos la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como sería el preservar el orden público o proteger a sus propios actos a quienes, por una situación física o jurídica, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad.

En consecuencia, los sujetos que se encuentren en plena capacidad de ejercicio pueden celebrar contratos para establecer derechos o para modificarlos dentro de las reglas antes mencionadas. En el marco del Derecho Civil la autonomía de la voluntad puede sustituir en todo o en parte la regulación legal u optar por la que las partes contratantes considere más ventajosa para sus intereses. En consecuencia, es atributo de la autonomía de la voluntad no sólo establecer derechos sino también renunciar a ellos. La renuncia “se constituye y se articula a través de una declaración de voluntad unilateral, de sentido abdicativo” (La Cruz, 2005, p. 96).

Caracteriza, por tanto, a la renuncia el que sea suficiente el acto del titular: su voluntad no tiene que estar vinculada por otra en el abandono del derecho. En consecuencia, además de ser unilateral no es receptiva, al no requerir de destinatario concreto. Al propio tiempo es un acto de disposición, puesto que se trata de un negocio dispositivo que tiene como afecto la pérdida de un derecho, que sale de la esfera jurídica o patrimonial de su titular.

En el ámbito civil la irrenunciabilidad de derechos es la regla general, aun cuando existan algunos que son irrenunciables, sea por su naturaleza, al derivarse directamente de la dignidad humana, o por prohibición legal, por intentar contra el interés, orden público o perjudiquen a terceros. Al introducir esta institución al Derecho del Trabajo se impone como regla general la contraria a la del ámbito civil: la imposibilidad de renunciar a los derechos que las leyes sociales reconocen a los trabajadores, por constituir éstas el mínimo necesario para que el trabajo se preste en condiciones apropiadas a la dignidad humana.

Para Montoya (2008):

El objeto de esta prohibición es la protección del Derecho del Trabajo, que quiere evitar al trabajador que realice renunciaciones en su propio perjuicio, “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social” (p. 47).

Por esta razón, la fuerza imperativa de las normas laborales impide a las partes elegir la norma que más convenga a sus intereses como sería, por ejemplo, preferir la aplicación del régimen común al especial de la construcción civil, por resultar menos onerosa para el empresario.

Desde un primer momento, la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empresario, aunque es factible que éste renuncie a ciertos derechos, pero no podrá abdicar de las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual. Esta irrenunciabilidad ha sido denominada también como nulidad del pacto de renuncia, que trajo como consecuencia, ya desde la primera Ley de Contrato de Trabajo española (artículo 10), que las cláusulas que contuviesen beneficios menores a los reconocidos por ley o convenio colectivo se tuvieran por no puestas y no afectasen la validez del contrato.

2.2.5 APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ

2.2.5.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD:

El principio de igualdad de trato hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades en este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier

otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate (Montoya, 2019, p.5).

En efecto, se considera la relevancia del principio de igualdad en nuestro proyecto de investigación, ya que el pago de beneficios sociales se deriva de uno de los elementos de la relación laboral con el empleador (remuneración). Por lo tanto, al no permitir al trabajador solicitar el pago de beneficios sociales en un plazo razonable (10 años Artículo 2001 C.C) aun existiendo una norma especial (04 años LEY N.º 27321) se estaría discriminando, ya que el trabajador el libre de solicitar en cualquiera de los dos plazos; sin embargo, estamos convencidas no garantiza el principio de igualdad y el goce de los derechos posterior a la terminación del vínculo laboral.

2.2.5.2 PRINCIPIO DE LEGALIDAD EN FUNCIÓN DE DOS NORMAS QUE ESTABLECEN PLAZO DISTINTO

El principio de legalidad, como contenido del derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán, estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.

A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010 – 2002 – AI/ TC, que el principio de legalidad exige conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la Ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas de la tipificación de las prohibiciones (Montoya, 2019, p. 7).

Según la Jurisprudencia:

Se ha establecido, además, que "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal

como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley” (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990) [...]” (STC Exp. N.º 00197-2010-PA/TC).

2.2.5.3 PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD NORMATIVA

Para Bobbio:

Hace referencia a la materia regulada al contenido de la norma, y supone el tránsito de una regla más amplia, que afecta a todo un género, a una regla menos extensa, que afecta exclusivamente a una especie de dicho género. Es decir, la preferencia aplicativa de la norma reguladora de una especie de cierto género sobre la norma reguladora de tal género en su totalidad.

Según Alf Ross:

La relación entre una regla general y una regla particular (especial) viene dada mediante nexos sintácticos del tipo “sin embargo”, “a menos que”, “con excepción de”, etc. , que indican que la regla general sólo deberá aplicarse con la limitación impuesta por la particular .

En efecto se aplicará la norma general , a menos que, en el supuesto de hecho de la vida real, se den las circunstancias más específicas y en parte divergentes del supuesto de hecho de la norma especial , en cuyo caso se aplicará esta última (Tardío, 2003, p. 191).

Es así, que dicho principio es de vital importancia y al mismo tiempo soporte de nuestra hipótesis; al considerar que debe aplicarse para el pago de beneficios sociales en los casos de despido arbitrario, nulo y fraudulento el plazo de 10 años establecido en el artículo 2001 inciso 1 del Código Civil aun siendo esta una regla (general). En cuanto a la regla (especial), tenemos la aplicación de la Ley N° 23721 la cual establece el plazo de 04 años como plazo máximo para solicitar el pago de beneficios sociales en los casos antes mencionados.

2.2.5.4 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Según Américo Plá:

La noción de irrenunciabilidad se puede expresar en términos generales como la imposibilidad jurídica de una persona de poder privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En este sentido, el autor precisa que está ligado íntimamente al principio protector, el principio de irrenunciabilidad de derechos en el campo de las relaciones laborales tiene por finalidad desconocer –o viciar de nulidad- todos aquellos actos de abdicación de beneficios que hayan sido reconocidos como obligatorios por disposición de orden constitucional y/o legal.

Según Javier Neves:

Creemos que el carácter mínimo de las normas laborales debe presumirse si no hay declaración expresa en tal sentido, porque es el que guarda mayor conformidad con la naturaleza protectora del ordenamiento laboral. Por tanto, la declaración expresa solo

se requiere cuando la norma laboral adopte uno de los otros tres tipos hemos mencionado.

El mencionado autor también menciona que ante la afectación de derechos de los trabajadores en el Derecho existen normas dispositivas e imperativas. Las dispositivas permiten que las partes puedan pactar en contra de lo que ellas estipulan. En cambio, las imperativas, no permiten esto. Ahora bien, dentro de estas últimas, podemos encontrar a las normas de derecho necesario relativo, normas de máximo de derecho necesario y normas de derecho necesario absoluto. Las primera permiten que se pacte sobre aspectos que respeten los mínimos que se establecen; las segundas, impiden que las partes acuerden beneficios mayores a los permitidos; y las terceras, no permiten que la voluntad de los contratantes se manifieste.

Se concluye que, teniendo en cuenta que el principio de irrenunciabilidad se origina en la desigualdad entre las partes laborales y la necesidad de proteger al trabajador, está reservado únicamente para los actos de disposición de derechos de este último. En el caso propuesto, si el empleador renuncia a sus facultades de dirección, podría “deslaboralizarse” la relación laboral y encontramos ante un vínculo posiblemente de carácter civil, pero no nos encontramos ante un caso referido al principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad de derechos debe comprender a los derechos nacidos de actos normativos como los convenios colectivos de trabajo, dado su carácter eminentemente normativo e imperativo dentro de su ámbito de aplicación – reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución. La aplicación de la irrenunciabilidad es, pues, frente a todo un derecho reconocido en una norma (La Constitución Comentada, 2015, p. 766).

En consecuencia, se considera que este principio es uno de los cuales nos permitirá abordar nuestra hipótesis de investigación. Ya antes habíamos mencionado que el pago de

Beneficios Sociales es un derecho derivado de la Remuneración (valorada como uno de los elementos esenciales de la relación laboral) la cual también está impregnada en nuestra Constitución como Derecho Fundamental en su Artículo 24. Dicho todo ello, se puede establecer que el pago de Beneficios Sociales se tornan en irrenunciables al derivarse de un derecho fundamental positivizado en nuestra carta magna. En efecto, si para garantizarse el goce de tal derecho se debe valer de una norma general y renunciar a una de carácter especial, es válido.

2.2.5.5. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE: IN DUBIO PRO OPERARIO

La Constitución Política del Estado señala:

En su artículo 26 numeral 3 (...) “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: uno de ellos es la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”

Esta regla es de aplicación cuando frente a una situación de hecho existe más de una norma jurídica aplicable. Entonces, podemos apreciar con suficiente claridad la diferencia con el principio de interpretación más favorable (indubio pro operario) que veremos más adelante y que está referido a una sola norma jurídica con diversas interpretaciones posibles.

La simultaneidad de normas jurídicas en principio aplicables a una misma situación de hecho puede admitir las siguientes combinaciones: i) normas de rango y ámbito distinto, ii) normas de igual rango pero distinto ámbito, iii) normas de distinto rango y un mismo ámbito. Como sabemos, en casos como los propuestos, la aplicación de las normas jurídicas se somete a reglas específicas asociadas a la temporalidad, especialidad y jerarquía de las normas (...)

Javier Neves señala:

“En el Derecho del Trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador”

La regla de la norma más favorable no implica la derogación de la norma inaplicada (V. gr. menos favorable), pues se sigue aplicando para los demás casos. Y, además, presupone la validez de ambas normas, caso contrario no estaríamos frente a un conflicto de normas pues la que es inválida simplemente desaparece del ordenamiento jurídico.

Para Javier Neves existen:

Principales supuestos posibles para la aplicación del principio de la norma más favorable: a) Si dos normas en conflicto son de distinto rango (ley y reglamento), no se aplica el principio de norma más favorable ya que el reglamento es inválido al contradecir a la norma superior, aun cuando el reglamento sea más favorable b) La existencia de una norma jurídica c) La duda sobre el sentido de la norma es insalvable.

Según la Jurisprudencia:

“(…) Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado” Exp. N° 0008 – 2005 – AL – Lima.

El autor a modo de conclusión prescribe que la determinación de la norma más favorable debe hacerse casuísticamente y estar basada en la flexibilidad y en la equidad: flexibilidad para poder adoptar, en cada caso, el método más adecuado, lo que implica la posibilidad de que existan y coexistan varios; y equidad, para que la solución a la que

llegue por vía de su aplicación no resulte reñida con los derechos inalienables de los trabajadores (Pasco, 2004, p. 367)

2.2.5.6 PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Alonso García explica:

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

Nada obsta, empero, para que se apliquen en el Derecho procesal: directamente si, por ejemplo, el Juez tuviera dudas sobre el alcance o sentido de una norma adjetiva, caso en el cual deberá aplicarla en la forma que favorezca al trabajador; o si resultaran de aplicación a una misma situación procesal dos normas diferentes, en que deberá optar en igual sentido que el anterior pero es indirectamente como estas reglas tienen presencia más constantes en el proceso laboral.

Según la Doctrina:

Se define como aquel principio al que se recurre para mantener los beneficios obtenidos de actos o hechos no normativos, como pueden ser el contrato de trabajo, la concesión unilateral del empleador o la consolidación por el transcurso del tiempo (...).

En efecto, el proceso es un medio a través del cual actúa y logra plena vigencia y eficacia la norma material, que es su objeto, su razón de ser. La duda, la colisión de dos normas o de una norma y una condición fáctica son problemas procesales; esa duda es la duda del Juez, es el Juez el que debe optar entre dos leyes contradictorias o hacer prevalecer la condición más benéfica.

El principio protector o pro operario determina reglas que habrán de guiar el comportamiento del Juez, orientar, condicionar, conducir su decisión. No obstante su entraña sustancial; de allí que como principio no es sólo igualmente válido para el derecho laboral y para el procesal del trabajo, sino casi podría decirse que lo es más para éste, porque es en los procesos laborales donde tiene más ancha cabida y más constante aplicación. Si la duda la tuvieran empresarios o trabajadores, lo más probable es que la resolvieran cada uno por su lado y de acuerdo a sus contrapuestos intereses; así, la vacilación subjetiva de cada cual se convertiría en convicción cada uno de ser el que tiene la razón, y ésa es normalmente la semilla del litigio. Por eso se le considera como principio esencial para el Derecho Procesal del Trabajo (Pasco, 2004, p. 158)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

En la investigación se ve la imperiosa necesidad de utilizar y definir conceptos básicos, los cuales nos servirán de lineamientos para arribar al resultado de investigación.

Así pues, la definición de Prescripción Extintiva Laboral está arraigada con el Pago de Beneficios Sociales; claro, no se podría hablar de dicho derecho sin haber antes analizado el transcurso del tiempo para dicho beneficio; evidentemente no se extingue el derecho sino la acción.

A través del tiempo, se ha ido dando varios plazos prescriptorios; así pues, como en adelante se explicará, desde 1979 a la fecha hemos pasado de tener constitucionalmente un plazo de 15 años a tener legalmente un plazo de 4 años para que un trabajador pueda exigir sus remuneraciones o beneficios sociales.

2.3.1 PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA LABORAL

En la Doctrina podemos encontrar hasta tres posturas sobre la noción de prescripción extintiva:

Rubio (2003) señala:

“La prescripción es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado lapso extingue la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho ante los tribunales” (p.13).

Morales (1999) señala:

“Que no es cierto que la prescripción extinga la acción, porque la acción no solo es imprescriptible, sino inextinguible, siendo entendida como el derecho que tiene todo sujeto de acudir al Órgano Jurisdiccional en busca de tutela, independientemente de lo que pueda solicitar como pronunciamiento” (p.50).

Monroy (1987) señala:

“Que la prescripción extintiva no ataca el derecho de acción genérico y, en estricto, tampoco el derecho material, sino a la pretensión procesal respecto de ese derecho material” (p. 168).

Palomeque señala lo siguiente:

“La prescripción es uno de los modos de extinción de los derechos subjetivos por el transcurso del tiempo legalmente fijado, pues resulta evidente la necesidad de dar seguridad jurídica a las relaciones obligacionales, y, así, las acciones y pretensiones deben ejercitarse dentro de los límites de un plazo temporal fijado legalmente”

Según este último autor debe ser un plazo legal fijado, pues es por ello que al encontrarse dos plazos distintos en dos normas legales, debería aplicarse el plazo que más favorezca al trabajador y así poder garantizar su derecho de pago de beneficios sociales.

2.3.2 BENEFICIOS SOCIALES: ALCANCE DEL CONCEPTO Y MARCO CONSTITUCIONAL

La Constitución indica:

Que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales tienen primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador (artículo 24). Por ello, cuando menos desde el punto de vista constitucional es necesario determinar la real naturaleza de los beneficios sociales.

Según los alcances de la expresión de beneficios sociales se presentan las siguientes posiciones:

- ❖ **Criterio Restringido:** Solamente los conceptos que se encuentren detallados en la ley de consolidación de beneficios sociales aprobada por D.L N° 688 del año 1991. Los beneficios sociales serían la CTS, bonificación por tiempo de servicios y seguro de vida. Esta posición es sostenible por la referencia legal. Empero, excluye del concepto de beneficio social, por ejemplo, a la participación anual en las utilidades y demás beneficios.
- ❖ **Criterio Amplio:** Todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, o la fuente (convencional o legal), ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la CTS, las vacaciones y las remuneraciones mensuales.
- ❖ **Criterio Diferenciado:** En este punto se indica que la remuneración (normalmente ordinaria, fija y permanente) es diferente de los beneficios sociales (cobro extraordinario o periódico, que no es una remuneración).

Toyama (2016) señala:

Que esta postura puede ser criticada porque hay beneficios sociales que no son remuneraciones (CTS), pero otras que sí las son (la bonificación por tiempo de servicios) (...) (p. 9).

- ❖ **Criterio Excluyente:** En tanto que la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR, indica que la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias del cese, este sería el único beneficio social propiamente dicho.

Toyama (2016) indica:

Esta posición no puede ser sostenida dado que el propio Decreto Legislativo N° 688 contiene, al seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios (p. 9).

- ❖ **Criterio Legal:** En esta posición, se indica que los beneficios sociales son aquellos cuyo origen es legal o heterónimo. En otras palabras, la expresión beneficio social es idéntica a los beneficios de origen legal.

Según la perspectiva de Toyama (2016):

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal –heterónimo- o convencional –autónomo-); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal (p.9)

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

El plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el Régimen de la actividad privada debe ser el más favorable al titular de derecho laboral.

2.4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables propuestas para la presente tesis son las que se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFENICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	METODOS	INSTRUMENTOS
Plazos de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en el Régimen de la actividad Privada.	Código Civil- Artículo2001inc 1 Ley N.º27321 Prescripción Extintiva Laboral	El artículo2001inc. 1 del Código Civil. La Ley N°27321. Principio de progresividad Principio de irrenunciabilidad La regla de aplicación de la norma más favorable.	Ley Hermenéutica Jurídica	Análisis documental

Tabla 3: Operacionalización de variables.

DEFINICIÓN				
VARIABLE	OPERACIONAL	INDICADORES	MÉTODOS	INSTRUMENTOS
El régimen más favorable al derecho laboral del trabajador.	Código Civil- Artículo 2001 inc 1 Ley N.º 27321. Prescripción extintiva laboral.	Principio de Progresividad. La regla de la norma más favorable. Principio de Irrenunciabilidad.	Hermenéutica Jurídica.	Análisis documental

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es aplicada es decir de lege ferenda porque buscamos integrar nuevos supuestos al artículo 2001 del código civil, para el pago de beneficios sociales en materia de prescripción laboral.

3.2 Diseño de investigación

La presente investigación será diseño NO EXPERIMENTAL por cuanto no se manipulan variables, se analizará sentencias en los casos que se haya aplicado el Artículo 2001 del código civil en materia de prescripción laboral.

3.3 Área de investigación

La investigación se encuentra en el área académica Ciencia Jurídico Civiles Empresariales y dentro de esta en la línea Regulación Civil y Laboral.

3.4 Dimensión temporal y espacial

La investigación se realizó en la legislación vigente al año 2020 sobre el análisis del Artículo 2001 del código civil 1984, en materia del plazo de prescripción laboral en el Territorio Peruano.

3.5 Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis es el artículo 2001 inciso 1 del Código Civil Peruano. Por lo cual no se tendrá ni población ni muestra. Otra unidad de análisis es la Ley N.º 27321 Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral en su Artículo Único, por ser materia de análisis prescinde del criterio de muestra.

3.6 Métodos

Se utilizó el método de la **Hermenéutica Jurídica**, es la interpretación del derecho, basado en las normas jurídicas.

La hermenéutica del Derecho, por lo mismo que es una forma universal de comprensión de lo jurídico, ofrece los rasgos de una doctrina filosófica del derecho, en la que se dilucidan los temas referentes al conocimiento jurídico y a la regulación práctica de comportamientos. En consecuencia, desde el principio queda descartado entender la nueva hermenéutica jurídica como una nueva metodología o como una propedéutica al estudio de la ciencia jurídica. Su nivel de conocimiento es filosófico.

Este método fue de utilidad para escribir el marco teórico de la tesis, se logró hacer un análisis de la doctrina y legislación en Derecho laboral y, en específico análisis del plazo de prescripción en materia laboral para solicitar el pago de beneficios laborales.

3.7 Técnicas de investigación

Se utilizará la técnica de observación documental.

En la elaboración de la presente tesis se utilizará, libros de derecho laboral, prescripción laboral, revistas jurídicas y sentencias, así recolectar toda la información posible para el sustentamiento de este trabajo.

3.8 Instrumentos

Ficha de análisis documental

3.9 Limitaciones de la investigación

La limitación principal es no tener acceso a revisar los expedientes del poder judicial, con la finalidad de revisar las demandas en los casos de prescripción laboral y poder realizar un mejor análisis para la presente investigación, así como también en la búsqueda virtual no se registran todas las sentencias relacionado a nuestra investigación, y no

contamos con acceso a las bibliotecas en forma presencial por las medidas que se vienen otorgando por la Covid-19. Esta situación por la que estamos atravesando nos limita para realizar una exhaustiva investigación.

CAPÍTULO IV

4. EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN PARA SOLICITAR BENEFICIOS SOCIALES EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

En este capítulo se desarrolla el análisis de la prescripción laboral y los plazos vigentes para el pago de beneficios sociales y por último el mejor plazo para solicitar el pago de los antes mencionados; por ende, es importante tener en claro el significado de la prescripción extintiva.

Según la Jurisprudencia:

La Prescripción Extintiva puede definirse como el efecto que produce el transcurso del tiempo sobre los hechos o actos jurídicos, extinguiendo la acción para exigir el cumplimiento de los mismos por no haber sido ejercida por su titular en el plazo de ley.

En el derecho del trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos (...) (CAS. N° 6763 – 2017, Moquegua en: Diario Oficial el Peruano, 8035, 8036)

Es por ello, que se debe tener en cuenta el plazo de prescripción; puesto que, la acción presentada por el trabajador cuya pretensión es el pago de beneficios sociales será materia de contratación con el plazo vigente de prescripción o en todo caso el más beneficioso; y que por supuesto, garantice el goce y efectividad de los derechos laborales.

4.1 CONTRASTACIÓN ENTRE LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN LABORAL Y EL CÓDIGO CIVIL

Como primer objetivo específico se ha planteado el contraste entre la Ley N. ° 23721 y el Artículo 2001 Inc. 1 del Código Civil, puesto que para determinar la norma más favorable es preciso hacer hincapié en cada una de ellas; teniendo en cuenta la Jurisprudencia, Doctrina y demás antecedentes.

4.1.1 PRESCRIPCIÓN LABORAL LEY N.° 23721

La Ley N. ° 27321 presenta en su contenido un solo artículo; cuyo contenido es:

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

Se deja en claro que dicha norma presenta un defecto, ya que claramente está vulnerando el principio de progresividad de los derechos humanos, pues se entiende que el progreso implica que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar y no es el caso.

En efecto, el principio de progresividad no solo está relacionado con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos; sino que también se deben promover de manera progresiva y gradual.

El sustento de tal vulneración radica en que desde 1979 hasta la actualidad, se ha pasado de tener constitucionalmente un plazo de quince años a tener legalmente un plazo de cuatro años para que un trabajador pueda exigir sus remuneraciones o beneficios sociales (Apaza, 2018, p. 3).

Por otro lado, la Constitución Peruana no realizó ninguna precisión sobre el plazo de prescripción, pues no se ha determinado un plazo determinado o máximo para poder reclamar el pago de las remuneraciones y beneficios sociales.

4.1.2 PLAZO DE PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2001 INCISO 1

El artículo 2001 inciso 1, cobra relevancia para el plazo de prescripción laboral, dado que el Artículo 689 C.P.C señala lo siguiente:

Respecto a los Procesos de ejecución, serán aquellos cuya correspondiente obligación (deber) sea cierta, expresa y exigible, y cuando sea de dar suma de dinero la obligación debe ser además líquida o liquidable mediante operación aritmética.

A partir de lo citado tenemos, que el pago de beneficios por parte del ex – empleador constituye una obligación cierta, expresa y exigible; por lo tanto, aplicable para tal artículo. Esta aseveración de la norma procesal conducirá a sostener que la relación jurídica sobre la cual se construyó la relación jurídica procesal - que condujo finalmente a la emisión de la sentencia de condena – debe ser una obligatoria, creditoria o también llamada personal, esto es, aquella que vincula a dos o más personas y en virtud de la cual una de ellas (el acreedor) está facultada para exigir de la otra (el deudor) la realización de una prestación (una conducta), consistente en dar, hacer o no hacer.

Luego, serían estos derechos (o más bien, la actio iudicata de la sentencia de condena que los entraña) los que serían pasibles de “prescribir” transcurridos diez años desde la notificación de la ejecutoria que los reconoce y ordena al obligado su satisfacción en interés de su titular.

Se considera que la reducción o aumento de los plazos prescriptorios, debe obedecer fundamentalmente a dos razones, una genérica y otra específica: a) La razón genérica está relacionada al acceso a la justicia, es decir, a la facilidad o dificultad que tengan los justiciables en recurrir a los órganos jurisdiccionales.

Para Ramírez:

La reducción o aumento de los plazos prescriptorios, debe obedecer fundamentalmente a dos razones, una genérica y otra específica:

a) La razón genérica está relacionada al acceso a la justicia, es decir, a la facilidad o dificultad que tengan los justiciables en recurrir a los órganos jurisdiccionales.

El plazo deberá ser disminuido cuando las instancias judiciales estén más cerca del justiciable de tal forma que no sea complicado recurrir a ellas, pues el plazo prescriptorio no hace sino responder a la pregunta: ¿hasta cuándo puedo demandar la tutela de un derecho? Por el contrario, las dificultades en recurrir al órgano judicial para demandar debe acarrear el aumento del plazo prescriptorio; b) La razón específica está en función a la naturaleza del interés que se quiere proteger a través del ejercicio de la acción; bajo esta lógica, los intereses que merezcan una mayor protección deberán tener un plazo prescriptorio mayor, mientras que los que no, deberán tener un plazo menor (Vidal, 1991, p.135)

Según la Jurisprudencia:

Si bien el artículo 2001° inciso 1 Código Civil fija en diez años la prescripción de la acción personal, también lo es que esa referencia debe entenderse en sentido genérico, es decir cuando el mismo Código u otra norma legal no fije un plazo prescriptorio específico para determinada acción” (Exp. N° 122 – 98. Explorador Jurisprudencial. Gaceta jurídica)

En buena cuenta, en el Perú, lejos de avanzar en la garantía de institucionalizar mecanismos eficaces para consolidar la eficacia de los derechos laborales, se ha retrocedido con medidas en cuanto al plazo para reclamar las remuneraciones y beneficios sociales (Apaza, 2018, p. 3)

A continuación se muestra el cuadro comparativo de las Leyes que han sido modificadas en cuanto a los plazos de prescripción laboral de más a menos.

Tabla 4: Contrastación del plazo de prescripción a través del tiempo

Plazo	Norma	Vínculo laboral se extingue
15 años	Constitución Política de 1979	Artículo49. El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.
10 años	Código Civil	Artículo2001.- Prescriben, salvo disposición diversa de la ley: A los diez años, la acción personal, la acción real, la que nace de una ejecutoria y la de nulidad del acto jurídico.
3 años	Ley 26513	Disposiciones complementarias, transitoria, derogatorias y finales Primera. - Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.
2 años	Ley 27022	Artículoúnico. -Plazo Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos años, contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.
4 años	Ley 27321	Artículoúnico. - del objeto de la ley Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

Fuente: Elaboración propia

A través del anterior cuadro se refleja las modificaciones normativas de manera inconcebible los cambios del plazo de prescripción para el pago de beneficios sociales.

4.2 DETERMINACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA SOLICITAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Para determinar la norma más favorable es preciso partir del principio de progresividad:

La Corte Constitucional Colombiana ha señalado que:

La prohibición de regresividad no es absoluta ni petrifica la legislación en materia de derechos laborales, y si bien un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, se puede justificar un cambio normativo regresivo, cuando las

autoridades demuestran que existen imperiosas razones que hacen necesario ese retroceso en el desarrollo de un derecho social (...)

Para Jaime Córdoba:

Encontró demostrada la regresividad del artículo 1 de la Ley 860 de 2003 para el caso de varios afiliados al sistema al sistema general de pensiones que contaban con más de 26 semanas y menos de 50 semanas cotizadas al momento de la estructuración de la invalidez por lo que la aplicación de los requisitos en la Ley 860 de 2003 resultaban incompatibles con los principios de favorabilidad laboral y progresividad de los derechos sociales (...)

Se trajo a colación el principio de progresividad para analizar la eficacia del plazo legal establecido en la Ley N.º 23721; puesto que la aplicación de dicho precepto normativo, acarrea consigo una regresividad en cuanto a la tutela de los derechos laborales e incluso como señala Néstor Calvo:

Implica la presunción de inconstitucionalidad de las decisiones de las autoridades encargadas de regular el tema de los derechos sociales de retroceder frente a determinado nivel de protección alcanzado (...) (Calvo, 2011, p. 80)

Es así como se pretende dirimir el plazo de prescripción más favorable para el pago de beneficios sociales.

Según la Jurisprudencia:

“Los plazos de prescripción que establece el Código Civil son aplicables, salvo que exista disposición distinta de la ley. De lo cual se infiere, que si la norma especial que regula algún tipo de relación jurídica en particular prevé un plazo prescriptorio para el ejercicio de las acciones que de aquella se deriven, este será el aplicable; y en su defecto, se

aplicarán los plazos dispuestos por el aludido Código” (Cas N° 2133 – 2000. Explorador Jurisprudencial. Gaceta Jurídica).

Se concluye que, de manera excepcional la Jurisprudencia da luz verde para la aplicación de los plazos establecidos por el Código Civil en caso la norma especial presente defecto; así pues, se demuestra que el mejor plazo para el pago de beneficios sociales es lo dispuesto por el Art, 2001 Inc. 1; puesto que así el trabajador tendrá un plazo extenso para solicitar dicho pago a su ex – empleador; pues del otro lado, se presenta la Ley especial (LEY N.º 27321) como una especie de restricción de los Derechos Laborales, ya que como hemos mencionado en el capítulo anterior los beneficios sociales se derivan de uno de los elementos de la relación laboral que es la Remuneración y está positivizado en el artículo 24º de la Constitución Política del Estado.

Tabla 5: Criterios para determinar la idoneidad, necesidad y razonabilidad del Artículo 2001 Código civil 1984

INDICADOR	ARTICULO ÚNICO DE LA LEY 27321	ARTÍCULO 2001 CODIGO CIVIL DE 1984
ANÁLISIS DE IDONEIDAD	•Es el único plazo legal de 4 años para exigir el pago de beneficios laborales.	•El plazo de 10 años prescrito en el Inc. 1 del c.c no pueden ser desconocidos los derechos adquiridos en una relación laboral, ya sea por decisión voluntaria del trabajador o por acuerdo de este con del empleador, por tanto, el objetivo constitucionalmente es el pago de los beneficios sociales que tienen carácter irrenunciable.
ANÁLISIS DE NECESIDAD	Se limita a solicitar el pago de beneficios laborales.	• a fin de que no se vulneren los principios laborales y se efectivice el pago de los beneficios sociales y salvaguardar la solicitud del pago de beneficios sociales.
ANÁLISIS DE PROPORCIONALIDAD	No es proporcional para el trabajador porque es un plazo mínimo.	El plazo de 10 años es más preferente porque enmarca principios constitucionales irrenunciables.
TEST DE NECESIDAD	•Es un plazo legal, que no delimita a que regímenes resulta aplicable dicho plazo ; por lo tanto, es necesario recurrir al Artículo 2001 Inc.1 C.C, siendo más preferente al trabajador.	En nuestra tesis no existe otra medida menos lesiva a la Ley N° 27321 para lograr lo que queremos demostrar (el plazo de prescripción para el pago de beneficios sociales de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2001 Inc. 1º) del Código Civil; de lo cual puede evitarse un daño irreparable al ex - trabajador.

TEST DE RAZONABILIDAD

En tanto los derechos **suspendidos** establecen que el trabajador tendrá un plazo máximo de 04 años para solicitar el pago de beneficios sociales, lo cual se considera lesivo del Derecho a la Remuneración Artículo 24° de la Constitución Política del Estado, pues se contextualiza un plazo muy corto, aun existiendo la premisa de que una norma especial prima sobre la general.

•En esta tesis se aplicó dicho principio, en tanto se hace un test de Razonabilidad entre la Ley N° 27321 (derechos suspendidos) y el Artículo 2001 Inc. 1) del Código Civil (derechos no suspendidos).

•Norma general Artículo (2001) C.C es más beneficiosa para el ex – trabajador.

•En cuanto a los derechos no suspendidos establecen que el trabajador tendrá un plazo máximo de 10 años para solicitar el pago de beneficios sociales, es decir, toda deuda se torna en exigible e irrenunciable los beneficios laborales.

Fuente:Elaboración propia

El artículo 2001 Inc.1 es idóneo por encima de la Ley N.° 27321, evidentemente la diferencia de trato se está dando con un fin legítimo que se trata de proteger. En tal caso, la aplicación del plazo de prescripción de 10 años es idónea para el pago de los beneficios sociales. Así pues, la aplicación de dicho plazo de prescripción no resulta inconstitucional.

El artículo 2001 inciso 1 del Código Civil es idóneo por cuanto la Constitución Política del Estado establece que los derechos laborales tienen carácter de irrenunciables.

La ley 27321 no resulta idónea por el plazo mínimo que establece de 4 años, los beneficios laborales son de carácter irrenunciables. No existe otra medida legal alternativa que revista la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto para el pago de los beneficios sociales. En cuanto al análisis de necesidad la Ley N. ° 27321 no delimita a que regímenes resulta aplicable dicho plazo para solicitar el pago de beneficios sociales.

La Ley N. ° 27321 que establece el plazo de prescripción laboral, no puede desconocer los derechos adquiridos; en tal sentido, el plazo más razonable es el de 10 años establecido en el Artículo 2001 del Código Civil; por consecuencia, no existe otra norma con un plazo mayor a 10 años; por lo tanto, el plazo de 10 años resulta ser el más razonable y beneficioso para el trabajador. El común denominador no se puede desconocer.

Existe una necesidad de optar por la aplicación del artículo 2001 inciso 1 toda vez que no recaer sobre ella una gravosidad o una menor intensidad. Así, el trabajador tendrá un plazo razonable de prescripción para el pago de sus beneficios. En buena cuenta, como se plantea en tesis anteriores el pago de todo concepto por beneficios sociales no deberían prescribir. Por consiguiente, los beneficios sociales se tornan en irrenunciables.

Existe proporcionalidad en sentido estricto en la aplicación del artículo 2001 Inc. 1, puesto que se hace una ponderación de derechos; es decir, cuál Ley debería primar respecto de otra. En definitiva, la aplicación del plazo de prescripción de 10 años beneficiará a un porcentaje mayor de trabajadores; en cambio los 04 años prescritos por la Ley aplicaría exclusivamente al término del vínculo laboral. Cabe mencionar, que en la actualidad concurren los distintos tipos de despido (Arbitrario, Nulo y Fraudulento). De allí se colige la aplicación de la ponderación de derechos, por una parte afecta a todo un género y por otro solo una especie.

El plazo establecido en el artículo 2001 inciso 1 reviste de razonabilidad; tanto así, que se hace un breve examen de la primacía de normas. Pues el artículo en cuestión es una norma de tipo general, No obstante, cobra importancia al tomarse en cuenta de manera excepcional, utilizando los nexos “sin embargo”. Es así, que dicho artículo se vincula con el valor superior de justicia, ya que está en juego el ejercicio de derechos fundamentales, como son los beneficios sociales. También se considera de carácter razonable, vinculado con el principio de Progresividad; es así, que el Estado debe garantizar el efectivo goce de los derechos de acuerdo a las necesidades de los trabajadores; entonces, no cabe la idea de que se haya disminuido de un plazo Constitucional de 15 años a un plazo Legal actualmente de 4 años. El plazo estipulado en la Ley N.º 27321 no es razonable por cuanto el plazo es muy corto para solicitar el pago de beneficios sociales; el trabajador por

desconocimiento puede no solicitarlo; entonces es necesario, un plazo más extenso e incluso no deben ser prescriptibles los beneficios sociales. Pues los derechos constitucionales son de carácter irrenunciables.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- 1.- Mediante la aplicación del artículo 2001 Inciso 1 lo que se busca es restituir oportunamente a los trabajadores el derecho de sus beneficios sociales, pues dicho plazo resulta ser el más favorable al titular del derecho laboral; pues, según (Cas. 2133 – 2000) se debe aplicar supletoriamente dicho artículo, al presentar defectos en la norma especial Ley N. ° 27321.
- 2.- El artículo 2001 Inciso 1 debe normar para casos que sean por despido arbitrario, nulo y fraudulento; por el contrario la Ley N. ° 27321 debe aplicar a la terminación del vínculo laboral.
- 3.- El artículo 2001 Inciso 1 debe ser aplicado teniendo en cuenta el principio de la norma más favorable, el principio de irrenunciabilidad, especialidad normativa y por último el principio de progresividad.

RECOMENDACIONES:

- 1.- Se recomienda en un futuro, analizar los expedientes judiciales en materia de prescripción laboral para una adecuada investigación e interpretación de dichas sentencias donde se pueda sacar mejores conclusiones.
- 2.- Los futuros investigadores también deben considerar la idea de entrevistar a los Jueces Laborales para establecer los criterios por los cuales optan la aplicación de la Ley N.° 23721.
- 3.- A futuro se debe incorporar un plazo Constitucional sobre el pago de beneficios sociales; pues, la Constitución de 1993 no hace mención al respecto; es así, que en la actualidad solamente existe un Plazo Legal para dicho pago.

REFERENCIAS

- Castillo, J, Flores Buendía, R, Tovalino Castro, F (2013). Mnaual de Obligaciones Laborales. Lima: Tinco S.A
- El Peruano. (2017). Casación . 01/03/2021, de diario oficial el Peruano Sitio web:
<https://es.scribd.com/document/380180417/Cas-Lab-6763-2017-Moquegua>.
- García, A. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Lima: Gaceta Jurídica. S.A
- Llerena, K. (2017). “Irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del módulo laboral de la nueva ley procesal del trabajo de la corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017”:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9258>
- Montoya, L. (2019). Principios Del Derecho Del Trabajo En La Jurisprudencia Nacional. 01 De Marzo, de Page 1 Boletín Informativo Laboral, N° 92, agosto 2019 Sitio web:
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mw8aKqSqeMMJ:https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Morales, F. (2016). La Prescripción de la Acción Laboral y la Revalidación de la Pretensión en el Derecho Procesal Civil
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4686>
- Neves, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: PUCP.
- Neves, J. (2005). Prescripción laboral. 01/03/2021, de Themis 50 Sitio web:
https://www.academia.edu/12930954/LA_PRESCRIPCI%C3%93N_LABORAL_Miembro_del_Comit%C3%A9_Consultivo_de_THEMIS_THEMIS_50.

Pizarro, M. (2018). La Remuneración: Enfoque Legislativo Jurisprudencial y Doctrinario.

Lima: El Búho E.I.R.L

Tino, R., Dávila, C., Pallete T. y Lyanne, A. (2010). Compendio de Derecho Laboral

Peruano. Lima: Tinco S.A.

Tomo X. (2005). Código Civil Comentado por los 100 Mejores Especialistas. Lima: El

Búho E.I.R.L

Toyama. J. (2016). Remuneraciones y Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vidal, F. (2011). Prescripción Extintiva y Caducidad. Lima: IDEMSA.