

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLITICA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



PERCEPCIÓN DE LA DOBLE BONIFICACIÓN Y AGUINALDO
EN EL SECTOR PÚBLICO HUACHO 2019.

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Huavil Castro, Orietta Marjorie.

Asesor

Sernaque Naquiche, José María.

Código ORCID

0000-0002-4888-9238

HUACHO – PERÚ

2023

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
PALABRA CLAVE	7
TÍTULO	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
1. Antecedentes y fundamentación	14
1.1. Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes internacionales	14
1.1.2 Antecedentes nacionales	16
1.1.3 Fundamentación científica	18
1.1.3.1 El empleo público	19
Funcionario público	19
Base normativa	20
1.1.3.2 Prohibición de doble percepción de ingresos del estado	21
Remuneración de funcionario público	21
La remuneración como asignación alimenticia	23
La remuneración como derecho «ex lege»	24
La tesis de la remuneración como indemnización.	25
La remuneración como contraprestación	25
1.1.3.3 Análisis de la prohibición de doble percepción de ingresos	26
Evolución normativa de la prohibición	26
Ideas generales	27
Finalidades o fundamentos de la prohibición de doble percepción de ingresos	29
Excepción de la prohibición de doble percepción de ingresos	30
La remuneración	31
Naturaleza jurídica	33

Características	35
a) Contraprestativo	35
c) Es pagado en dinero	36
d) Carácter alimentario	36
e) Intangible	36
f) Inembargable	37
g) Carácter prioritario	37
h) Irrenunciable	37
Estructura	37
a) Remuneración básica	37
Los complementos o suplementos remunerativos	38
Compensaciones contraprestativas	39
Suplementos personales	40
Suplementos particulares	40
Suplementos aleatorios	40
1.1.3.5 Beneficios sociales	40
Concepto de beneficios sociales	40
Tipos de beneficios	42
1.1.3.6 Gratificaciones legales	44
Concepto	44
Base normativa	44
Requisitos	45
Tipos de gratificaciones	45
1.1.3.7 Bonificaciones	45
Concepto	45
Tipos de bonificaciones	46
1.1.3.8 Prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones del estado	46
1.1.3.9. Afectación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	47
Concepto de principios laborales	47

Funciones de los principios laborales	48
Principales principios laborales	49
a) Principio protector	49
b) Principio de primacía de la realidad	49
c) Principio de buena fe	50
d) Principio de Justicia y equidad	50
e) Principio de Continuidad	50
f) Principio de irrenunciabilidad	51
Afectación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	52
1.2. Justificación de la investigación	52
1.3. Problema	54
1.3.1 Realidad problemática	54
1.3.2 Formulación del problema	58
1.3.2.1 Problema general	58
1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	58
1.4.1 Definición conceptual	58
1.4.2 Definición operacional	59
1.4.3 Operacionalización de variables	59
1.5. Hipótesis	62
1.5.1 Hipótesis General	62
1.5.3 Variables de Investigación	62
1.5.3.1 Variable independiente	62
1.5.3.2 Variables dependientes:	62
1.6. Objetivos	62
1.6.1. Objetivo General.	62
1.6.2 Objetivos Específicos	63
II. METODOLOGÍA	64
2.1. Tipo y diseño de investigación	64
2.1.1. Tipo de investigación	64
2.1.2. Diseño de la investigación	64

2.2. Población y muestra	65
2.2.1. Población	65
2.2.2. Muestra	65
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación	66
2.3.1. Técnicas	66
2.3.2. Instrumentos	66
2.4. Procesamiento y análisis de la información	66
III. RESULTADOS	67
3.1. Presentación de tablas y figuras	67
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	85
4.1. Análisis de los resultados	85
4.2. Discusión de los resultados	90
V. CONCLUSIONES	92
5.1. Conclusiones	92
VI. RECOMENDACIONES	94
6.1 Recomendaciones	94
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
7.1. Fuentes bibliográficas	95
7.2. Fuentes hemerográficas	96
7.3. Fuentes electrónicas	97
VIII. ANEXOS	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	99
Anexo 2: Declaraciones juradas para no percibir doble gratificación y bonificación en el sector público.	102
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)	105
Anexo 4: VALIDEZ DE LA FICHA DE COTEJO - JUICIO DE EXPERTOS	112
Anexo 5: CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE COTEJO - JUICIO DE EXPERTOS	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Evolución de la prohibición de doble percepción de ingresos	26
Tabla2 Beneficios sociales	43
Tabla3 Concepto de remuneración.....	67
Tabla4 Tipos de remuneración.....	68
Tabla5 Excepción de la prohibición de la doble percepción de ingresos del Estado.....	69
Tabla6 Concepto de gratificación legal.....	70
Tabla7 Concepto de bonificación.....	72
Tabla8 Doctrina, legislación y viabilidad de la propuesta.....	73
Tabla9 Constitución y prohibición de desempeñar más de un empleo público.....	74
Tabla10 Sustento de la prohibición doble percepción de gratificaciones o bonificaciones..	75
Tabla11 Postura sobre la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones	76
Tabla12 Declaración jurada para la percepción única de gratificación y bonificación.....	77
Tabla13 Razón principal para la prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones	78
Tabla14 Irrenunciabilidad de los derechos laborales	80
Tabla15 Transgresión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales	81
Tabla16 Contradicción legal en la prohibición de doble percepción de gratificaciones y bonificaciones	82
Tabla17 Propuesta de investigación	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Definición de carrera administrativa.....	Error! Bookmark not defined.
Figura 2 Prohibición de ejercer más de un cargo público y excepción	21
Figura 3 Modalidades de prohibición.....	28
Figura 4 Exigencias	31
Figura 5 Gratificaciones.....	44
<i>Figura 6</i> Concepto de remuneración.	67
<i>Figura 7</i> Tipos de remuneración	69
<i>Figura 8</i> Excepción de la prohibición de la doble percepción de ingresos.	70
<i>Figura 9</i> Concepto de gratificación legal.....	71
<i>Figura 10</i> Concepto de bonificación	72
<i>Figura 11</i> Doctrina, legislación y viabilidad de la propuesta	73
Figura 12 Constitución y prohibición de desempeñar más de un empleo público.....	74
<i>Figura 13</i> Sustento de la prohibición doble percepción de gratificaciones o bonificaciones	75
<i>Figura 14</i> Postura sobre la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones.....	77
<i>Figura 15</i> Declaración jurada para la percepción única de gratificación y bonificación.....	78
<i>Figura 16</i> Razón principal para la prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones	79
<i>Figura 17</i> Irrenunciabilidad de los derechos laborales	80
<i>Figura 18</i> Transgresión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	81
<i>Figura 19</i> Contradicción legal en la prohibición de doble percepción de gratificaciones y bonificaciones	83
<i>Figura 20</i> Propuesta de investigación.....	84

PALABRA CLAVE

Tema	Percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el sector público Huacho 2019
Especialidad	Derecho Laboral

KEY WORDS

Theme	Perception of the double bonus and Christmas bonus in the public sector Huacho 2019
Specialty	Labor Law

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es de línea general en el campo de las Ciencias Jurídicas y Derecho con código UNESCO.	
5600	: Ciencias Jurídicas y Derecho
5605	: Legislación y leyes Nacionales
560599	: Derecho Laboral

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el sector público Huacho 2019” del (a) estudiante: **Orietta Marjorie Huavil Castro** identificado(a) con **Código N° 1612100025**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 16%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de Mayo de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**PERCEPCIÓN DE LA DOBLE BONIFICACIÓN Y AGUINALDO
EN EL SECTOR PÚBLICO HUACHO 2019.**

RESUMEN

Propósito del trabajo de investigación (Tesis): Demostrar que la actual prohibición sobre la percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente – servidor público) afecta la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales, según estudio realizado en Huacho-2019. **Metodología aplicada:** La tipología de nuestra investigación fue desarrollada en el nivel explicativo, con diseño no experimental, siendo que para su ejecución se identificó como muestra a 86 operadores jurídicos colegidos y habilitado en el Colegio de Abogados de Huaura. **Resultados obtenidos:** Del conjunto de resultados estadísticos obtenidos de la realización de nuestra encuesta debemos resaltar lo siguiente: El 90% de abogados encuestados considera que NO está de acuerdo que se requiera al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una sola Entidad, porque la gratificación/bonificación es derivada de la remuneración. **Conclusión:** Se concluye que la prohibición sobre la percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público), genera afectación en la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuye a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago de la remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador.

Palabras claves: Remuneración, gratificaciones, bonificaciones, funcionario y servidor público, principio laboral de irrenunciabilidad.

ABSTRACT

Purpose of the research work (Thesis): To prove that the regulation of the double perception of bonuses and bonuses, due to holding more than one public position (teacher-public servant) will allow the prevalence of the principle of inalienable rights and will contribute to the effectiveness of the constitutional mandate to grant the payment of remuneration and social benefits to all workers in Huacho - 2019. **Applied methodology:** The typology of our research was applied, developed at the explanatory level, with a non-experimental design; for which 86 legal operators who are registered and authorized in the Huaura bar association were identified as a sample. **Results obtained:** From the set of statistical results obtained from the completion of our survey, we must highlight the following: 90% of the lawyers surveyed consider that they do NOT agree that public workers, with a dual role for the State, are required to sign a statement sworn where you declare that you will only receive your bonus or bonus in a single Entity because the bonus / bonus is derived from the remuneration. **Conclusion:** It is concluded that the regulation of the double perception of bonuses and bonuses, due to holding more than one public position (teacher-public servant) will allow the prevalence of the principle of inalienable rights and will contribute to the effectiveness of the constitutional mandate of grant payment of remuneration and social benefits to all workers.

Keywords: Remuneration, gratifications, bonuses, civil servant and public servant, labor principle of inalienability.

I. INTRODUCCIÓN

Previamente al desarrollo del problema de la investigación debemos señalar tres aspectos relevantes; en primer lugar la remuneración, que es una compensación económica o recompensa de todo tipo que es otorgada por el empleador a su trabajador tras realizar los mandatos encomendados o realizar las actividades que le fueron asignadas; además, tiene un carácter necesario a razón de que estos cubren su propia subsistencia y la de su familia (alimentación, higiene, vivienda, educación, vestido, etc.). El segundo tópico a tratar fue la gratificación, que puede definirse como una prestación que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navidad. En esa misma línea, el tercer contenido que se desarrolló fueron las bonificaciones, que pueden ser definidas como los pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador que se derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo o circunstancias externas del trabajo. Por último, el tema central, la prohibición de doble percepción de ingresos del Estado, que se encuentra reconocida en el artículo 40° de nuestra Constitución Política nacional consistente en que ningún empleado público puede ejercer dos cargos públicos de forma subordinada y remunerada en una o varias entidades de la administración pública, pues no puede recibir dos ingresos de parte del Estado.

Cabe agregar que la prohibición de doble percepción de ingresos lo que se busca es que los ciudadanos tengan la posibilidad de participación en cuestiones de la administración pública, de forma exclusiva y única en busca que las actividades designadas sean cumplidas de forma efectiva, y que solo excepcionalmente un funcionario o servidor público podrán desempeñar más de un cargo remunerado, cuando sea por función educativa o docente, director en una entidad donde percibe dietas y cuando sea contratado por el Estado en su calidad de pensionista de las P.N.P y las FF.AA, conforme lo estipula la norma.

También, debemos precisar que la remuneración es el pago por la contraprestación dada incluyendo los beneficios sociales a todo trabajador, asimismo

de este aporte se descuestan los tributos y aportes laborales (CTS, seguro social de ESSALUD); sin embargo, se niega la percepción de los beneficios como las gratificaciones y bonificaciones, sin expresar norma alguna, mediante la suscripción de una declaración jurada, por la que se declara no recibir el aguinaldo de fiestas patrias ni de navidad, adjuntando constancia para que se abone dicho monto a la institución en la que se labora.

Para culminar, corresponde precisar que este trabajo de investigación ha proseguido la siguiente estructura, misma que ha sido recomendada por la Universidad Privada San Pedro, así tenemos los siguientes apartados: I. Introducción, en donde se expone los trabajos de investigación previos de procedencia nacional y extranjera, la fundamentación jurídica se ha estructurado en dos subcapítulos con los siguientes títulos: El empleo público y doble percepción de gratificaciones y bonificaciones, los argumentos que justifican la investigación, la problemática con los respectivos problemas de investigación, la hipótesis, variables y objetivos principales y secundarios de la investigación; II. Metodología: Acápate, donde se ha desarrolla la tipología, nivel y diseños de investigación; la identificación de la unidad de análisis en su cantidad de muestra y población, las técnicas de instrumentos utilizados en la investigación y por último los detalles para procesar y analizar nuestros resultados.

En igual sentido, se tiene el rubro III. Resultados, en el cual se han expuestos los resultados a los que hemos arribado en nuestra investigación, como la opinión sobre conceptos teóricas y su percepción sobre nuestra realidad problemática, después de ello se procedió a la exposición resultados mediante herramientas básicas de la estadística, como las tablas de frecuencias y figuras de barras de frecuencia. IV- Análisis y discusión: En este apartado, teniendo como base los resultados obtenidos, se procedió analizar y contraponer los referidos resultados. V. Conclusiones y recomendaciones: En este apartado, se expone las conclusiones a las que se han arribado y correspondientemente sus recomendaciones. VI. Referencias bibliográficas: En este aparatado, se exponen las fuentes de información utilizadas, debidamente clasificadas; y, VII: Anexos: En este apartado, se exponen la matriz de consistencia, declaraciones

juradas para no percibir doble gratificación y bonificación en el sector público y nuestro instrumento de recolección de datos. Quedando a crítica de la comunidad jurídica, la misma que será aceptada con beneplácito, ya que servirá para mejorar el presente trabajo de investigación que en modo alguno pretende ser un estudio acabado, propio del quehacer humano.

1. Antecedentes y fundamentación

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Aros & Millar (2012) en su trabajo de investigación titulada: “Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes”, presentada ante la Universidad de Chile para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Esta investigación cuenta con un tipo de investigación básica con una metodología descriptiva y de diseño no experimental. Asimismo, en el presente trabajo de investigación, la tesis buscó fortalecer las leyes laborales de Chile, ya que consideran que estas normas deben ser protectoras, pues deberían brindar el pago integral de la remuneración, la cual se encuentra prevista en el contrato laboral, así como el medio y forma de pago, las reducciones y entre otros. En consecuencia, estas normas protectoras permiten al trabajador tener seguridad sobre la cantidad a la que asciende la remuneración que recibirá, garantizando así la naturaleza de la remuneración; de esta manera favorecerá dentro de esta perspectiva que el trabajador provea los bienes y servicios esenciales para su familia o aquellas personas que se encuentran sometidas a este. Sobre la remuneración, los tesisistas exponen que: “Se comprende como la contraprestación cuya estructura básica se encuentra prevista por la normativa o se origina en una negociación colectiva, mediante ella se retribuye al trabajador por haber puesto a disposición del trabajador su fuerza de trabajo” (p. 23). El trabajo de investigación en comentario, tiene como relevancia unificar de manera concatenada acerca de la remuneración, así como,

los descuentos de las mismas que realizan los empleadores a sus trabajadores en especial los dependientes.

Arámbula (2015) en su trabajo de investigación titulada: “La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile”, presentada ante la Universidad Ramón Llull para obtener el grado de Doctor en Derecho. Su diseño de investigación consiste en un estudio de caso, que se apoya en la triangulación metodológica como estrategia de recopilación y análisis de la evidencia empírica cuantitativa y cualitativa de datos, con el fin de comprender y profundizar en el significado y el contexto en el que un sistema de servicio civil ejecutivo. La tesis en comentario, pretende convertirse en un aporte a la doctrina existente sobre la profesionalización de los empleados públicos que brindan sus servicios a las administraciones gubernamentales. Sobre la profesionalización el sector público, la tesista expone:

La presencia de grupo de élite integrado por empleados públicos (servidores y funcionarios) que se encuentren en cargos importantes dentro de la administración pública, que debe caracterizarse por ser una estructura adecuadamente articulada con procedimientos y mecanismos políticos que permitan la mejora constante en la administración gubernamental. La composición de la administración pública con empleados públicos profesionalizados, debe ser una característica o esencia de los estados modernos. (pp. 3-4)

La relevancia del trabajo de investigación en comentario se debe a que busca concientizar que la función de los altos directivos y funcionarios públicos se basa en su profesionalización, por tanto, tienen derechos a mejores puestos de trabajo e incentivos que el Estado de Chile les ofrece.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Puecas & Siaden (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- Ley N° 29944”, presentada ante la Universidad Señor de Sipán para optar el Título profesional de Abogado. La metodología de la investigación utilizada fue explicativa-causal con un tipo de investigación descriptivo – simple de metodología analítica. La presente investigación tuvo como objetivo realizar un análisis de los beneficios remunerativos y pensionarios que no han sido considerados en la Ley N° 29944, norma que reformo la carrera magisterial. Proponiendo para el desarrollo de su investigación la hipótesis que en la Ley N° 29944, los beneficios remunerativos y pensionarios sufren de repercusiones a causa de las contrariedades legales y divergencias teóricas. Después de aperturar la investigación a nivel doctrinario y accediendo a su unidad de análisis, los tesisistas llegaron a la siguiente conclusión:

Los beneficios remunerativos y pensionarios que se le otorgan a los maestros han sido quebrantados Ley N° 29944 que reformo la carrera magisterial, ocasionadas por las contrariedades legales y divergencias teóricas, que se resumen en la contradicción normativa existente entre nuestra carta suprema y la mencionada ley, aunado a que no se ha tenido en consideración los lineamientos establecido en los diferentes instrumentos internacionales de la materia. (p. 6)

Tras lo mencionado en líneas anteriores, tiende a tomarse primordial lo concluido por este trabajo de investigación ya se debe a que permite identificar las causas normativas y teóricas que pueden transgredir los beneficios remunerativos y pensionarios, que deberían percibir los maestros del Magisterio Nacional.

Por otro lado, Lavi (2016) en su trabajo de investigación titulado: “El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral”, presentada ante la Universidad Ricardo Palma para la obtención del Grado de Abogado. En este sentido, este proyecto de investigación cuenta con un tipo de investigación explicativo –

propositivo, con diseño no experimental teniendo como objetivo principal la determinación de la factibilidad que se le otorgue a un trabajador repuesto a su empleo las remuneraciones devengadas, la cual no percibió por haber sido despedido de forma nula, fraudulenta o encausada, después de realizar su investigación a nivel doctrinario y accediendo a su unidad de análisis, el tesista expone un listado de conclusiones, por su relevancia hemos extraído los siguientes:

La remuneración requiere ser concebida como una contraprestación que el empleador debe otórgale al trabajador por haber aprovechado su fuerza de trabajo. En consecuencia, después de que se disponga que no fue acorde a la ley el acto de despido, resulta lógico considerar que fue responsabilidad del empleador que el trabajador no haya realizado sus labores, en consecuencia, debe exigírsele al empleador que le otorgue al trabajador la remuneración y los beneficios sociales correspondientes que no haya podido percibir; lo que será acompañado de que el trabajador sea repuesto a su puesto de trabajo. Por último, corresponde precisar, que la remuneración no se otorga por el trabajo prestado de forma efectiva sino porque el trabajo pone a la voluntad del empleador su fuerza de trabajo. (p. 85)

La relevancia de este trabajo de investigación se debe a que expone cuales son los elementos de la remuneración, el mandato constitucional de que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración equitativa y suficiente para sostenerse y también a su familia.

Basualdo (2012) en su artículo de investigación titulado: “El despido por percepción de doble remuneración y/o pensión en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, auspiciado por la Revista especializada “Soluciones Laborales”. El autor desarrolla la prohibición de la doble percepción de ingresos, precisando los que expone nuestra carta suprema en sus artículo N° 40 y la normativa inconstitucional,

exponiendo lo que regulan tanto el Decreto Legislativo N° 276 y la Ley 28175, “Ley Marco del Empleo Público”, el autor expone las siguientes conclusiones:

La disposición constitucional del articulado 40 de nuestra carta suprema, que versa sobre la prohibición que recae sobre los funcionarios o servidores públicos para ejercer más de un cargo público u ostentar más de un empleo público bajo subordinación y con contraprestación dentro de la administración pública, busca aumentar el ingreso a los puestos dentro de Estado de todos los ciudadanos; es decir, que tengan la posibilidad de participar en las cuestiones de la administración gubernamental, la cual deberá realizar de forma exclusiva para cumplir efectivamente las actividades encomendadas. (pp. 13-14)

Ahora bien, la intención de tomar en cuenta este antecedente para el proyecto se debe a que analiza las diversas normas que regulan la prohibición de la doble percepción de la remuneración, y sobre ello consideran que no existe una norma que establezca los efectos sancionatorios para los empleados públicos que transgreda dicha prohibición, lo que supone una deficiencia normativa que puede ser aprovechada para obtener ingresos dobles de parte del Estado.

1.1.3 Fundamentación científica

La fundamentación jurídica del presente trabajo se orientó hacia la sustentación dogmática de las principales teorías generadas en torno a los temas propuestos para esta presente investigación de manera lineal que permita desintegrar y evaluar cada uno de los criterios que se encuentran incorporadas al tema de investigación en cuestión desarrollando los aspectos más relevantes de la temática relacionada a la problemática de investigación.

En primer lugar, con especial referencia al concepto de funcionario público, entendido como aquel sujeto que brinda servicios remunerados a favor del Estado,

ostentando cierto poder de dirección y conducción de la entidad a la que pertenece, haciendo posible que la principal función de la Administración Pública llegue a ser cumplida, esto es la prestación del servicio público, por cuyo accionar se logran satisfacer las necesidades colectivas de la sociedad y del ciudadano en general, siendo que a la actividad desplegada por el trabajador del estado se denomina empleo público, que es regido por una serie de normas laborales y legales de donde se desprende el tema de la doble percepción de remuneraciones y las prohibiciones que devienen de la Constitución Política, con especial énfasis en las teorías que afirman, en uno u otro sentido, la prohibición y procedencia de la doble percepción de bonificación y aguinaldos.

De igual manera, permite acercarnos de manera puntual a la fundamentación teórica que propone la presente investigación, esto es a la procedencia de la percepción de doble bonificación y gratificaciones que brinda el Estado con ocasión de la remuneración que recibe un trabajador a su cargo.

1.1.3.1 El empleo público

Funcionario público

En la doctrina existe un consenso sobre la diferencia entre funcionario y servidor público, la misma que se fundamenta en la facultad de poder o mando que tenga el sujeto que trabaje en la administración pública. Así en la doctrina nacional tenemos al profesor Salinas (2016) quien señala que:

En las disposiciones normativas de nuestro país, el funcionario público es el sujeto que brinda sus servicios profesionales a la administración pública, ostentando una potestad de mando o en términos más concretos tiene autoridad, a diferencia, del servidor público, quien también trabaja dentro de la administración pública pero que se encuentra subordinado al funcionario público y no tiene poder de decisión o autoridad para disponer que alguien similar o inferior realice una acción. (p. 223)

En ese sentido, también corresponde precisar que la esencia del término funcionario o servidor público se delimita de forma clara cuando esta se conjuga con el término “público”, siendo común que se utilicen los términos de forma inequívoca. Así en términos generales, el funcionario o servidor público son identificados como aquellos sujetos dependientes del Estado o en términos más técnicos de la administración pública. Además, se sostiene que los funcionarios públicos propiamente dichos se identifican como los sujetos a los que se le ha conferido una investidura para cumplir una función pública de forma permanente, lo que permitirá que los servicios públicos se brinden de forma adecuada.

Por último, podemos agregar que no caben dentro del concepto de funcionario público, aquellos sujetos que cumplen funciones honorarias que son desempeñados de forma gratuita, esto se debe a que no se trata de un funcionario profesionalizado que reciba una remuneración por los servicios que presta al Estado.

Base normativa

En nuestro país el empleo público tiene como una de sus principales fuentes normativas al Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, norma que fue promulgada en el gobierno de Fernando Belaunde Terry en el año 1984.

Esta norma que en el devenir histórico ha sufrido de varias modificaciones, tiene actualmente la finalidad de establecer las directrices de la carrera administrativa, figura que es definida por el Decreto Legislativo 276, bajo los siguientes términos:

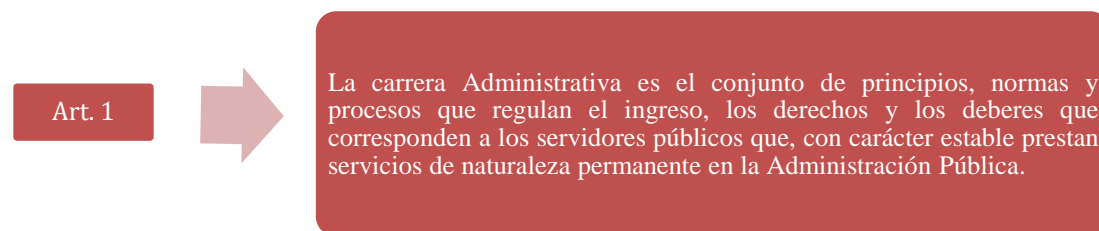


Figura 1

Nota: Elaboración propia a partir del artículo 1° del D.L. 276.

En ese sentido, esta norma también regula la prohibición de doble percepción de ingresos, en su séptimo artículo, bajo los siguientes términos:

Nota: Elaboración propia a partir del artículo 7° del D.L. 276.

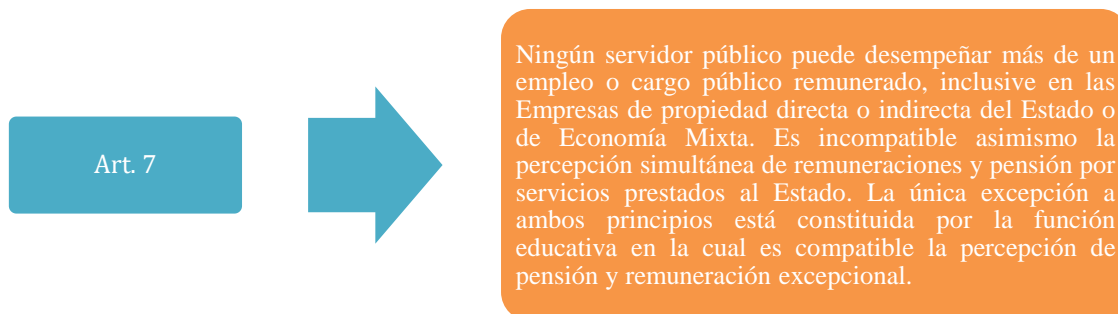


Figura 1

Prohibición de ejercer más de un cargo público y excepción

Asimismo, como una importante base normativa del empleo público se tiene a la ley N° 28175 Marco del Empleo Público, norma que entró en vigencia el primer día del año 2005, en el gobierno del presidente Alejandro Toledo. La Ley Marco del Empleo Público es aplicable a los sujetos que brindan servicios a la administración pública de forma subordinada y remunerada, sin considerar la clasificación en la que se encuentren ni la unidad orgánica o funcional donde presente sus servicios personales; además, para los efectos de la ley en análisis forma parte de la administración pública, los tres poderes del estado y sus diferentes estamentos, los tres niveles de gobierno, los órganos constitucionalmente autónomos. De esta ley se excluyen a los miembros de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas armadas.

1.1.3.2 Prohibición de doble percepción de ingresos del estado

Remuneración de funcionario público

Como idea preliminar debemos estudiar la naturaleza de la remuneración del funcionario público para entender el sentido de la prohibición de doble percepción de ingreso por parte del Estado. Así tenemos al jurista español Díez (1962) quien señala sobre la remuneración de los funcionarios que:

Se encuentra compuesta de dos fragmentos: La primera, es la actual que consiste en la contraprestación básica y los demás complementos que percibirá del Estado por los servicios que brinde, a lo que se le agregan las percepciones en especie; la segunda, es la futura que se encuentra conformada por los beneficios que obtendrá cuando alcance su jubilación. (p.154)

Por su parte, el jurista francés Jéze (1948) define a la remuneración del funcionario como: “El pago que recibe el funcionario con periodicidad y que es un monto preestablecido y bajo las determinaciones previstas en la ley y las normas reglamentarias” (p. 381). En consecuencia, la remuneración de funcionario público, se encuentra compuesta por tres elementos, que pasaremos a detallar:

- a) Periodicidad del vencimiento: La remuneración es preestablecida por el periodo de un año, pero será abonado al empleado público por cada mes laborado.
- b) Tarifa preestablecida: Los importes de las remuneraciones se encuentran establecida de forma objetiva, sin tener como un criterio al sujeto que tomara el cargo o función, sin embargo, en la actualidad son muchos los factores que deben de considerarse para establecer el importe de una remuneración.
- c) Concurrencia de las condiciones previstas por las disposiciones legales y reglamentarias: La ejecución de los servicios de forma efectiva es una circunstancia establecida en la ley que debe de materializarse para que el funcionario exija que se le otorgue su remuneración, sin más excepción que los de suspensión o destitución injusta.

Sobre este aspecto existe la interrogante en la doctrina de porque el Estado debe retribuir a los funcionarios por los servicios que ha realizado, pues podría en pleno ejercicio de sus atribuciones disponer que los servicios brindados al Estado sean gratuitos; para poder responder esa disyuntiva, se requiere dilucidar la naturaleza de la remuneración de los funcionarios y servidores públicos. Así en las siguientes líneas

estudiaremos las teorías sobre la naturaleza jurídica de la remuneración otorgada al funcionario público.

La remuneración como asignación alimenticia

En esta teoría expuesta por el profesor español Villa Palasí, está constituida por cinco criterios que deben de considerarse para entender la naturaleza de la remuneración. Que pasaremos a desarrollar:

a) El argumento de la exclusión del contrato

Este argumento sostiene que la relación del funcionario con el estado no es contractual sino de servicio, en consecuencia, la remuneración que recibe el funcionario no puede ser una contraprestación a sus funciones, por el contrario, se trataría de una asignación familiar concordante a las necesidades de funcionario y el cargo que ocupa.

b) El argumento de la cuantía de los sueldos

Hace referencia que el monto de la remuneración que percibirá el funcionario, se encuentra en un rango menor de lo que percibe un trabajador del sector privado.

c) El argumento de la modificabilidad legal

Hace referencia que la remuneración puede ser modificada por una norma legal de forma antojadiza, lo que podría afectar el ingreso del funcionario para solventar las necesidades básicas de sus familias. Sin embargo, este argumento resulta desfasado para nuestra realidad debido a que no existen políticas de regresión del monto de la remuneración de los funcionarios, por el contrario, existe una progresividad que busca estar al nivel de los gastos básicos de una familia.

d) El argumento de la «indebiti retentio»

Se fundamentan en que el empleado público que haya sido beneficiado económicamente sin razón alguna pero que los recibió de buena fe, no se encuentra forzado a restituir lo percibido. Sin embargo, este argumento no se fundamenta en la

naturaleza alimentaria de la percepción de ingresos, sino que tiene su base en el concepto de buena fe que se reconoce en el Derecho Civil.

e) El argumento de la inembargabilidad

El hecho que se considere a la remuneración de los sujetos que ejercen la función pública como conceptos no embargables o impugnables, se utiliza como un argumento que dicha remuneración es de carácter alimentario. Sin embargo, la crítica a este argumento, es que la idea de que no se pueda embargar o impugnar la remuneración del funcionario público pueda afectar que este no cumpla adecuadamente su función y afecte el cumplimiento del servicio público.

La remuneración como derecho «ex lege»

Esta teoría fue expuesta por el francés Gastón (1961) quien manifiesta que:

La naturaleza jurídica de la remuneración de los funcionarios se encuentra vinculada estrechamente a su origen; por tanto, dicho concepto no se origina de otro lugar que no sea la norma legal o reglamentaria donde se ha previsto su otorgamiento. En ese sentido, la remuneración que se le otorga al funcionario no se origina de un contrato de trabajo o cuando un sujeto ingresa a la administración pública a brindar sus servicios, sino que se encuentra prevista de forma previa y determinada objetivamente. Por último, esta remuneración es un concepto de interés público, pues el pago se hace de las arcas del Estado que es de propiedad de todos los ciudadanos; por tanto, deben ser publicitados de forma adecuada. (p. 361)

Podemos agregar que, si una persona ejerce una función pública, esta será investida de un status, de la misma categoría que sus potestades y obligaciones. El mencionado status le permite aprovechar algunas ventajas económicas y personales.

La tesis de la remuneración como indemnización.

Los principales expositores de esta teoría sostienen que el servicio al Estado, brindado por las personas en sus diferentes modalidades es una obligación que deben cumplir bajo la amenaza de ser constreñidos a realizarlos. Aunado a ello, no se trata de una obligación personal, sino que es de índole colectivo, por lo que cumplirá dicha función aquellos sujetos que decidan admitir dicha responsabilidad recibiendo como concepto indemnizatorio una remuneración.

Esta tesis, manifiesta que los funcionarios realizan una conscripción voluntaria, similar al servicio militar; por tanto, se desprende en caso existe una carencia de funcionarios se obligue a una persona a asumir la función pública.

La remuneración como contraprestación

Esta teoría es la que más se adecua de una mejor manera a la realidad actual de la relación entre la función pública, así son varios factores que ha posibilitado que se origine esta teoría, las cuales pasaremos a detallar:

- a) La profesionalización de la función pública: Esta es una situación que va en aumento, pues se ha dejado de lado patronazgo político, donde el funcionario de elección popular a cargo ingresaba con su propio personal.
- b) La agrupación de los funcionarios: La misma que se ha realizado en sindicatos, en entidades donde es posible sindicalizarse, en busca de mejorar los beneficios económicos del ejercicio de la función pública.
- c) Los factores detallados previamente, han ocasionado que la determinación de la remuneración, que en la formalidad aun es originada por la disposición autónoma del Estado mediante la emisión de una Ley, se hayan convertido en la práctica un acuerdo coordinado.

1.1.3.3 Análisis de la prohibición de doble percepción de ingresos

Evolución normativa de la prohibición

Esta prohibición constitucional la encontramos en diferentes cartas supremas, que con diferentes términos prohibían que un empleado público que brindaba sus servicios personales al Estado perciba más de un sueldo, remuneración o de forma más amplia algún ingreso, en ese sentido, para comprender como esta prohibición ha ido cambiado en el transcurso del tiempo, pues ha pasado de prohibirse el desempeño de más de un empleo público a prohibirse el doble ingreso y a establecerse excepciones a dicha prohibición, pasaremos a exponer las diferentes disposiciones constitucionales en el siguiente cuadro:

Tabla1

Evolución de la prohibición de doble percepción de ingresos

EVOLUCIÓN DE LA PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN DE INGRESOS	
Constitución Política de 1920	Art. 12°. – Nadie podrá gozar más de un sueldo o emolumento del Estado sea cual fuese el empleo o función que ejerza. Los sueldos o emolumentos pagados por instituciones locales o sociedades dependientes de cualquier forma del Gobierno, están incluidos en la prohibición.
Constitución Política de 1933	Art. 18°. – Nadie puede percibir más de un sueldo o emolumento del Estado, cualquiera que sea su función o empleo, salvo uno más por razón de la enseñanza. Los sueldos o emolumentos pagaderos por corporaciones locales o por sociedades dependientes en cualquiera forma del Poder Ejecutivo, están incluidos en esta prohibición.
Constitución Política de 1979	Art. 58°. – Los funcionarios y servidores públicos están al servicio de la Nación. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de una más por función docente.
Constitución Política de 1993	Art. 40°. – La Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de

confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

Fuente: Elaboración propia.

Respeto de la actual disposición constitucional, tenemos la Ley N° 28175 Marco del Empleo Público reconoce la prohibición de doble percepción de ingresos en su tercer artículo, prescribiendo que los empleados publico solo podrán recibir del Estado una remuneración, emolumento o compensación o algún ingreso denominado de la forma que sea. Asimismo, prohíbe que se perciba una remuneración y una pensión otorgada por el Estado de forma coetánea. Precisando de mismo modo que nuestra constitución, que la función educativa es una excepción a dicha prohibición, agregando que recibir dietas por participación en empresas públicas también es una excepción.

Asimismo, tenemos al Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que en su artículo séptimo reconoce la prohibición de la doble percepción de ingresos, sin embargo prescribe dicha prohibición expresando que un servidor público no puede ejercer más de dos cargos en el Estado, lo que permita que ostente un doble ingreso; por tanto, conjuga la prohibición tanto de los ingresos como de los cargos; asimismo, recalca que la única excepción es la actividad docente.

Ideas generales

Sobre la prohibición de doble percepción de ingresos, el profesor Chanamé (2009) refiere que:

Nuestra constitución y las leyes establecen deberes y derechos para el ejercicio de la función pública, por lo que ningún empleado público

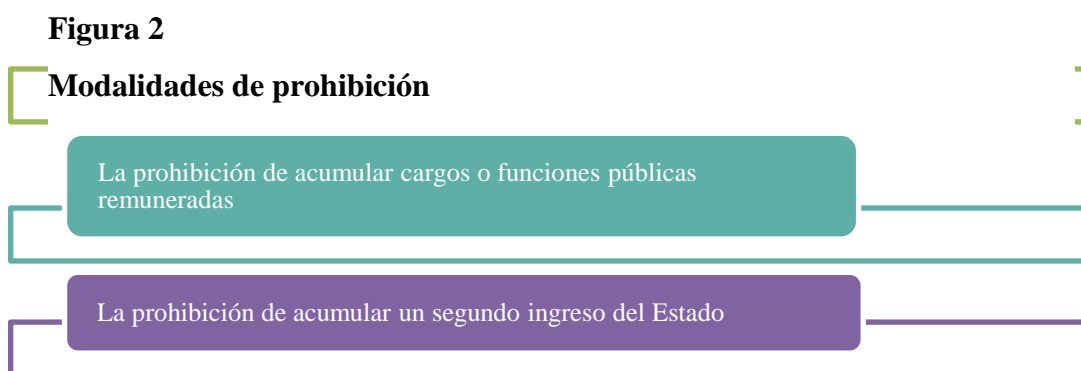
puede ejercer dos cargos públicos de forma subordinada y remunerada en una o varias entidades de la administración pública, pues no puede recibir dos ingresos de parte del Estado. (p. 260)

Una manifestación de la prohibición constitucional analizada, es la prohibición de acumulación de cargos o funciones públicas que consiste en el establecer una limitación absoluta, conocida en la doctrina como una incapacidad jurídica no eximible, que no permite que el funcionario pueda originar una nueva relación con otra entidad de Estado, sin importar el régimen jurídico laboral a la cual se encuentre supeditado. En base a ello, se constituyen dos supuestos, que pasaremos a desarrollar:

- a) Un empleado (funcionario o servidor) público que forma parte de una relación jurídica laboral con el Estado, ejerciendo una función pública dentro de una entidad estatal que origina que se le otorgue una contraprestación o algún ingreso.
- b) Un segundo vínculo jurídico laboral origina de forma autónoma con otra entidad del Estado.

Por otro lado, la prohibición constitucional, puede manifestarse en diferentes modalidades, las cuales resumiremos en el siguiente gráfico:

Sobre esas prohibiciones, el jurista uruguayo Sayagués (1953) refiere que:



Nota: Elaboración propia.

Se debe realizar una distinción de sueldos, cargos y funciones en la administración pública, debido a que son diferentes circunstancias, las cuales puede presentar de forma independiente o coexistente. Así es común que coexistan la prohibición de cargos y sueldos; lo que no sucede entre un cargo honorario o cuando se acumule sin tener el derecho a exigir una contraprestación por el mencionado cargo. Sobre la situación donde se acumulan funciones no suele presentarse una acumulación de cargos públicos. (pp. 318-319)

Por último, corresponde señalar que en nuestro país se ha establecido una prohibición constitucional de un segundo ingreso de las arcas del Estado, lo que en la praxis se denomina doble percepción, en ese sentido, existe una prohibición de las diferentes formas de percepción sin importar su identificación distinta.

Finalidades o fundamentos de la prohibición de doble percepción de ingresos

El máximo intérprete de nuestra constitución ya se ha manifestado respecto a las finalidades de la prohibición de doble percepción de ingresos, en el fundamento jurídico quinto de la sentencia recaída en el Exp. N° 03480-2007-PA/TC se sostiene que con la prohibición de busca: “Maximizar el acceso a los cargos públicos, derivado del derecho de todo ciudadano de participar en los asuntos públicos (...) la necesidad de que las labores asignadas se cumplan adecuadamente; es decir, una dedicación exclusiva al cargo”.

Por su parte, en la doctrina, se plantea que las razones para limitar el ejercicio de dos cargos públicos, es lograr un mercado laboral público más ordenado, evitar que determinados sujetos acaparen los cargos dentro del Estado o en el caso de los partidos o agrupaciones que al ingresar un gobierno ingresan con sus propios funcionarios. Cabe precisar, que uno de los principales argumentos es que se necesita aumentar el ingreso a los cargos dentro de la Administración Pública y que los ingresantes pongan a disposición de entidad todo su tiempo disponible. Asimismo, está establecido que todas las personas tiene el derecho reconocido para ser partícipes en las cuestiones públicas

del Estado, posibilitándolos así al ingreso a un cargo dentro de la administración pública, sin que se presenten situación o razones que lo excluyan; en consecuencia, si la normativa nacional dejará la posibilidad de que una persona ingreso a un número ilimitado de cargos dentro del Estado, los demás integrantes de la sociedad no podrán participar en asuntos públicos ostentado un cargo.

Por otro lado, se tiene al deber de dedicación como fundamento para prohibir la acumulación de cargos públicos. Sobre este fundamento, Diez (1977) señala que: “Esta restricción se sustenta en la necesidad de cumplir el deber de dedicación al cargo del funcionario, que comprende el desempeño de las tareas en el tiempo, forma y lugar establecidos legalmente” (p. 566). A ello podemos agregar, que si se permitiese que los empleados públicos adquieran varios cargos no podrán cumplir con su deber de forma adecuada, pues sus esfuerzo, tiempo, dedicación y empeño tendría que dividirse en el número de cargos que ha tomado, siendo factible que no cumpla de forma adecuada la funciones de ninguno de los cargos.

Excepción de la prohibición de doble percepción de ingresos

Por último, consiste detallar, que existe una excepción a la prohibición de doble percepción de ingresos, este es la función docente o educativa; es decir, el funcionario o servidor público sólo podrá ejercer un segundo empleo público si se trata un servicio personal que consista en enseñar o educar.

Dicha excepción fue debatida en la asamblea constituyente, donde se expusieron argumentos centrales: a) La desventaja del Estado de perder a excelentes profesionales en la docencia, por el solo argumento de ocupar dos cargos en la administración pública; b) Los irrisorios sueldos de los profesores de las instituciones públicas, que requería que se les permita tener más de un empleo, se manifestó incluso que si no se establecía una excepción, grandes sectores de lugares alejados de la capital de nuestro país se quedarían sin docentes en sus centros educativos

Figura 3

Exigencias

Por la exigencia de la actividad docente, el segundo ingreso autorizado debe provenir del desempeño de funciones docentes estricto sensu cumplidas en una entidad pública (docencia universitaria, escolar, técnica, etc.).

Por la exigencia de compatibilidad de regímenes jurídicos, es necesario también que el régimen jurídico aplicable a la función docente permita su coexistencia con otra tarea. En estricto, no es aplicable la excepción, si por la jerarquía o importancia de la labor docente implica un régimen de dedicación exclusiva o a tiempo parcial.

Por la exigencia de compatibilidad horaria, debe tenerse presente que el desempeño de la segunda labor no perturbe la dedicación y contratación al servicio requerido por la primera función. Por tanto, es posible asumir la función docente simultánea al primer cargo público, solo cuando sea posible atender ambas sin cruces de horarios.

Nota: Elaboración propia.

Ahora bien, la situación excepcional debe satisfacer tres exigencias, que resumiremos en el siguiente gráfico:

1.1.3.4 Doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones del estado.

La remuneración

En la doctrina se utilizan tres terminologías para identificar el pago que se le realiza al trabajador por la actividad laboral que realiza, estos son la remuneración, salario y retribución, que son utilizadas como sinónimos. Sin embargo, se puede diferenciar por su origen, pues un sector doctrinal considera que el salario se otorga a

una persona por haber realizado un trabajo subordinado, por el contrario, los términos retribución y remuneración se le otorga a una persona por haber realizado un trabajo independiente como subordinado. Después de precisar las terminologías que se utilizan en la doctrina, pasaremos a exponer algunos conceptos, el autor nacional Anacleto (2015) refiere que:

La remuneración o también identificada con los términos de sueldo, salario o contraprestación pueden concebirse como el monto dinerario que de forma excepcional se otorga en especies al trabajador, por haber brindado su fuerza de trabajo, es decir, su capacidad de realizar determinadas actividades productivas. (p. 456)

Por su parte, Arévalo (2003) sostiene que: “El termino remuneración no solo incluye el pago ordinario que el empleador le entrega al trabajador, sino también a los demás pagos en sus diferentes modalidades que son percibido por el trabajador por parte del empleador” (p. 163). Por otro lado, Rendón (1994) expone una definición amplia y restringida de la remuneración:

Desde un punto de vista amplio, la remuneración se compone del conjunto de pagos que realiza el empleador en beneficio del trabajador, sin importar el modo, la oportunidad, los descuentos que deberá realizar para sistemas como el de salud y previsional; asimismo, el trabajador se puede beneficiar de forma directa o indirecta (por intermedio de su familia). En este sentido, la remuneración es catalogada como general o total (...). Desde un punto de vista restringido, se concibe a la remuneración como el pago que realiza el empleador preferentemente en dinero efectivo y excepcionalmente en especies con determinada periodicidad, como contraprestación de las labores que ha realizado, esta remuneración es conocida como la básica, la cual se abona por una semana, quincena, mes o año. (pp. 246-247)

Los juristas Español Alonso & Casas (2002) expone de forma particular, el concepto de salario bajo los siguientes términos: “El salario se otorga por el empleador en favor del trabajador para retribuir el trabajo que ha realizado, es una obligación primordial de un contrato laboral” (p. 329).

Por otro lado, corresponde exponer la definición de remuneración en la normativa nacional e internacional, así nuestra Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 24° señala que la remuneración es un derecho y que la misma debe cumplir con las características de equidad y suficiencia, que le facilite alcanzar un estado de bienestar físico y emocional tanto personal como familiar; asimismo, precisar su naturaleza primordial en relación a las demás obligaciones del empleador.

La OIT mediante el Convenio N° 95 en el artículo 1° identifica al salario con los términos de ganancia o remuneración, sin considera el criterio de su determinación, solo con la exigencia de que pueda materializarse, pudiendo haberse originado por convenio o por disposición legal, que el empleador deberá otorgar al trabajador en cumplimiento de un contrato laboral celebrado de forma verbal o escrita, por haber puesto a su disposición su fuerza de trabajo.

A manera de comentario, la remuneración es una contraprestación económica otorgada por el empleador a su trabajador por realizar los mandatos encomendados, tiene un carácter necesario, a razón de que estos cubren su propia subsistencia y la de su familia (alimentación, salud, vivienda, educación, vestido, etc.)

Naturaleza jurídica

Como idea preliminar de este acápite, para delimitar la naturaleza jurídica de la remuneración o que los pagos otorgados por el empleador tengan la categoría de remuneración, el mencionado pago debe cumplir dos caracteres indispensables:

- a) Ser entregado como retribución a las labores realizadas por el trabajador.
- b) Ser de libre disposición del trabajador. (Pizarro, 2006)

En consecuencia, la naturaleza de la remuneración se da por dos elementos esenciales, estos son la contraprestación y la libertad de disposición; el primer elemento se origina del propio contrato laboral, pues existe una correspondencia entre el trabajador quien debe poner a disposición su fuerza de trabajo y el empleador que debe otorgarle una contraprestación. En segundo elemento es una extensión de la autonomía de voluntad de trabajador, quien podrá disponer libremente de su remuneración sin estar sujeto a alguna restricción.

En el estudio de cualquier figura jurídica es muy relevante comprender su naturaleza, previamente se debe descifrar un concepto homogéneo, así tenemos al profesor Anacleto (2015) quien sostiene que:

En primer lugar y en correspondencia a la naturaleza del contrato laboral como oneroso y sinalagmático, podemos definir a la remuneración como una prestación que le corresponde al empleador originada porque el trabajador realizar labores en beneficio del empleador, en consecuencia, existe una correspondencia entre la remuneración y el trabajo; es decir, a todo trabajo le corresponde una remuneración, por lo que es una relación sinalagmática pues existe reciprocidad entre el trabajador y el empleador; asimismo, es oneroso porque la actividad del trabajador requiere ser compensado con un monto dinerario y excepcionalmente en especies. (p. 458)

Sobre la naturaleza de la remuneración podemos referir que una contraprestación que se origina por la existencia de una relación de trabajo, la misma que se proyecta como una ventaja económica en favor del trabajador, dicha ventaja se da porque el empleador le entrega el pago que permiten incrementar el patrimonio del trabajador. Asimismo, podemos sostener que la remuneración tiene la naturaleza de un derecho constitucional, debido a que se encuentra reconocida en el artículo 24° de nuestra constitución política, donde se manifiesta que la remuneración es un derecho y que la misma debe cumplir con las características de equidad y suficiencia, que le

facilite alcanzar un estado de bienestar físico y emocional tanto personal como familiar; asimismo, precisar su naturaleza primordial en relación a las demás obligaciones del empleador.

Características

En la doctrina se reconocen un listado de características de la remuneración, por lo que pasaremos a desarrollar cada una de ellas.

a) Contraprestativo

La remuneración es contraprestativo, debido a que en la relación laboral el trabajador deberá poner a disposición su fuerza laboral, lo que ocasionará que el empleador se encuentra obligado a otorgarle una contraprestación mediante el pago de una remuneración ya sea en dinero o en especies. Sobre esta característica Silva & Mamani (2017) señalan que:

El otorgamiento de la remuneración por parte del empleador en beneficio del trabajador, es resultado de la retribución por haber realizado una actividad, esta situación por el que empleador-trabajador dependen o subordinan hace que se identifique la característica de contraprestativo; asimismo, la subordinación existente entre el sujeto que presto su fuerza de trabajo y el sujeto que se benefició de ella, permite la corroboración de un vínculo laboral, porque se trata de una aspecto objetivo del vínculo. (p. 57)

b) Es de libre disposición

Esta característica se debe a que el trabajador es autónomo al decidir la forma y el modo para el que destinará o utilizará su remuneración, la cual obtuvo como ocasión de su trabajo. Así tenemos a la profesora Pizarro (2006) quien manifiesta que:

En circunstancias generales, no existe debate respecto a que la remuneración puede ser dispuesta de forma autónoma por arte del trabajador, pues queda a criterio y consideración del propio trabajador el

destino que le dará a su remuneración, pues este lo realizará a su mejor conveniencia. Sin embargo, si existirá debate cuando las contraprestaciones otorgadas por el empleador tengan una disposición limitada, ese es el caso de la remuneración en especies donde el trabajador se ve limitado por la naturaleza de las especies que recibió como remuneración, otro ejemplo con las bonificaciones que tienen finalidades específicas, así tenemos a la asignación escolar, que el trabajador deberá utilizar en las necesidades escolares sus hijos. (p. 67)

Asimismo, esta característica responde a que el trabajador no se encuentra constreñido a dar cuenta de la forma o modo en que utilizó la remuneración que percibió, quedando en el ejercicio de su autonomía darle un destino a lo que ha obtenido, lo que no sucede cuando le es otorgado un concepto denominado viático, la cual si deberá justificar y explicar el destino que se le asigne.

c) Es pagado en dinero

Esa característica se debe a que la remuneración deberá ser otorgada en dinero, ya sea en efectivo, por medio de un título valor o mediante una transferencia bancaria; sin embargo, de forma excepcional puede ser remunerado en especies, tales como artículos o productos de consumo primario.

d) Carácter alimentario

Esta característica, es la finalidad para el cual el trabajador labora, se puede sostener de forma unánime que los trabajadores laboran para subsistir; es decir, trabajan para vivir pues mediante su remuneración obtendrá ingreso que son necesarios para tener calidad de vida personal y familiar.

e) Intangible

Esta característica se debe a que la remuneración no puede ser cobrada por otra persona que no sea el trabajador, la intangibilidad supone que solo es potestad del trabajador cobrar su remuneración, siendo una excepción que las parejas y demás

familiares directos previa autorización con las formalidades exigidas por la ley, puedan cobrar su remuneración.

f) Inembargable

Esta característica de la remuneración, supone que no es factible el embargo judicial de la remuneración de un trabajador, salvo la excepción del embargo para el cumplimiento de una obligación alimentaria, la misma que ha sido determinada judicialmente, la cual puede ascender como limite a un 60% del integro de la remuneración

g) Carácter prioritario

Esta característica de la remuneración consiste que ante una situación donde un empleador tenga un conglomerado de obligaciones incluida la de pagar la remuneración a sus trabajadores, esta obligación se debe cumplir con prioridad, es decir, en primer lugar deberá pagar a sus trabajadores. Asimismo, corresponde precisar que los beneficios sociales tienen esa misma prioridad. En consecuencia, ocupa el primer lugar en un rango de prioridades cuando se declare insolvente, se disuelva, liquide o quiebre el empleador.

h) Irrenunciable

Esta característica de la remuneración es una manifestación del principio de irrenunciabilidad, pues la remuneración es un derecho que se encuentra protegido por nuestra carta magna y al igual que los beneficios sociales, el trabajador no puede renunciar del disfrute de ellos.

Estructura

a) Remuneración básica

En palabras del profesor Anacleto (2015) la remuneración básica se entiende como:

El pago que realiza el empleador y que será recibido por el trabajador, que busca compensar indiscutiblemente la labor que realiza el trabajador, ya sea considerando el lapso temporal que realizó sus labores o el nivel de productividad que tuvo, o ambas de forma conjunta, que se podrán materializar en dinero o en especies (p. 462)

Los pagos recibidos por el trabajador tienen la condición de básicas, debido a que sirven para calcular otro pago de naturaleza remunerativa que su empleador debe otorgarle. Asimismo, debe precisarse que en la doctrina existen dos criterios que se utilizan para determinar la remuneración, por lo que se tendrá por un lado la remuneración por rendimiento y por el otro a la remuneración por el tiempo, así pasaremos a desarrollar cada uno de esos tipos de remuneración:

b) Remuneración por rendimiento

Este tipo de remuneración básica es determinada en base al rendimiento o productividad del trabajador, para lo que se establece una tarifa de productividad. En la práctica común este tipo de remuneración básica se le conoce como salario a destajo o comisión.

c) Remuneración por tiempo

Este tipo de remuneración básica es determinado en base a la temporalidad del trabajo realizado por el trabajador; es decir, se le abonará en un lapso temporal establecido dicha remuneración, misma que puede ser diaria, semanal, quincenal, mensual u otro lapso temporal. El lapso temporal varía dependiendo el sector productivo y las actividades productivas, así por ejemplo, los obreros o agricultores reciben una remuneración semanal, mientras que los empleados públicos o privados de forma quincenal o mensual.

Los complementos o suplementos remunerativos

Como idea preliminar, debemos anotar que los conceptos a desarrollar en este acápite no se encuentran reconocidos en la normativa nacional; sin embargo, deben

tenerse en consideración para comprender los conceptos remunerativos y no remunerativos de los ingresos del trabajador. En ese sentido, sobre este elemento de la remuneración el profesor Anacleto (2015) señala que:

Son conceptos que no están integrados en la remuneración básica, sin embargo, puede ser calculado o determinado en base a ella; asimismo, no se originan de la prestación de servicios del trabajador sino de las circunstancias de la prestación, las cualidades del trabajador, contextos externos o productividad del trabajo. (p. 463)

Asimismo, estos complementos son identificados por diferentes denominaciones, tales como: asignaciones, gratificaciones y bonificaciones. Este elemento de la remuneración básica puede originarse de diferentes modalidades, ya sea por decisión unilateral del empleador, por negociación colectiva, u otras situaciones; asimismo, estos se subdividen en diferentes grupos que pasaremos a explicar:

Compensaciones contraprestativas

Este tipo de complementos se originan o determinan en base a la naturaleza excepcional del trabajo o el empeño puesto por el trabajador. Este grupo se encuentra estrechamente relacionado con la prestación de servicios; sin embargo, no tiene el objetivo de remunerar al trabajador por sus servicios, sino que busca otorgarle un reconocimiento por el empeño y esfuerzo que haya puesto al momento de realizar sus labores. En nuestro país a este tipo de compensaciones se le denomina bonificaciones, así podemos identificar los siguientes tipos de compensaciones contraprestativas:

- a) Por el trabajo en altura.
- b) Por las horas extras.
- c) Por la peligrosidad, suciedad o toxicidad.
- d) Por los servicios nocturnos
- e) Por la puntualidad, entre otros.

Por último, corresponde precisar que estas compensaciones tienen una naturaleza condicionada pues requiere que se cumpla determinada circunstancia o situación para que el trabajador goce de ella, caso contrario no se le otorgue la compensación.

Suplementos personales

Para determinar este tipo de suplementos se debe tener en consideración el carácter personal del trabajador, es decir, cualidades o aptitudes como su preparación, experiencia, capacitación y entre otros. Ese tipo de suplementos son identificados en nuestro país con la denominación de asignación.

Suplementos particulares

Para la determinación de este suplemento no se tiene en consideración las circunstancias del trabajo ni las del trabajador, sino son por circunstancias ajenas como una celebración religiosa o patriótica, en nuestro país se denomina gratificaciones, que se encuentran reguladas en la Ley 29351, norma que reconoce los aguinaldos por fiestas patrias y navideñas.

Suplementos aleatorios

Para la determinación u otorgamiento de estos complementos se toma en consideración el estado de productividad, los resultados de producción de la empresa. Así es común que el empleador y los trabajadores vía negociación colectiva acuerden el otorgamiento de dichos complementos considerando los logros de productividad, ventas, utilidad, entre otros.

1.1.3.5 Beneficios sociales

Concepto de beneficios sociales

Toyama (2014) define a los beneficios sociales como una de las instituciones primordiales en el campo de las relaciones individuales de trabajo. Dicha importancia se debe según este autor a la carencia de normativa especializada en el derecho laboral, aunándose a ello los cambios sociales existentes en relación a la regulación de los

beneficios laborales, lo que implica que la normativa respecto a estos beneficios laborales debe ser de conocimiento general con el objetivo de hacer una correcta interpretación de las mismas.

Los beneficios sociales como aquellas prestaciones jurídicas con carácter de seguridad social, acumulables, no sustituibles y no remunerables que el empleador se encuentra obligado de brindar al trabajador con miras a optimizar su status de vida y de sus dependientes, dichas prestaciones serán otorgada por intermedio de tercero. En ese mismo sentido, tenemos a Díaz (2014) quien considera que los beneficios sociales:

Son conceptos que se otorgan al trabajador en busca de que alcance un mejor estado de bienestar tanto personal como familiar. Estas percepciones no de originan directamente de la puesta a disposición o resultados de su fuerza de trabajo; así pueden haberse originado en las normas, negociaciones colectivas, contrato laboral y hasta por decisión del propio empleador. (p. 97)

En esa misma perspectiva Toyama (2015) indica que los beneficios sociales:

Son las percepciones en razón a una situación o circunstancia de su trabajo, sin que eso influya en la forma, modo, tiempo del otorgamiento, de su carácter voluntario u obligatorio. Por tanto, estos beneficios son entregados al trabajador de forma independiente de la procedencia, cantidad, permanencia o beneficiarios. (p. 126)

Asimismo, tenemos a Paredes & Mamani (2017) quienes señalan que: “Los Beneficios Sociales desempeñan un rol social, por lo que son muy importantes para los trabajadores, ya que permite mejorar su calidad de vida personal y familiar” (p. 74).

Por otro lado, tenemos a Bueno (2006) refiere que:

Deben diferenciarse a los beneficios sociales originado por disposición de la ley de las que se han originado en una negociación colectiva y se ha materializado en convenios colectivos, así tenemos que la CTS,

seguro de vida, gratificaciones, asignaciones familiares, participación en las utilidades y entre otros son de procedencia legal; es decir, han sido previstas por normas legales. (p. 11)

Boza (2000) refiere que: “Son las percepciones que el empleador otorga al trabajador sin ser un efecto directo de su actividad, ni tampoco considera su procedencia, la cantidad, la oportunidad de la entrega o si cuenta con carácter remunerativo” (p.145). Por su parte, Saco (2002) desde una perspectiva histórica refiere que los beneficios sociales:

Son logros sociales o las diferentes ventajas alcanzadas por los trabajadores, que no son similares a la sola retribución o compensación que recibe por sus labores y que se desprende de la situación laboral, tales como la jornada, descansos, contexto y entre otros; a ello se le adhieren las compensaciones económicas por haber sido separado de puesto de forma incausada o arbitraria. (p.14)

Tipos de beneficios

a) Los beneficios sociales legales

Este tipo de beneficios sociales son los que se encuentran regulados de forma expresa en la norma legal: es decir, se originan por la disposición legal de una norma jurídica. Dentro de los beneficios legales encontramos a los siguientes: En primer lugar, tenemos a los beneficios sociales remunerativos compuesta por los siguientes: Asignación familiar, descansos remunerados, horas extras, aguinaldos; en segundo lugar, tenemos a los beneficios sociales no remunerativos que se encuentran enmarcados en el artículo 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

b) Beneficios sociales convencionales

Este tipo de beneficios de originan de una negociación colectiva y se materializan en un convenio colectivos; sobre esto, Paredes & Mamani (2017) refieren que: “No solo puedan originarse por convenios colectivos, sino que además pueden

originarse por decisión unilateral del trabajador, contrato de trabajo o costumbre” (p. 80).

Dentro de este tipo de beneficios; podemos encontrar a las gratificaciones extraordinarias, bonificaciones por onomástico, asignación escolar, bono por productividad, etc. Por último, resumiremos los principales tipos de beneficios sociales reconocido en nuestro país en el siguiente cuadro:

Tabla2
Beneficios sociales

BENEFICIOS SOCIALES		
Se clasifican en:		Conceptos que lo confirman
	Naturaleza	
Beneficios legales		Asignación familiar
		Descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)
		Horas extras y sobretasa nocturnas
	Remunerativa	Gratificaciones por fiestas patrias y navideñas
	No remunerativa	Compensación por tiempo de servicios
		Seguro de vida ley
		Participación en las utilidades
Beneficios convencionales	Originado por convenio colectivo	Gratificaciones ordinarias
		Bonificaciones por cumpleaños
		Asignación escolar
		Bono por cumplimiento de metas, entre otros

Nota: Elaboración propia.

1.1.3.6 Gratificaciones legales

Concepto

Este beneficio social es un beneficio legal y de naturaleza remunerativa, como menciona el profesor Anacleto (2015): “Un aguinaldo por fiestas patrias y navidad” (p. 465). Para Toyama citado por Paredes & Mamani (2017) señalan que: “Son los montos económicos que recibe el trabajador de forma separada de la remuneración básica, que requiere el cumplimiento de requisitos” (p. 37).

De acuerdo a nuestra normativa nacional, los trabajadores deben percibir dos aguinaldos anuales, una con ocasión de fiestas patrias y otra por ocasión de fiestas navideñas, que ascenderá a una remuneración mensual.

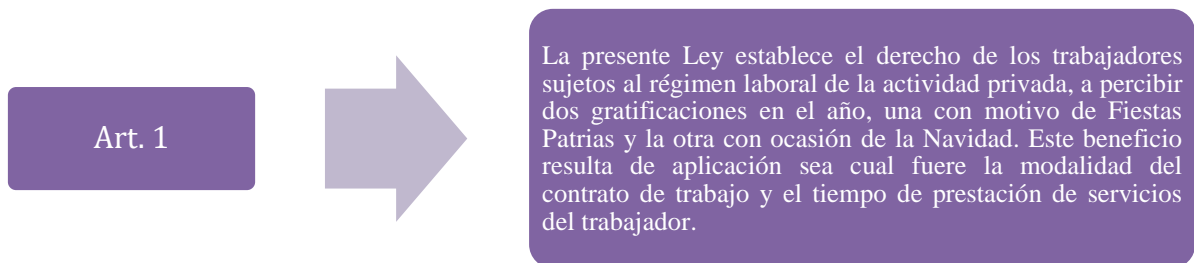
Base normativa

Como antecedente normativo de las gratificaciones legales tenemos la Ley N^a 27735 promulgada en el mes de mayo de 2002, misma que fue reglamentada por el Decreto Supremo N^o 005-2002-TR.

La norma vigente que regula las gratificaciones legales es la Ley N^o 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad:

Figura 4

Gratificaciones



Nota: Elaboración propia a partir de la Ley N^o 27735.

La norma vigente fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 007-2009-TR

Requisitos

El único requisito que el trabajador requiere ostentar para recibir sus aguinaldos es encontrarse trabajado en la fecha que corresponda otorgar dicho beneficio social, estos son la primera quincena de julio para el aguinaldo de fiestas patrias y la primera semana de diciembre para el aguinaldo de fiestas navideñas. Asimismo, puede percibir dichas gratificaciones a pesar de encontrarse de vacaciones o de licencia con goce de su remuneración.

Por último, corresponde precisar, que si el trabajador no cumple con el tiempo requerido para percibir el íntegro de la gratificación, es decir, los seis meses de servicios, se le otorgará la gratificación de forma proporcional al servicio brindado.

Tipos de gratificaciones

En la doctrina y en la legislación nacional se reconoce dos tipos de gratificaciones, estos son los siguientes:

- a) Aguinaldo de fiestas patrias: Esta gratificación es otorgada por motivo de la celebración del día de la independencia de nuestro país.
- b) Aguinaldo de fiestas navideñas: Esta gratificación es otorgada por motivo de la celebración de la festividad cristiana denominada navidad, misma que se realiza en conmemoración del nacimiento del niño Jesús.

1.1.3.7 Bonificaciones

Concepto

Son pagos adicionales, remuneraciones complementarias o suplementos remunerativos que el empleador otorga al trabajador que derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo, por circunstancias externas del trabajo, por

cuestiones de productividad, resultados de sus actividades o por las circunstancias especiales del trabajo.

Tipos de bonificaciones

Las bonificaciones son otorgadas por alguna circunstancia especial, así teniendo en consideración dicha circunstancia podemos ubicar a los siguientes tipos de bonificaciones:

- a) Por la naturaleza del trabajo: Bonificación por trabajo fatigante o por exposición a toxicidad.
- b) Por el trabajo nocturno: Bonificación por trabajo nocturno.
- c) Por el lugar del centro de trabajo: Bonificación por trabajo en zona aislada.
- d) Por eficiencia o por productividad: Bonificación por cumplimiento de metas.
- e) Por puntualidad: Bonificación por puntualidad.
- f) Por antigüedad en el trabajo: Bonificación por 15 años de servicios.

1.1.3.8 Prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones del estado

En la realidad nacional, los funcionarios o servidores públicos que en amparo de la ley y nuestra constitución política realizan la función docente; es decir, de forma complementaria a su actividad de funcionario o servidor público en una entidad de la administración pública enseñan en un centro educativo básico, superior o técnico, deben de firmar una declaración jurada manifestando que percibirán sus gratificaciones (aguinaldo por fiesta patrias y por fiestas de navidad) y bonificaciones (tales como asignación familiar, escolaridad) de un solo trabajo.

Esta situación supone una afectación al principio laboral de irrenunciabilidad de derechos, debido a dos razones; en primer lugar, porque no existe ninguna norma legal que establezca que el empleado público que realice la función docente permitida como una excepción por nuestra constitución y leyes, solo deba percibir sus

remuneración básica sin sus complementos, estos son las gratificaciones y bonificaciones; en segundo lugar, porque no se puede requerir a ningún trabajador sin importar que sea del sector público y brinde sus servicios al Estado que renuncie a percibir los complementos de sus remuneraciones estos son las gratificaciones y asignaciones.

Por último, se debe precisar que la remuneración es el pago por la contraprestación dada incluyendo los beneficios sociales a todo trabajador; asimismo, de este aporte se descuentan los tributos y aportes laborales (CTS, seguro social de ESSALUD) ; sin embargo, a los trabajadores del empleador público que realizan la función docente se les niega la percepción de los beneficios como las gratificaciones y bonificaciones, sin expresar norma alguna, mediante la suscripción de una declaración jurada, por la que se declara no recibir el aguinaldo de fiestas patrias ni de navidad, adjuntando constancia para que se abone dicho monto a la institución en la que se labora. Esta situación es corroborada con las declaraciones juradas que se adjuntan en este informe como ANEXO 3.

1.1.3.9. Afectación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Concepto de principios laborales

El maestro Plá Rodríguez (2000) ha señalado que:

Los principios se definen como aquellas directivas que orientan algunas normas e inspiran de modo directo o indirecto una serie de soluciones, los cuales permiten ser de utilidad para la promoción y orientación de la emisión de nuevas normas, al momento de interpretar las normas creadas y solución a los casos no previstos en las mismas. (p. 33)

El ilustre laboralista de nacionalidad peruana Pasco (1997) sostiene que:

Los principios del derecho son entendidos como la base o cimiento sobre el cual se instaura un sistema de conocimiento, admitido como tal, en virtud de resultar evidentes o por ser sometidos a una comprobación,

en otros términos, constituyen supuestos que surgen como consecuencia de las necesidades en la investigación y la práctica. (p. 37)

Funciones de los principios laborales

Al respecto, es preciso indicar que los principios presentan tres fundamentales funciones, que pasaremos a detallar:

- a) Informadora: Esto implica que los principios son una fuente de inspiración para el legislador, siendo la base del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: Esta función hace referencia a que los principios van a aplicarse como fuente supletoria cuando se dé el caso de la inexistencia de una norma, por lo que resulta ser un medio para poder lograr la integración del derecho.
- c) Interpretadora: Esta es la tercera función de los principios, el cual está referido a que constituye un criterio orientador de los magistrados en intérpretes de la norma.

En atención a ello, el maestro Podetti (1997) ha señalado que las funciones de los principios generales del derecho se proyectan a los principios del derecho del trabajo, siendo que a éstos también se les atribuye la triple función, tal como se desarrollará en el siguiente párrafo:

- a. Política legislativa: Esta primera función consiste en que las leyes laborales tienen su base y fundamento en los principios, otorgando una eficacia ejecutiva en su aplicación y los límites regulados por tales leyes. En este sentido, el legislador le corresponde la aplicación del principio pertinente, así como al funcionario o unidad administrativa al momento de la emisión de actos administrativos de naturaleza laboral.
- b. Normativa: En cuanto a esta segunda función debe indicarse que el principio va a constituir la fuente supletoria cuando se dé la inexistencia o vacío de una ley.

- c. Interpretativa: Respecto a esta tercera función resulta trascendental mencionar que el escenario propicio para la aplicación de la función del principio se da cuando deba realizarse la operación lógico – valorativa del sentido y alcance de la norma, los casos no previstos en la norma y los que han sido previstos se solucionarán aplicando el principio pertinente. En los casos contenciosos la interpretación corresponde al magistrado, así como al abogado defensor. (pp. 143-144)

Principales principios laborales

Entre los principales principios laborales se procederá a enumerar cada uno de los principios con su respectiva descripción, estos son:

a) Principio protector

Vásquez Vialard (1986) en lo concerniente a este principio ha indicado que:

Resulta aplicable el criterio referido a que la ley debe considerar un estado de igualdad jurídica entre los sujetos, toda vez que existe un desnivel entre el empleador y el empleado, por lo que debe asegurarse una mayor protección a quien se encuentra en una situación desfavorable que puede ser aprovechada por la otra parte. (p. 71)

Para Plá Rodríguez (2000) entiende al mencionado principio como: “Aquella directriz que enmarca al Derecho del Trabajo, toda vez que en vez de promover la igualdad, busca otorgar una protección preferente a la parte que se encuentra en una situación de desventaja, nos referimos al trabajador” (p. 38).

b) Principio de primacía de la realidad

Sobre este principio el jurista Guerrero (1999) sostiene que el principio en referencia consiste en que la verdad de los hechos en todos los casos y circunstancias prevalecerá sobre la apariencia o acuerdos formales en materia laboral. En ese sentido,

lo que ocurra en la praxis laboral siempre será lo que primará, quedando en segundo plano cualquier convenio arribado por el empleador y el trabajador.

Así pues, el mencionado principio en el contexto del Derecho Laboral constituye una protección por excelencia para el empleado, a efectos de que no sea marginado de los hechos en la aplicación de alguna norma que aparente la realidad.

c) Principio de buena fe

Este principio hace referencia a que el comportamiento del empleador y el empleado deben desarrollarse en cumplimiento de sus obligaciones en cualquier etapa de la relación laboral, debiéndose guardar recíprocamente fidelidad en el desempeño de sus funciones, así como actuar con honestidad, prudencia, diligencia, etc.

d) Principio de Justicia y equidad

En referencia a este principio, el maestro mexicano John Rawls (citado por Álvarez 1986) señala lo siguiente:

La justicia se fundamenta en dos principios: 1. Cada sujeto que interviene en una práctica de una institución social o que es afectado por este, ostenta el derecho a la más extensa libertad que se asemeja a la libertad de todas las personas. 2. Las desigualdades son arbitrarias, salvo que exista una justificación razonable. La justicia hace referencia a la erradicación de desigualdades arbitrarias y la instauración de un equilibrio adecuado entre las pretensiones contrarias. De otro lado, la equidad constituye la estructura fundamental que va a permitir reunir los principios que conforman la justicia. (pp. 18-19)

e) Principio de Continuidad

En lo concerniente al principio de continuidad, consiste en la existencia y conservación del contrato de trabajo, en virtud de la permanencia en el tiempo por ser una relación de tracto sucesivo, siendo que el vínculo de trabajo no culmina al

efectuarse determinado acto, sino que su ejecución se prolonga en el transcurso del tiempo.

f) Principio de irrenunciabilidad

Para Neves (2000) explica que:

Un derecho surge de una disposición normativa de naturaleza dispositiva o imperativa. Respecto a la primera, el titular tiene la facultad de decidir libremente sobre esta. En cuanto a la segunda, el titular no puede abandonar su derecho por su voluntad, en caso de hacerlo constituirá un acto de renuncia, por lo que a diferencia de la disposición la renuncia no será válida. (Pp.102-107).

En atención a ello, resulta relevante traer a colación que en el Derecho del Trabajo existe una inmensidad de normas relativamente imperativas, por lo que los derechos que ostentan los empleados son indisponibles en lo concerniente a las normas imperativas. Por otro lado, Guerrero (1999) explica que:

El principio de irrenunciabilidad es una manifestación del orden público, cuyos beneficios y garantías son otorgados a los empleados, teniéndose por finalidad proteger a quien se encuentra en una situación de debilidad en lo económico, por lo que puede ser sometido con facilidad a renunciar al ejercicio de su derecho. (p.85)

La irrenunciabilidad constituye el medio que nuestros legisladores utilizan para poder brindar protección al empleado, quien en su estado de necesidad se ve obligado a renunciar al ejercicio de su derecho, ocasionando una situación más desfavorable para sí mismo, es por tal razón que las normas laborales tienen un carácter imperativo, por lo que en modo alguno puede dejarse a criterio de los beneficiarios la observancia de las mismas.

El principio de irrenunciabilidad hace referencia a la improcedencia de la renuncia de derechos indisponibles o imperativos, siendo solo factible la renuncia de

carácter dispositivo. Aunado a ello, la Constitución Política del Perú en su artículo 26, numeral 2, prescribe que en todas las relaciones laborales se respete el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la citada Norma Suprema, así como en las demás leyes.

Afectación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Resulta pertinente exponer que el no otorgamiento de gratificaciones y bonificaciones a los funcionario y servidores público que brindan sus servicios al estado y también realizan actividades de docencia en instituciones educativas (tales como colegios, institutos y universidades) supone una transgresión al principio laboral de irrenunciabilidad de los derechos laborales, pues estos empleados público al momento de ejercer la docencia se le requiere a renunciar de sus gratificaciones y bonificaciones solo reciben su remuneración básica, la cual tampoco recibirá de forma íntegra pues se le aplicarán los descuentos establecidos por ley sobre el sistema de salud y el sistema previsional.

Siendo el principio de irrenunciabilidad un principio que protege y garantiza que los trabajadores disfruten de todos los derechos reconocidos en nuestra constitución y que cualquier renuncia ya sea voluntaria será declarado nula, la emisión de declaraciones juradas por parte de los empleados públicos que ejercen la docencia es factible de declararse nulo, pues no existe ninguna norma legal que establece de forma expresa o tácita que funcionario o servidor público que realice la función docente deba solo recibir sus remuneración básica con los descuentos legales correspondientes y no sus complementos, estos son sus gratificaciones y bonificaciones

1.2. Justificación de la investigación

La presente investigación tiene su base justificante en la prohibición de la doble percepción de la remuneración en el Estado, que tiene su excepción cuando el servidor público realiza funciones en la docencia o es director en una entidad donde percibe dietas; sin embargo, a estos funcionarios solo se les otorga el haber básico y se les niega la percepción de los beneficios como las bonificaciones y aguinaldos, sin

expresar norma alguna; es por ello, que nuestro objetivo es demostrar que la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, afectará la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en su relevancia social, debido a que la remuneración y los beneficios sociales otorgados a los trabajadores del sector público son derechos que deben percibir de forma íntegra, sin mediar ningún impedimento, sea por las mismas instituciones o por las leyes, debido a que nuestra Constitución ampara la doble percepción de remuneración cuando su labor sea de docente siendo una de las excepciones de acuerdo a ley.

Las implicancias prácticas del tema que se aborda en la presente investigación, radican en la búsqueda de argumentos para que las gratificaciones como las bonificaciones sean otorgadas a los servidores que ejercen la docencia y otro cargo público, debido a que estos cumplen con el trabajo encomendado sin perjuicio, debiendo recibir no solo su remuneración sino también los beneficios sociales que establece la ley. Por lo tanto, se busca demostrar que la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público en primer lugar, afecta la prevalencia del principio laboral de irrenunciabilidad; en segundo lugar, se busca que sea efectivo el mandato constitucional de recibir una remuneración con equidad.

El valor teórico de nuestro trabajo es la introducción de los resultados a debate académico y apoyar el desarrollo teórico de nuestros temas de investigación, las cuales se encuentra muy poco estudio. Finalmente, el valor metodológico de nuestra investigación se origina con la incorporación de nuestros instrumentos metodológicos para que sean aplicados en investigaciones posteriores.

1.3. Problema

1.3.1 Realidad problemática

Los tres elementos necesarios y suficientes para establecer una relación laboral son la prestación personal de trabajo, la subordinación y la remuneración; asimismo, esta relación permitirá un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores.

De modo que, para el empleador la remuneración es la compensación que tiene que pagar por la prestación personal de servicios del trabajador que emplea y para el trabajador es el ingreso económico que obtiene gracias a la puesta en servicio de su trabajo. Por lo tanto, el trabajo dignifica al hombre, ya que es un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia y la de su familia. Nuestra Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 24° señala que la remuneración es un derecho y que la misma debe cumplir con las características de equidad y suficiencia, que le facilite alcanzar un estado de bienestar físico y emocional tanto personal como familiar; asimismo, precisar su naturaleza primordial en relación a las demás obligaciones del empleador.

Asimismo, en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe que:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa (...).

De lo expuso, se debe entender que la remuneración es una compensación económica o recompensa de todo tipo que es otorgada por el empleador a su trabajador tras realizar los mandatos encomendados o llevar a cabo las tareas que se le asignó,

tiene un carácter necesario, a razón de que estos cubren su propia subsistencia y la de su familia (alimentación, salud, vivienda, educación, vestido, etc.). En ese sentido, Barriga & Rendón (2016) esta compensación puede ser directa o indirecta:

La compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, bonificaciones y demás. (p.2)

Entonces, por mandato constitucional, legislación y doctrina nacional todo trabajador tiene derecho al pago de la remuneración y de los beneficios sociales los cuales son prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador, al ser este un derecho constitucionalmente reconocido también tiene el carácter de irrenunciables e intangibles.

Ahora bien, nuestro estudio se centra en la remuneración integral (remuneración básica y remuneración complementaria) que se da al interior de la relación laboral, limitándonos al análisis de los ingresos percibidos en el régimen del sector público; es decir, entre el Estado y los particulares. Para lo cual, el artículo 40° de la Constitución Política dispone que: “Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”.

Por su parte, la Ley N° 28175 Marco del Empleo Público reconoce la prohibición de doble percepción de ingresos en su tercer artículo, prescribiendo que los empleados públicos solo podrán recibir del Estado una remuneración, emolumento o compensación o algún ingreso denominado de la forma que sea. Asimismo, prohíbe que se perciba una remuneración y una pensión otorgada por el Estado de forma coetánea. Precisando de mismo modo que en nuestra Constitución, la función educativa es una excepción a dicha prohibición, además de las dietas por participación en empresas públicas.

Asimismo, tenemos al Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que en su artículo sétimo reconoce la prohibición de la doble percepción de ingresos; sin embargo, prescribe dicha prohibición expresando que un servidor público no puede ejercer más de dos cargos remunerados en el Estado, ya que aquello le significará al servidor la percepción de un doble ingreso, lo cual por regla está prohibido; por tanto, conjuga la prohibición tanto de los ingresos como de los cargos; asimismo, recalca que la única excepción es la actividad docente.

Por otro lado, mediante Ley N° 30539 que modifica el artículo único de la Ley N° 30026, autoriza a los gobiernos regionales, gobiernos locales y a las instituciones públicas y empresas del Estado la contratación de pensionistas de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas para prestar servicios en áreas vinculadas con la seguridad ciudadana y la seguridad nacional, quienes pueden percibir simultáneamente pensión y remuneración del Estado. Es así, que la prohibición de doble percepción en el caso de pensionistas de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú ha desaparecido en la práctica.

En resumen, sobre la prohibición de doble percepción de ingresos lo que busca es que toda persona tenga la oportunidad de participar en los asuntos públicos con cierto nivel de exclusividad a fin que las labores asignadas se cumplan adecuadamente, y que solo excepcionalmente un funcionario o servidor público podrán desempeñar más de un cargo remunerado, cuando sea por función docente, director en una entidad donde percibe dietas y cuando sea contratado por el Estado en su calidad de pensionista de las P.N.P y las FF.AA, conforme lo estipula la norma.

No obstante, en nuestra realidad si bien es cierto que la Constitución Política ampara la percepción de la doble remuneración en el caso de ejercer la docencia; mientras, que la ley ampara otras excepciones ya mencionadas, ¿Por qué el empleado público que ejerce la docencia no puede percibir gratificaciones, ni las bonificaciones de ese empleo? ¿Por qué se pide suscribir una declaración jurada a los docentes para

no percibir esos beneficios sociales? ¿La Constitución prohíbe la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones por empleos diferentes bajo la excepción de desempeñar un cargo público y el otro empleo, la función docente? si no es así, ¿existe alguna norma infra constitucional que prohíba la doble percepción de estos beneficios sociales?; entonces, sabemos que la remuneración es el pago por la contraprestación dada incluyendo los beneficios sociales a todo trabajador, así mismo de este aporte se descuentan los tributos y aportes laborales (CTS, seguro social de ESSALUD); sin embargo, se niega la percepción de los beneficios como las gratificaciones y bonificaciones, sin expresar norma alguna, mediante la suscripción de una declaración jurada, por la que se declara no recibir el aguinaldo de fiestas patrias ni de navidad, adjuntando constancia para que se abone dicho monto a la institución en la que se labora.

A razón de ello parte la interrogante, ¿Por qué no se realiza el pago correspondiente a aquellos servidores que ejercen la docencia, si ellos cumplen el mismo rol como cualquier otro trabajador?, cabe mencionar que al cumplir sus funciones se hace acreedor de todos sus derechos de acuerdo a ley.

De seguir esta situación así, se atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; ya que este principio se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo; de modo que, no es posible dejar de percibir los aguinaldos mediante la suscripción de una declaración jurada, más si aún la Constitución y ley del profesorado N° 24029 señala que:

Artículo 52.- El profesor tiene derecho a percibir además una remuneración total permanente por Fiestas Patrias, por Navidad y por Escolaridad en el mes de marzo; este concepto de remuneración total permanente no incluye bonificaciones.

Finalmente, creemos que, en efecto la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, afectan el principio de irrenunciabilidad de los derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y beneficios sociales. En tal razón, corresponde tratar dicho fenómeno, aplicando de forma estricta el artículo 40° de la Constitución Política, el mismo que exceptúa esta proscripción de recibir doble bonificación a los empleados públicos que ejercen la docencia; en tal medida, se evidencia que no existiría sustento normativo para no otorgarle dicha percepción de doble bonificación y aguinaldo a este tipo de empleados. Lo expuesto en estas líneas se verificará en los capítulos posteriores.

1.3.2 Formulación del problema

1.3.2.1 Problema general

¿Cómo la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público afectan el principio de irrenunciabilidad de los derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y beneficios sociales en Huacho- 2019?

1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

1.4.1 Definición conceptual

Variable Independiente 1: No percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, al desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público), consiste en observar en nuestra realidad problemática si existe esta situación cuando se desempeña dos cargos públicos, respetando lo que señala el artículo 40° de la Constitución en cuanto a la doble percepción de los aguinaldos y bonificaciones.

Variable Independiente 2: La inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia es aquel vacío normativo que evidencia la posibilidad de que los empleados públicos que ejercen docencia en virtud del artículo 40° de la Constitución Política, puedan percibir doble bonificación y aguinaldo.

Variable Dependiente 1: Afectación del principio de irrenunciabilidad de derechos, se trata de afectar la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos a su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Además, es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo.

Variable Dependiente 2: La no efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales, es la incapacidad para lograr un objetivo o fin deseado, en este caso que se cumpla con el mandato constitucional de otorgar el pago de la íntegra remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador del Sector Público

1.4.2 Definición operacional

Variable Independiente 1: La no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, se midió a través de la técnica de la encuesta y su instrumento (cuestionario).

Variable Independiente 2: Inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia, se midió a través de la técnica de la encuesta y su instrumento (cuestionario).

Variable Dependiente 1: Afectación de la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos, se midió a través de la técnica de la encuesta y su instrumento (cuestionario).

Variable Dependiente 2: La no efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales, se midió a través de la técnica de la encuesta y su instrumento (cuestionario).

1.4.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	TECNICA DE RECOJO DE DATOS	INSTRUMENTO Y UNIDAD DE ANALISIS
VI. 1: La no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público	Doble percepción de la gratificación y bonificación	Prohibición sector privado	Si	Encuesta	Cuestionario A ser aplicados en los operadores del derecho del distrito judicial de Huaura.
			No		
		Prohibición sector público	Si		
			No		
VI. 2: Inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia.	Incompatibilidad	Remunerativa	Si		
			No		
		Horaria	Tiempo completo		
			Tiempo parcial		
	Percepción de la doble remuneración	Remuneración básica	Si		
			No		
		Remuneración complementaria	Si		
			No		
	Impedimento	Legal	Si		
			No		

		Procedimental	Si		
			No		
Vd. 1: Prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos.	Derechos del trabajador.	Disponibles	Si		
			No		
		Indisponibles	Si		
			No		
Vd. 2: Efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago de la remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador.	Deber del empleador de priorizar el pago de la remuneración.	Cumplen Objetivam.	Si		
			No		
		Cumplen idealm.	Si / No		
	Derecho de los trabajadores de recibir una remuneración suficiente y equitativa.	Cumple Objetivam.	Si		
			No		
		Cumple Idealm.	No		
Si					

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

La no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público frente a la inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia; vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019.

1.5.3 Variables de Investigación

1.5.3.1 Variable independiente

Vi₁: No percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público.

Vi₂: Inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia.

1.5.3.2 Variables dependientes:

Vd₁: Prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Vd₂: Efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago de la íntegra remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General.

Determinar la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, frente a la inexistencia de sustento normativo respecto de empleados públicos que ejercen la docencia; afectan el principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019.

1.6.2 Objetivos Específicos

Identificar la existencia de normas que fundamenten si existe la prohibición de percibir doble bonificación y aguinaldo cuando desempeña más de un cargo público (docente – servidor público).

Desarrollar desde el punto de vista de la doctrina y la legislación sobre la remuneración y los beneficios sociales (aguinaldo-bonificación).

Analizar el artículo 40° de la Constitución Política que establece la prohibición de la doble percepción de ingresos.

Establecer la perspectiva que tiene la muestra de la investigación respecto del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleado fue el **aplicado** porque en la misma no solo se pretendió predecir el comportamiento específico del fenómeno o situación que analizamos y reunir un conjunto de teorías y doctrinas sobre los tópicos de las variables, sino que también, se buscó determinar que la no percepción de bonificaciones y aguinaldo en el Sector Público frente a la inexistencia de sustento normativo respecto a empleados públicos que ejercen la docencia, afecta el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019. Con ello, poder generar debate sobre una eventual procedencia de la doble percepción de bonificaciones y aguinaldo en el Sector Público, en virtud de la voluntad del legislador reflejado en la excepción establecida en el artículo 40° de la Constitución del Perú.

Nivel de la investigación: Descriptiva-explicativa, es descriptiva debido a que, se efectuó la descripción de todo lo referente a los temas de investigación: remuneración, legislación sobre las bonificaciones, aguinaldos, el principio de irrenunciabilidad de los derechos; y explicativa porque las variables no solo se relacionan, sino que dicha relación es de tipo causa – efecto, la misma que se analizó debidamente para arribar a soluciones tentativas.

2.1.2. Diseño de la investigación

El enfoque de investigación empleado es el **mixto (cuantitativo y cualitativo)** toda vez que se obtuvieron datos estadísticos a partir de la técnica de la encuesta, cuya interpretación, análisis y discusión conllevó a elaborar conclusiones propias de conformidad con el criterio de la investigadora. Asimismo, la investigación tiene un **diseño no experimental – transversal** en razón que no se ha manipulado ni incidido

en la muestra, en virtud de la objetividad de la investigación, además, la técnica de recolección de datos se aplicó en una sola oportunidad.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Con respecto de la población de la investigación se consideraron el total de abogados agremiados al Ilustre Colegio de Abogados de Huaura, que conforme a la página web de dicha entidad son 823 abogados colegiados, habilitados, los que se encuentran agremiados a la institución. No obstante, dada la amplitud de la población, se optó por aplicar la técnica del muestreo probabilístico y así se determinó el número exacto de la muestra, sobre la cual se aplicó la técnica de recolección de datos.

2.2.2. Muestra

La muestra se determinó teniendo en consideración la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Leyenda:

n = Muestra

N = Tamaño de la población

p y q = Desviación estándar

Z = Valor del nivel de confianza.

e = Limite aceptable de error muestral

$$n1 = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 823}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (0.010)^2 (823 - 1)}$$

$$n1 = 86.10$$

nl = el tamaño de muestra poblacional es de 86 abogados

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Técnicas

Se utilizaron dos técnicas, en primero fue la técnica del fichaje para la construcción de nuestra fundamentación jurídica y el segundo la encuesta para acceder a nuestras unidades de análisis.

2.3.2. Instrumentos

Correspondiente a las técnicas utilizadas: En primer lugar, se utilizó el instrumento de las fichas y en segundo lugar se utilizó el instrumento del cuestionario de encuesta debidamente elaborado.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Para procesar y analizar la información obtenida con la técnica de la encuesta hemos utilizado el programa estadístico de Excel, la misma que permitió construir los cuadros y figuras estadísticos para proceder a analizarlos en forma de interpretación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de tablas y figuras

Tabla 3

Concepto de remuneración

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Según sus conocimientos ¿Qué es la remuneración?	a) Es la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional.	53	62%
	b) Es la compensación que se le otorga al trabajador por haber realizado una actividad laboral.	13	15%
	c) Es el salario que se le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios personales a un empleador.	20	23%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero de 2021.

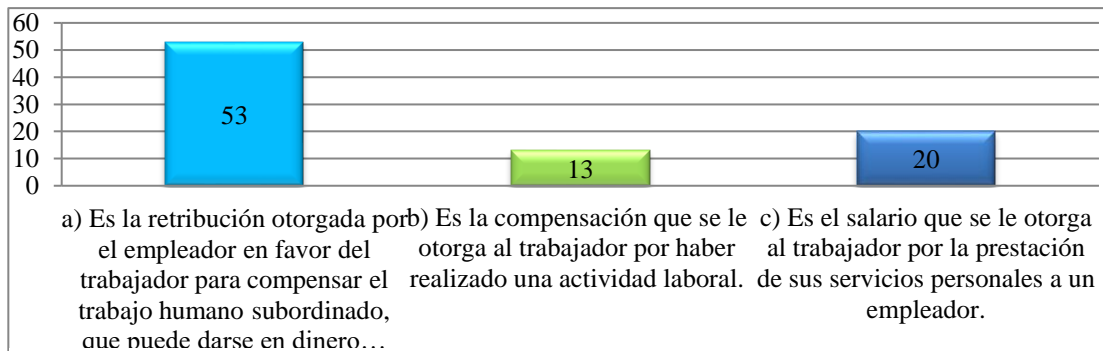


Figura 6

Concepto de remuneración.

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 6, que contiene la interrogante: ¿Qué es la remuneración? A lo cual el 62% de abogados encuestados considero que es la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional, el 15% de abogados encuestados considero que es la compensación que se le otorga al trabajador por haber realizado una actividad laboral y el 23% de abogados encuestados considero que es el salario que se le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios personales a un empleador.

Tabla4

Tipos de remuneración

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Cuáles son los tipos de remuneración?	a) Remuneración directa y remuneración diferida.	20	23%
	b) Remuneración directa y remuneración indirecta.	60	70%
	c) Remuneración mixta y remuneración complementaria.	6	7%
	TOTAL	86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero de 2021.

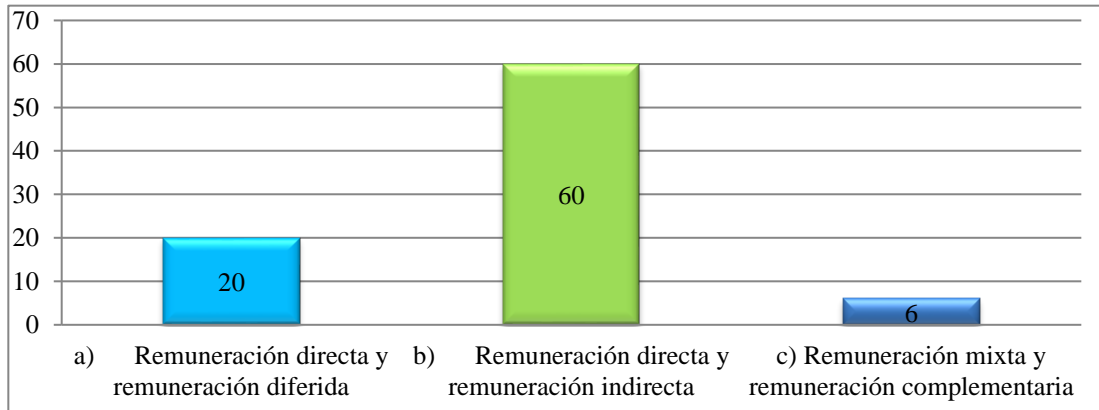


Figura 7

Tipos de remuneración

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 7, que contiene la interrogante: ¿Cuáles son los tipos de remuneración? A lo cual el 23% de abogados encuestados refirió que son la remuneración directa y remuneración diferida, el 70% de abogados encuestados refirió que son la remuneración directa y remuneración indirecta y el 7% de abogados encuestados refirió que son la remuneración mixta y remuneración complementaria.

Tabla 5

Excepción de la prohibición de la doble percepción de ingresos del Estado

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nuestra Constitución, conforme al Art. 40°, prohíbe la doble percepción de ingresos del Estado a los funcionarios o servidores públicos, con excepción de una remuneración más que pueden percibir por concepto de.....	a) Función médica.	7	8%
	b) Función docente.	79	92%
	c) Función empresarial.	0	0%

TOTAL **86** **100%**

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero de 2021.

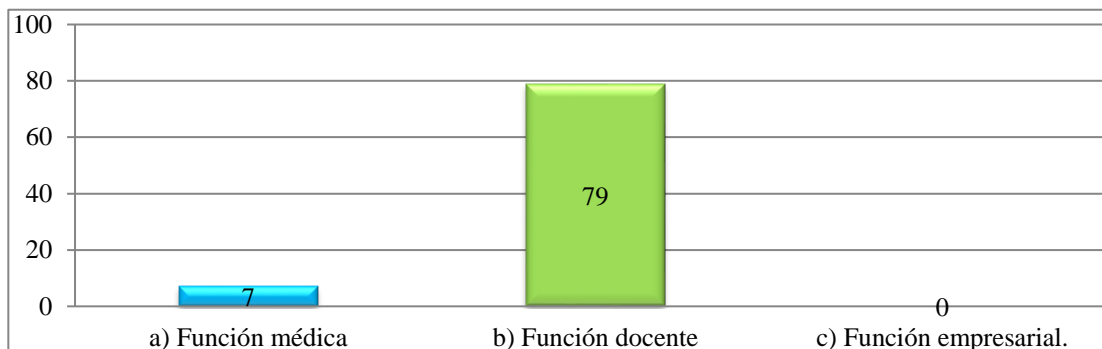


Figura 8

Excepción de la prohibición de la doble percepción de ingresos.

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 8, que contiene la interrogante: Nuestra Constitución, conforme al Art. 40°, prohíbe la doble percepción de ingresos del Estado a los funcionarios o servidores públicos, con excepción de una remuneración más que pueden percibir por concepto de: A lo cual el 8% de abogados encuestados considero que por concepto de función médica, el 92% de abogados encuestados considero que por concepto de función docente y el 0% de abogados encuestados considero que por concepto de función empresarial.

Tabla 6

Concepto de gratificación legal

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Qué son las	a) Es una prestación que el empleador está obligado de brindar a sus trabajadores para que amortigüen sus gastos de fiestas patrias.	3	4%

gratificaciones legales?			
b) Es una prestación que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navideñas.	81	94%	
c) Es un aguinaldo que se otorga a los trabajadores por los gastos ocasionados la celebración de fiestas navideñas.	2	2%	
TOTAL	86	100%	

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero de 2021.

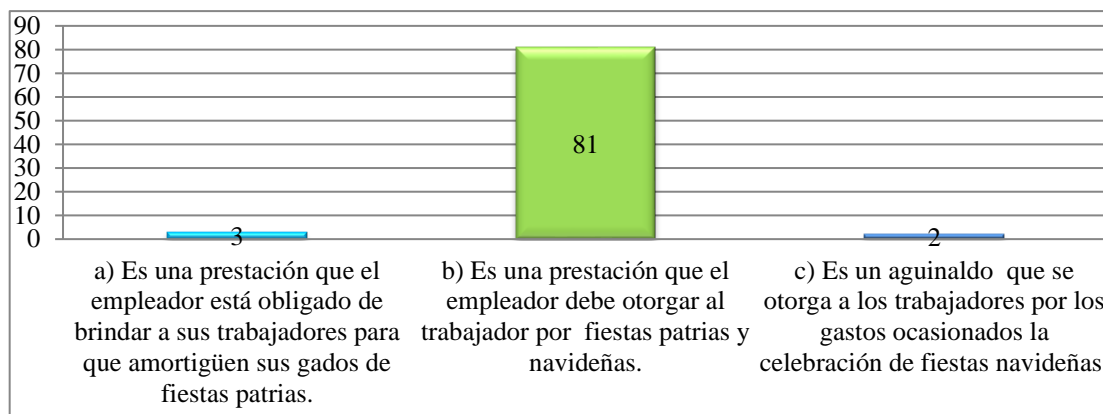


Figura 9

Concepto de gratificación legal

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 9, que contiene la interrogante: ¿Qué son las gratificaciones legales? A lo cual el 4 % de encuestados considero que es una prestación que el empleador está obligado de brindar a sus trabajadores para que amortigüen sus gastos de fiestas patrias, el 94% de abogados consideró que es una prestación que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navideñas y el 2% de abogados encuestados consideró que es un aguinaldo que se otorga a los trabajadores por los gastos ocasionados la celebración de fiestas navideñas.

Tabla7

Concepto de bonificación

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Para usted ¿Qué son las bonificaciones?	a) Son pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador que se derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo o circunstancias externas del trabajo.	61	71%
	b) Son las remuneraciones complementarias que se otorga al trabajador por cuestiones de productividad o resultados de sus actividades.	21	24%
	c) Son los suplementos remunerativos adicionales a la remuneración básica que el empleador le otorga a su trabajador por las circunstancias especiales del trabajo.	4	5%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

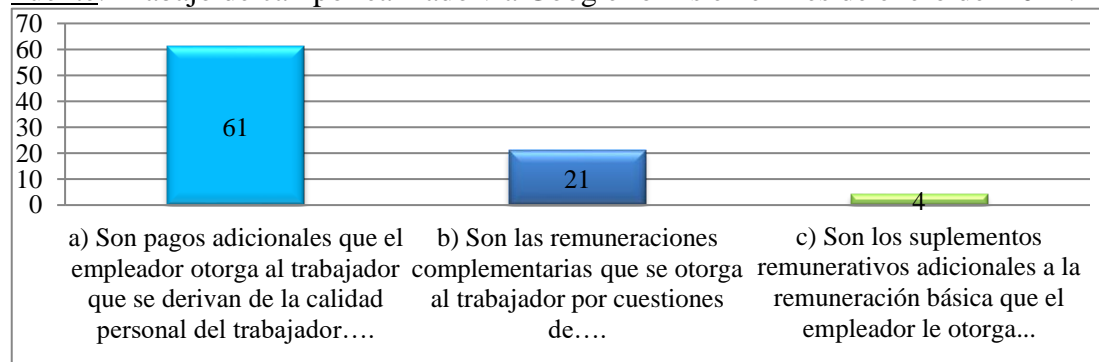


Figura 10

Concepto de bonificación

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 10, que contiene la interrogante: ¿Qué son las bonificaciones? A lo cual el 71% de encuestados considero que son pagos adicionales

que el empleador otorga al trabajador que se derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo o circunstancias externas del trabajo, el 24% de abogados consideró que son las remuneraciones complementarias que se otorga al trabajador por cuestiones de productividad o resultados de sus actividades y el 5% de abogados encuestados consideró que son los suplementos remunerativos adicionales a la remuneración básica que el empleador le otorga a su trabajador por las circunstancias especiales del trabajo.

Tabla 8

Doctrina, legislación y viabilidad de la propuesta

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Basado en sus conocimientos, considera que, de conformidad a la doctrina y legislación sobre remuneración y beneficios sociales, ¿Es viable que al empleado público que ejerce la docencia, se le otorgue la percepción de doble bonificación y aguinaldo?	a) Si	69	80%
	b) No	17	20%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.



Figura 11

Doctrina, legislación y viabilidad de la propuesta

De la interrogante planteada en la tabla 8, se obtuvo que un 80% de la muestra considera que es viable que al empleado público que ejerce la docencia, se le otorgue la percepción de doble bonificación y aguinaldo.

Tabla9

Constitución y prohibición de desempeñar más de un empleo público

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La Constitución Política del Estado establece en su artículo 40° la proscripción de que un funcionario o servidor público desempeñe más de un empleo o cargo público remunerado, salvo la docencia?	a) Si	70	81%
	b) No	16	19%
	TOTAL	86	100%

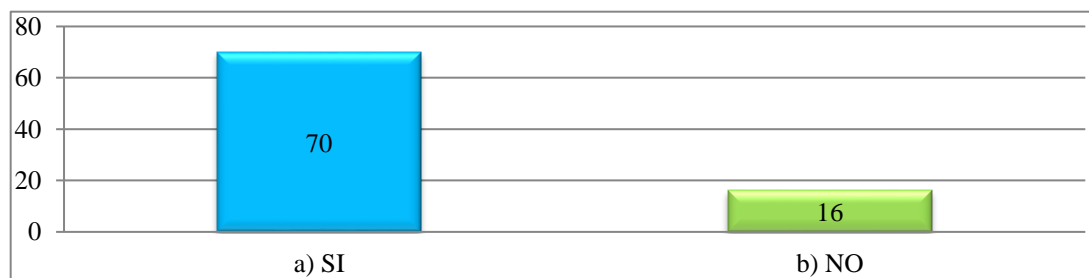


Figura 12

Constitución y prohibición de desempeñar más de un empleo público

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: De la interrogante contenida en la tabla N° 9 sobre la Constitución y prohibición de desempeñar más de un empleo público; la mayoría de la muestra,

equivalente al 70% de la muestra, consideraron que la Constitución establece en su artículo 40° la proscripción de que un empleo público desempeñe más de un cargo público, salvo la docencia.

Tabla 10

Sustento de la prohibición doble percepción de gratificaciones o bonificaciones

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente, un trabajador del Estado puede percibir dos remuneraciones, lo que conlleva a que doblemente se le apliquen descuentos por tributación, EsSalud, ONP o AFP, y otros descuentos. En su opinión ¿Encuentra sustento jurídico para denegar la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones?	a) Si, se justifica, jurídicamente, la denegación de la doble percepción de tales beneficios.	18	21%
	b) No, no se justifica, jurídicamente, la denegación de la doble percepción de tales beneficios.	68	79%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

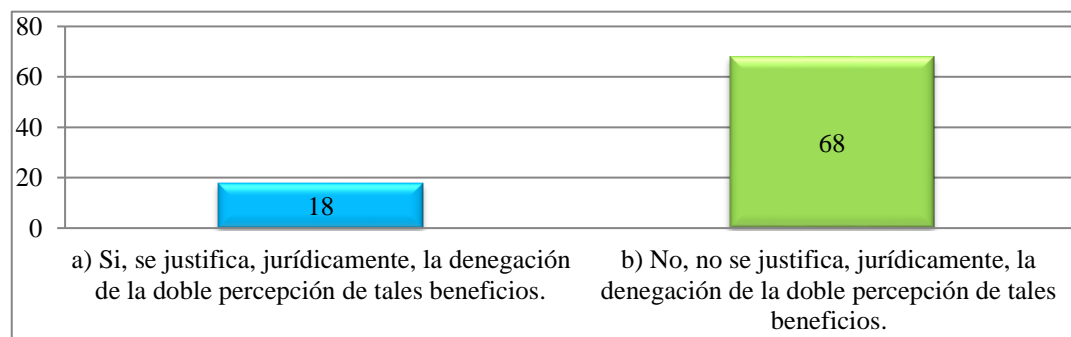


Figura 13

Sustento de la prohibición doble percepción de gratificaciones o bonificaciones

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 10 y figura 13, que contiene la interrogante: Excepcionalmente, un trabajador del Estado puede percibir dos remuneraciones, lo que conlleva a que doblemente se le apliquen descuentos por tributación, EsSalud, ONP o AFP, y otros descuentos. En su opinión ¿Encuentra sustento jurídico para denegar la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones? A lo cual, el 21% de los abogados encuestados considero que si se justifica jurídicamente la denegación de la doble percepción de tales beneficios y el 79% de los abogados encuestados considero que no se justifica jurídicamente la denegación de la doble percepción de tales beneficios.

Tabla 11

Postura sobre la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Pregunta	Respuesta Dicotómica	Respuesta escrita	Frecuencia	Porcentaje
Dada su capacitación profesional: ¿Conoce de alguna norma infra constitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones? ¿Puede señalar cuál es esa norma?	SI	-Ley 28175 -Ley de presupuesto -Decreto Legislativo 276.	10	12%
	NO		76	88%
TOTAL			86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

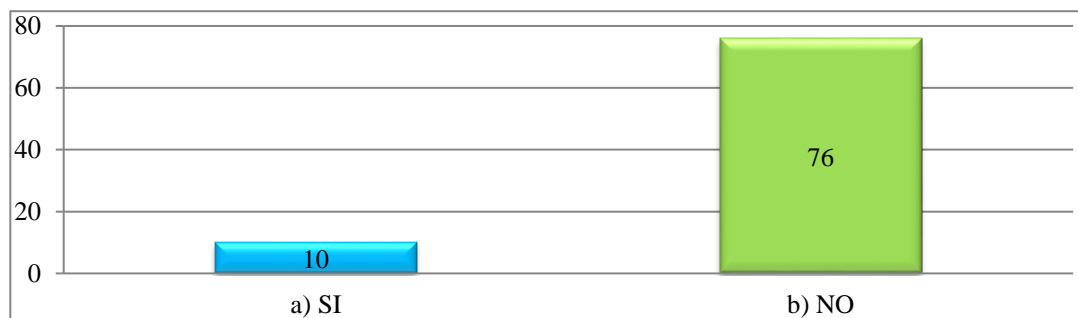


Figura 14

Postura sobre la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 11 y figura 14, que contiene la interrogante: Dada su capacitación profesional: ¿Conoce de alguna norma infra constitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones? ¿Puede señalar cuál es esa norma? A lo cual el 12% de abogados encuestados manifestó que SI conoce, mencionando las siguientes: Ley 28175, Ley de presupuesto, y el Decreto legislativo 276 y el 88% de abogados encuestados manifestó que NO conoce de alguna norma infraconstitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones.

Tabla 12

Declaración jurada para la percepción única de gratificación y bonificación

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En la práctica, se requiere al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una	a) Si, porque nadie puede percibir doble gratificación/bonificación.	9	10%
	b) No, porque la gratificación/bonificación	77	90%

sola Entidad. ¿Está de acuerdo con esa situación? es derivada de la remuneración.

TOTAL 86 100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

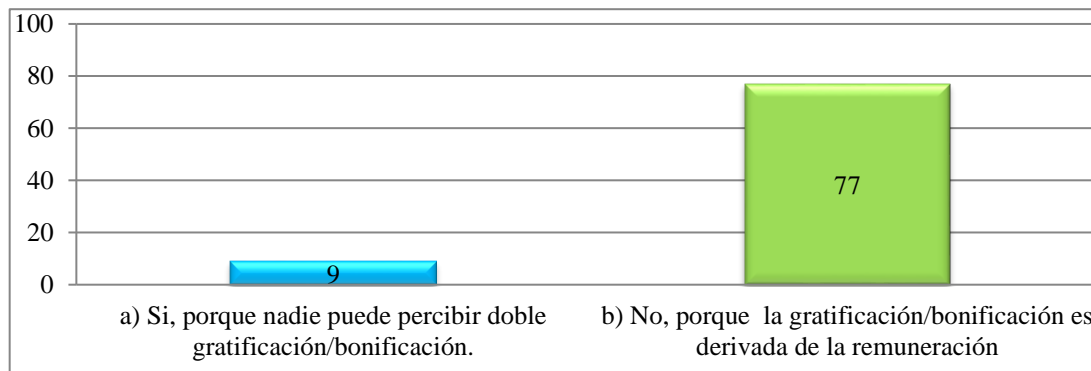


Figura 15

Declaración jurada para la percepción única de gratificación y bonificación

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 15 que contiene la interrogante: En la práctica, se requiere al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una sola Entidad. ¿Está de acuerdo con esa situación? A lo cual el 10% de abogados encuestados considero que SI porque nadie puede percibir doble gratificación/bonificación y el 90% de abogados encuestados considero que NO porque la gratificación/bonificación es derivada de la remuneración.

Tabla 13

Razón principal para la prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
----------	-----------	------------	------------

Según su criterio ¿Cuál considera que sea la razón por la cual se pide al trabajador público, con doble remuneración excepcional, suscriba una declaración jurada para no percibir doble gratificaciones ni bonificaciones?	a) Para evitar un doble gasto de las arcas del Estado	8	9%
	b) Para incentivar la competitividad y rotación de los funcionarios y servidores públicos.	48	56%
	c) Maximizar el acceso a los cargos públicos.	30	35%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

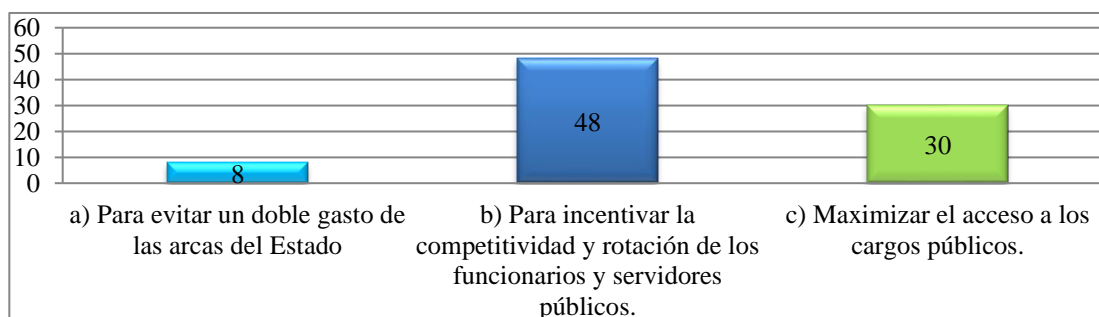


Figura 16

Razón principal para la prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 16, que contiene la interrogante: Según su criterio ¿Cuál considera que sea la razón por la cual se pide al trabajador público, con doble remuneración excepcional, suscriba una declaración jurada para no percibir doble gratificaciones ni bonificaciones? A lo cual el 9% de abogados encuestados considero que para evitar un doble gasto de las arcas del Estado, el 56% de abogados encuestados considero que es para incentivar la competitividad y rotación de los funcionarios y

servidores públicos y el 35% de abogados encuestados considero que es para maximizar el acceso a los cargos públicos.

Tabla14

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Según sus conocimientos ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?	a) Es el principio que prohíbe al trabajador abandonar de forma voluntaria un derecho laboral.	6	7%
	b) Es un principio del Derecho laboral que imposibilita al trabajador disponer de un derecho que se le ha reconocido por la Constitución y la Ley.	71	83%
	c) Es un principio laboral que establece que será nulo todo acto mediante el cual el trabajador disponga de alguno de sus derechos laborales.	9	10%
TOTAL		86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero de 2021.

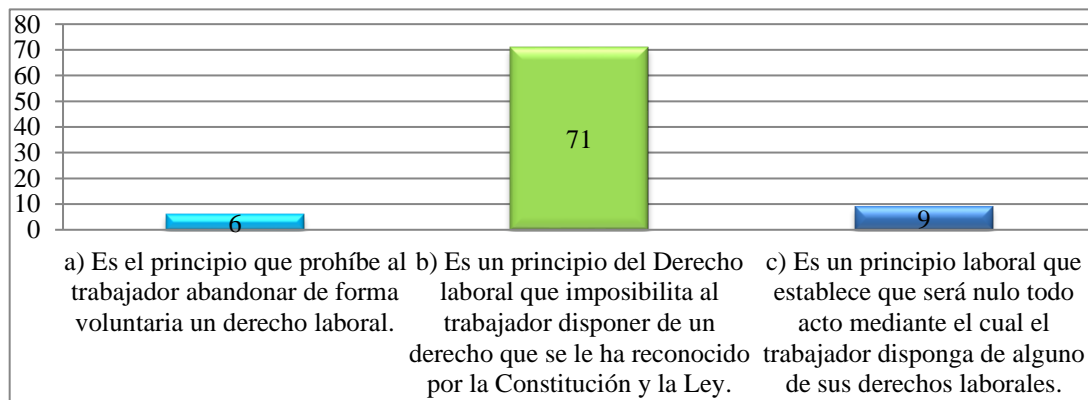


Figura 17

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 17, que contiene la interrogante: ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales? A lo cual el 7% de abogados encuestados considero que es el principio que prohíbe al trabajador abandonar de forma voluntaria un derecho laboral, el 83% de abogados encuestados considero que es un principio del Derecho laboral que imposibilita al trabajador disponer de un derecho que se le ha reconocido por la Constitución y la Ley y el 10% de abogados encuestados considero que es un principio laboral que establece que será nulo todo acto mediante el cual el trabajador disponga de alguno de sus derechos laborales.

Tabla15

Transgresión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Impedir la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones pese a estar autorizada la doble percepción de remuneraciones, a su criterio, ¿Transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?	a) SI	74	14%
	b) NO	12	86%
	TOTAL	86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

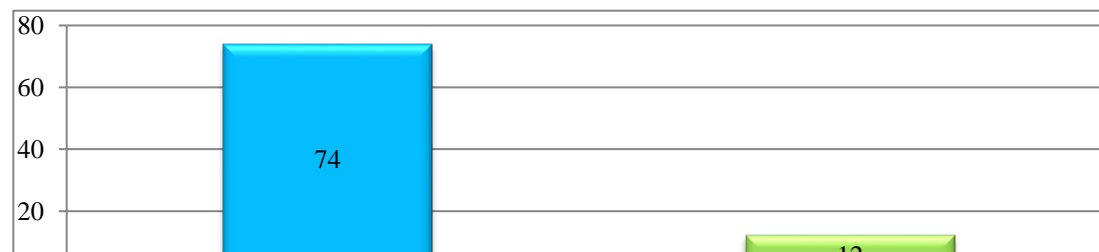


Figura 18

Transgresión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 18, que contiene la interrogante: Impedir la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones pese a estar autorizada la doble percepción de remuneraciones, a su criterio, ¿Transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales? A lo cual el 14% de abogados encuestados considero que SI transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el 86% de abogados encuestados considero que NO transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Tabla16

Contradicción legal en la prohibición de doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿Considera que existe contradicción legal al disponerse la prohibición de percibir doble gratificación o bonificación pese a que se autoriza, de manera excepcional, la doble remuneración por función docente la cual genera doble descuentos ordinarios, atentándose de esta forma contra el pago debido de los beneficios sociales?	a) Si se llega a advertir una contradicción legal.	80	93%
	b) No se llega a advertir una contradicción legal.	6	7%
	TOTAL	86	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

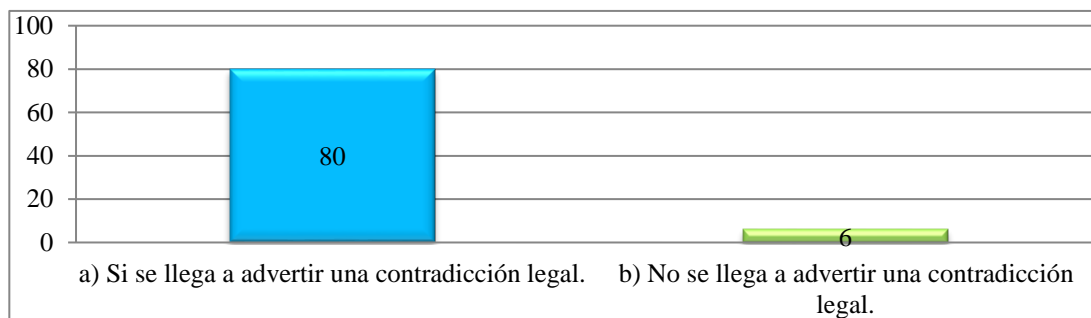


Figura 19

Contradicción legal en la prohibición de doble percepción de gratificaciones y bonificaciones

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 19, que contiene la interrogante: ¿Considera que existe contradicción legal al disponerse la prohibición de percibir doble gratificación o bonificación pese a que se autoriza, de manera excepcional, la doble remuneración por función docente la cual genera doble descuentos ordinarios, atentándose de esta forma contra el pago debido de los beneficios sociales? A lo cual el 93% de abogados encuestados considero que SI se llega a advertir una contradicción legal y el 7% de abogados encuestados considero que NO se llega a advertir una contradicción legal.

Tabla17

Propuesta de investigación

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nuestra propuesta de investigación es: “Regular la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público) sujetos a descuentos de Ley. ¿Considera que nuestra propuesta permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a	a) SI	84	98%
		2	2%

la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales, derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador?

b) NO

TOTAL 86 100%

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de enero del 2021.

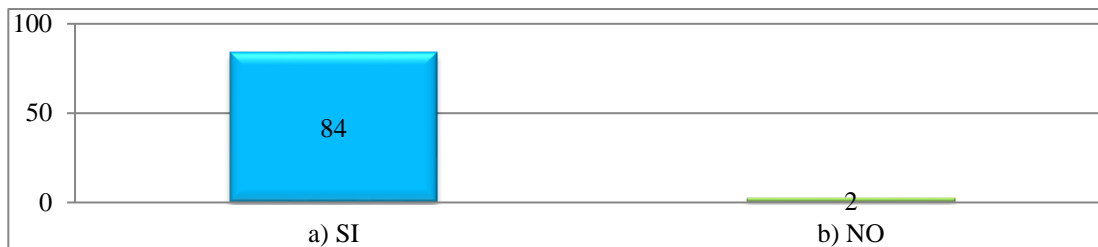


Figura 20

Propuesta de investigación.

Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 20, que contiene la interrogante: Nuestra propuesta de investigación es: “Regular la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público) sujetos a descuentos de Ley. ¿Considera que nuestra propuesta permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador? A lo cual el 98% de abogados encuestados considero que SI permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales, derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador y el 2% de abogados encuestados considero que NO permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de los resultados

En la presente investigación se identificó a los operadores jurídicos como nuestra unidad de análisis, para lo cual se construyó el instrumento del cuestionario de encuesta que se les fue proporcionado de forma virtual vía Google forms, mediante el cual se obtuvo la opinión sobre conceptos teóricas y su percepción sobre nuestra realidad problemática. Así se procedió a la exposición resultados mediante herramientas básicas de la estadística, como las tablas de frecuencias y figuras de barras de frecuencia, las mismas que procederemos a analizar en este acápite.

Se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre el concepto más adecuado de remuneración, utilizando la siguiente interrogante: ¿Qué es la remuneración? A lo cual hemos obtenido que para el 62% de abogados encuestados considero que es la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional, el 15% de abogados encuestados considero que es la compensación que se le otorga al trabajador por haber realizado una actividad laboral y el 23% de abogados encuestados considero que es el salario que se le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios personales a un empleador.

Asimismo, se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre los tipos de remuneración, utilizando la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los tipos de remuneración? Arribando a los siguientes resultados, que para el 23% de abogados encuestados refirió que son la remuneración directa y remuneración diferida, el 70% de abogados encuestados refirió que son la remuneración directa y remuneración indirecta y un porcentaje mínimo del 7% de abogados encuestados refirió que son la remuneración mixta y remuneración complementaria.

Por su parte, se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre la excepción de la prohibición de la doble percepción de ingresos del Estado, proponiéndoles una premisa y en base a ella la siguiente interrogante: Nuestra Constitución, conforme al Art. 40°, prohíbe la doble percepción de ingresos del Estado a los funcionarios o servidores públicos, con excepción de una remuneración más que pueden percibir por concepto de: Obteniendo que el porcentaje mayoritario del, el 92% de abogados encuestados considero que por concepto de función docente y el porcentaje mínimo del 8% de abogados encuestados considero que por concepto de función médica

Como una cuestión teórica, se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre el concepto más adecuado de gratificación legal, utilizando la siguiente interrogante: ¿Qué son las gratificaciones legales? Arribando a los siguientes resultados: Para el 4 % de encuestados considero que es una prestación que el empleador está obligado de brindar a sus trabajadores para que amortigüen sus gastos de fiestas patrias, el 94% de abogados consideró que es una prestación que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navideñas y el 2% de abogados encuestados consideró que es un aguinaldo que se otorga a los trabajadores por los gastos ocasionados la celebración de fiestas navideñas.

En esa misma perspectiva, se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre el concepto más adecuado de bonificaciones, utilizando la siguiente interrogante: ¿Qué son las bonificaciones? Arribando a los siguientes resultados, para el 71% de abogados encuestados son pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador que se derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo o circunstancias externas del trabajo, el 24% de abogados consideró que son las remuneraciones complementarias que se otorga al trabajador por cuestiones de productividad o resultados de sus actividades y el 5% de abogados encuestados consideró que son los suplementos remunerativos adicionales a la remuneración básica que el empleador le otorga a su trabajador por las circunstancias especiales del trabajo.

Por su parte, se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre el sustento de la prohibición doble percepción de gratificaciones o bonificaciones, proponiéndoles una premisa y la siguiente interrogante: Excepcionalmente, un trabajador del Estado puede percibir dos remuneraciones, lo que conlleva a que doblemente se le apliquen descuentos por tributación, EsSalud, ONP o AFP, y otros descuentos. En su opinión ¿Encuentra sustento jurídico para denegar la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones? Arribando a los siguientes resultados: El 21% de los abogados encuestados considero que si se justifica jurídicamente la denegación de la doble percepción de tales beneficios y el 79% de los abogados encuestados considero que no se justifica jurídicamente la denegación de la doble percepción de tales beneficios.

Del mismo modo, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre su percepción sobre la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones, utilizando la siguiente interrogante: Dada su capacitación profesional: ¿Conoce de alguna norma infra constitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones? ¿Puede señalar cuál es esa norma? Arribando a los siguientes resultados: El 12% de abogados encuestados manifestó que SI conoce, mencionando las siguientes: Ley 28175, Ley de presupuesto, y el Decreto legislativo 276 y el 88% de abogados encuestados manifestó que NO conoce de alguna norma infra constitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones.

También, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre la declaración jurada para la percepción única de la gratificación y bonificación, proponiéndoles una premisa y la siguiente interrogante: En la práctica, se requiere al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una sola Entidad. ¿Está de acuerdo con esa situación? Arribando a los siguientes resultados: El 10% de abogados encuestados considero que SI porque nadie puede percibir doble gratificación/bonificación y el 90% de abogados

encuestados considero que NO porque la gratificación/bonificación es derivada de la remuneración.

Asimismo, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre la razón principal para la prohibición de la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones, utilizando la siguiente interrogante: ¿Cuál considera que sea la razón por la cual se pide al trabajador público, con doble remuneración excepcional, suscriba una declaración jurada para no percibir doble gratificaciones ni bonificaciones? A lo cual el 9% de abogados encuestados considero que, para evitar un doble gasto de las arcas del Estado, el 56% de abogados encuestados considero que es para incentivar la competitividad y rotación de los funcionarios y servidores públicos y el 35% de abogados encuestados considero que es para maximizar el acceso a los cargos públicos.

Sobre una cuestión teórica, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre el concepto más adecuado de principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, utilizando la siguiente interrogante: ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales? A lo cual el 7% de abogados encuestados considero que es el principio que prohíbe al trabajador abandonar de forma voluntaria un derecho laboral, el 83% de abogados encuestados considero que es un principio del Derecho laboral que imposibilita al trabajador disponer de un derecho que se le ha reconocido por la Constitución y la Ley, y el 10% de abogados encuestados considero que es un principio laboral que establece que será nulo todo acto mediante el cual el trabajador disponga de alguno de sus derechos laborales.

Por otro lado, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre la transgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, proponiéndoles una premisa y la siguiente interrogante: Impedir la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones pese a estar autorizada la doble percepción de remuneraciones, a su criterio, ¿Transgrede el

principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales? A lo cual el 14% de abogados encuestados considero que SI transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el 86% de abogados encuestados considero que NO transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Aunado a ello, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre la contradicción legal en la prohibición de doble percepción de gratificación y bonificaciones, proponiéndoles una premisa y la siguiente interrogante: Considera que existe contradicción legal al disponerse la prohibición de percibir doble gratificación o bonificación pese a que se autoriza, de manera excepcional, la doble remuneración por función docente la cual genera doble descuentos ordinarios, atentándose de esta forma contra el pago debido de los beneficios sociales? A lo cual el 93% de abogados encuestados considero que SI se llega a advertir una contradicción legal y el 7% de abogados encuestados considero que NO se llega a advertir una contradicción legal.

Por último, se ha se ha consultado a los operadores jurídicos encuestados (86 abogados colegiados y habilitados) sobre nuestra propuesta de investigación, proponiéndoles una premisa y la siguiente interrogante: Nuestra propuesta de investigación es: “Regular la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público) sujetos a descuentos de Ley. ¿Considera que nuestra propuesta permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador? A lo cual el 98% de abogados encuestados considero que SI permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales, derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador y el 2% de abogados encuestados considero que NO permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional

de otorgar el pago los beneficios sociales derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador.

4.2. Discusión de los resultados

Una vez realizada la exposición teórica de los temas de investigación, la exposición estadística de los resultados y el análisis de lo obtenido, corresponde realizar una contraposición las investigaciones previas realizadas sobre nuestros temas de investigación.

Respecto a la remuneración, hemos obtenido que para el 62% de abogados encuestados el concepto más adecuado de remuneración es la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional, lo que coincide con los sostenido por **Aros y Millar (2012)** quienes sostiene que: “Se comprende como la contraprestación cuya estructura básica se encuentra prevista por la normativa o se origina en una negociación colectiva, mediante ella se retribuye al trabajador por haber puesto a disposición del trabajador su fuerza de trabajo”(p. 23)

Respecto a la prohibición constitucional de doble percepción de ingresos, hemos obtenido que el 56% de abogados encuestados considero que la razón por la cual se pide al trabajador público, con doble remuneración excepcional, suscriba una declaración jurada para no percibir doble gratificaciones ni bonificaciones es para incentivar la competitividad y rotación de los funcionarios y servidores públicos, lo que coincide con la investigación de Basualdo (2012) quien expone como una de sus conclusiones que:

La disposición constitucional del articulado 40 de nuestra carta suprema, que versa sobre la prohibición que recae sobre los funcionarios o servidores públicos para ejercer más de un cargo público u ostentar más de un empleo público bajo subordinación y con contraprestación dentro de la administración públicos, busca que aumentar el ingreso a los puestos dentro de Estado de todos los ciudadanos; es decir, que tengan

la posibilidad de participar en las cuestiones de la administración gubernamental, la cual deberá realizar de forma exclusiva para cumplir efectivamente las actividades encomendadas. (pp. 13-14)

Asimismo, se coincide con la investigación de Arámbula (2015) quien expone que:

La presencia de grupo de élite integrado compuesto por empleados públicos (servidores y funcionarios) que se encuentren en cargos importantes dentro de la administración pública, que debe caracterizarse por ser una estructura adecuadamente articulada con procedimientos y mecanismos políticos que permitan la mejora constante en la administración gubernamental. La composición de la administración pública con empleados públicos profesionalizados, debe ser una característica o esencia de los estados modernos (...) (pp. 3-4)

Por último, corresponde precisar que no hemos podido identificar investigaciones previas, que desarrollen de forma idéntica la problemática de nuestra investigación a pesar de haber indagado en diferentes plataformas virtuales y repositorios institucionales de nuestro país y del extranjero.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Como uno de los apartados finales, expondremos nuestras conclusiones, las mismas que se desprenden del desarrollo teórico y empírico de nuestra investigación, siguiendo los objetivos planteados y bajo el siguiente orden:

1. La no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público) afectará la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuye a la efectividad del mandato constitucional de otorgar el pago de la remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador, debido a que existe contradicción legal al disponerse la prohibición de percibir doble gratificación o bonificación pese a que se autoriza, de manera excepcional, la doble remuneración por función docente, generándose por ello doble descuentos ordinarios, atentándose de esta forma contra el pago debido de los beneficios sociales.
2. No existe norma con rango de Ley que prohíba la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones a los empleados de la Administración Pública; sin embargo, en la práctica de la Administración Pública se requiere al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una sola Entidad, lo que claramente es una afectación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
3. Desde el punto de vista de la doctrina y de la legislación sobre remuneraciones, queda claro que la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador lo es para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional, clasificando como remuneración directa e indirecta, estructurándose como remuneración básica y complementos y suplementos; por otro lado, las gratificaciones vienen a ser prestaciones que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navideñas, bajo la denominación de aguinaldos o

gratificaciones, lo que son otorgados en forma proporcional en caso de trabajadores que no hayan cumplido seis meses efectivos de labores subordinadas; siendo las bonificaciones o gratificaciones pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador como resultado del trabajo o circunstancias externas del mismo.

4. Si bien el Art. 40 de la Constitución Política establece la prohibición de la doble percepción de ingresos, precisa expresamente la excepción a una remuneración adicional a percibir por concepto de función docente; sin embargo, existe una aplicación sesgada pues a pesar de existir esta excepción, los funcionarios públicos que ejercen la docencia no reciben doble gratificación o bonificación derivada de sus remuneraciones, toda vez que son requeridos a renunciar a ellas para solo percibir las en una sola entidad.

5. Por el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos dados a favor del trabajador, todo acto orientado a suspenderlos, recortarlos o desconocerlos representa un atentado contra la Constitución y la Ley; por tanto, impedir la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones, pese a estar autorizada la doble percepción de remuneraciones por parte del estado, configura una transgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Recomendaciones

Expuestas las conclusiones de investigación es pertinente recomendar ideas que aporten al mejoramiento de la realidad problemática de la prohibición fáctica a la doble percepción de gratificaciones y bonificaciones del Estado. Así, planteamos las siguientes recomendaciones:

1. Regular expresamente la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-funcionario o servidor público) los que se hayan sujetos a los descuentos de ley, generando con ello la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la contribución a la efectividad del mandato constitucional de hacer efectivo el pago de los beneficios sociales, derivados de la legal percepción laboral doble de remuneraciones.
2. Adecuar la normativa para que los empleados públicos que ejerzan la docencia no tengan que renunciar a sus gratificaciones y bonificaciones mediante una declaración jurada, situación que se agrava porque a la remuneración básica que reciben se le aplican los descuentos legales correspondientes.
3. Impulsar investigaciones académicas sobre la permisón/prohibición de doble percepción de ingresos del Estado, al constituir un tema que carece de análisis y de investigaciones específicas, en especial la arista referida a los límites de libre prohibición y los alcances de la excepción por función docente, situación que genera la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. (2002) Derecho del trabajo, 19ª ed., Madrid: Editorial Civitas.

Anacleto Guerrero, V. (2015) Manual de derecho del trabajo. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris.

Arévalo Vela, J. (2003) Manual de Legislación Laboral, Tomo I. Lima: Editorial Cultural Cuzco.

Boza Fernández, F. (2000). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Editorial RODHAS.

Chanamé Orbe, R. (2009) Comentarios a la Constitución, Cuarta Edición. Lima: Editorial Jurista Editores.

Díaz, T. (2014). Derecho Individual Del Trabajo, Primera Edición. Lima: Editorial Grijley.

Diez, Manuel María (1977) Derecho Administrativo. Tomo III. Buenos Aires: Editorial Plus Utm.

Guerrero Figueroa, G. (1999). Principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer.

Jéze, G. (1948) Principios generales de Derecho administrativo, Tomo II. Buenos Aires: Editorial De Palma.

López Basanta, J. (1988) El Salario. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.

Neves Mujica, J. (2000) Introducción al Derecho Laboral, 1ª edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pasco Cosmópolis, M. (1997). Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición. Lima: Ediciones Aeale,

- Pizarro Díaz, M. (2006) Las remuneraciones en el Perú, análisis jurídico laboral. Lima: Estudio Gonzales & Asociados.
- Plá Rodríguez, A. (2000). Curso de Derecho Laboral, Tomo I. Montevideo: Ediciones Idea
- Podetti, H. (1997). “Los principios del Derecho del Trabajo. En Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (Coordinadores) Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México: Editorial de la Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Rendón Vasquez, J. (1994) Derecho del trabajo Individual, 3° ed. Lima: Ediciones Edial.
- Rioja Bermúdez, A. (2019) Constitución Política del Perú. Lima: Editorial Jurista Editores.
- Salinas Siccha, R. (2016) Delitos contra la Administración Pública, Cuarta Edición. Lima: Editorial Iustitia.
- Sayagués Laso, E. (1953) Tratado de derecho administrativo. Montevideo: Editorial Martín Bianchi.
- Toyama, J. (2015). Guía Laboral, Séptima edición. Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Vásquez Vialard, A. (1986). Estudios De Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1ª edición, Tomo 1. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Villar Palasi, J. (1999) Principios de Derecho Administrativo: Actos, recursos y jurisdicción contencioso-administrativa, Tomo II, 4ª ed. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. (UCM)

7.2. Fuentes hemerográficas

- Diez Quijada, A. M. (1962). La remuneración de los funcionarios. Revista de Administración Pública, Núm. 39, pp. 151-185.

Bueno Tizón, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*, N° 27, pp. 67-75.

Toyama, M. J. (2014). Los Beneficios Sociales: análisis comparativo, *Revista Advocatus*, N.º 4, pp. 198-215.

Saco Barrios, Raúl (2002) Remuneración y beneficios sociales, *Revista Lumen-UNIFE*, N° 03, pp. 141 – 156.

7.3. Fuentes electrónicas

Arámbula Quiñones, H. R. (2015). La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambula.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aros Hernández, J. y Millar Franco, J. (2012). Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes, Universidad de Chile Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112721/de-aros_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barriga Flores, A. y Rendón Morán, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del Distrito de Arequipa, 2016 (Tesis de pregrado), Universidad Católica San Pablo. Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf

Basualdo Hilario, A. (2012). El despido por percepción de doble remuneración y/o pensión en la jurisprudencia del tribunal constitucional, *Revista especializada “Soluciones Laborales”* N° 56, pp. 28-42

- Caballero, M. (2013) Derecho laboral y Jurisprudencia. Recuperado de: http://derecho911.blogspot.pe/2013/08/beneficios-sociales-derechos-de.html#_Toc356569494
- Contraloría General de la República (2018) RESOLUCIÓN N° 0010-2018-CG/TSRA-SALA 1, emitido por el Tribunal Superior De Responsabilidades Administrativas. Recuperado de: <http://lfweb.contraloria.gob.pe/BuscadorTSRA/0/edoc/4771986/010-2018-CG-TSRA-SALA%201.pdf>
- Lavi Tejada, C. (2016). El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: [TESIS-CHRISTIAN LAVI TEJADA.pdf \(urp.edu.pe\)](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp.edu.pe/tesis/tesis-christian-lavi-tejada.pdf)
- Paredes Silva, S. y Mamani Galindo, E. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016 (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puecas Fiestas, R. y Siaden Paiva, S. (2017). Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- Ley N° 29944. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de: [PUESCAS FIESTAS ROBERTO CARLOS.pdf \(uss.edu.pe\)](https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tribunal Constitucional (2007) Sentencia recaída en el EXP. N.° 03480-2007-PA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03480-2007-AA.html>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el sector público (Huacho-2019).</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente – servidor público) afectará la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>- ¿Existe en la normativa nacional la prohibición de percibir doble</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar que la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente – servidor público) afectará la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>- Identificar la existencia de normas que fundamenten si existe la prohibición de percibir doble bonificación y aguinaldo</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>SI, se demuestra que la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-empleado público); ENTONCES, se afectará la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y la efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de la remuneración y los beneficios sociales en Huacho- 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- No existe normativa nacional que fundamente la prohibición de percibir doble bonificación y aguinaldo cuando</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>No percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público.</p> <p>Variables dependientes</p> <p>1: Permisi3n de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público)</p> <p>2. Afectaci3n de la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos.</p> <p>3: La no efectividad del mandato constitucional de acceder al pago integral de</p>

	<p>bonificación y aguinaldo cuando desempeña más de un cargo público (docente – servidor público)?</p> <p>- ¿Qué punto de vista sostiene la doctrina y la legislación sobre la remuneración y los beneficios sociales (aguinaldo-bonificación)?</p> <p>- ¿Cuál es el análisis del artículo 40 de la Constitución Política que establece la prohibición de la doble percepción de ingresos?</p> <p>- ¿Cuál es la opinión de la población muestral de Huacho respecto del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador?</p>	<p>cuando desempeña más de un cargo público (docente – servidor público).</p> <p>- Desarrollar desde el punto de vista de la doctrina y la legislación sobre la remuneración y los beneficios sociales (gratificación-bonificación).</p> <p>- Analizar el Art. 40 de la Constitución Política que establece la prohibición de la doble percepción de ingresos.</p> <p>- Determinar la opinión de la población muestral de Huacho respecto del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.</p>	<p>desempeña más de un cargo público (docente – servidor público).</p> <p>- La doctrina y la legislación nacional sostiene que la remuneración es la compensación que tiene que pagar por la prestación personal de servicios del trabajador que emplea y para el trabajador es el ingreso económico que obtiene gracias a la puesta en servicio de su trabajo, mientras que los beneficios sociales son prestaciones no dinerarias cuya naturaleza no es remunerativa, sino de seguridad social, como el aguinaldo, las bonificaciones, CTS, descansos remunerados, asignaciones, entre otros que señale la ley.</p> <p>- El artículo 40° de la Constitución Política del Perú, sostiene que está prohibido a los funcionarios o servidores públicos desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de realizar labores como docente, a razón de que</p>	<p>la remuneración y los beneficios sociales.</p>
--	--	--	--	---

			<p>toda persona tenga la oportunidad de participar en los asuntos públicos con cierto nivel de exclusividad para que las labores asignadas se cumplan adecuadamente.</p> <p>- La población muestral de Huacho señala que el principio de irrenunciabilidad de los derechos, como principio del derecho laboral imposibilita al trabajador de privarse voluntariamente de derechos que le otorgan garantías y beneficios propios por ser irrenunciables dejando de lado la autonomía de voluntad del trabajador.</p>	
--	--	--	---	--

Anexo 2: Declaraciones juradas para no percibir doble gratificación y bonificación en el sector público.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Gálvez N° 557, 3er Piso - Barranca - Lima - Telefax: 235-5815



DECLARACIÓN JURADA DE OTORGAMIENTO DE AGUINALDO POR
NAVIDAD - 2020

Yo,..... identificado (a)
 con DNI N°..... y con domicilio
 en....., Personal
 Docente de la Universidad Nacional de Barranca.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- Trabajo sólo en la Universidad Nacional de Barranca – UNAB, donde percibiré el Aguinaldo por Navidad.
- Trabajo en otra Institución:....., en la que **NO** percibiré el Aguinaldo por Navidad, por lo que ADJUNTO constancia para que se me abone en la UNAB.
- Soy Cesante de otra Institución:....., en la que **NO** percibiré el Aguinaldo por Navidad, por lo que ADJUNTO constancia para que se me abone en la UNAB.
- Trabajo en otra Institución:....., en la que **SI** percibiré el Aguinaldo por Navidad.
- Soy Cesante de otra Institución:....., en la que **SI** percibiré el Aguinaldo por Navidad.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Si labora en otra Institución, indicar:

- 1.- Nombre de la Institución:
- 2.- Régimen Laboral: PÚBICO PRIVADO
- 3.- Indicar la condición laboral en la otra Institución:
 (Nombrado, Contratado, Pensionista, Eventual, CAS, etc.)

Por lo cual firmo la presente, en señal de veracidad; caso contrario me someteré a las sanciones de Ley.

Barranca, diciembre del 2020

 FIRMA Y HUELLA DEL TRABAJADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL
"JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION"
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
DECLARACION JURADA

YO, _____, identificado con D.N.I. N° 1675411
código: UNU341, Personal: Docente Nombrado de esta Casa Superior de
Estudios, **DECLARO BAJO JURAMENTO, NO percibir AGUINALDO**
POR FIESTAS NAVIDAD en otra Entidad del Estado, otorgado según
D.U. N° 014-2019, por lo cual firmo la presente; de lo contrario me
someteré a las sanciones de Ley.

Huacho, ¹⁶..... Diciembre del 2020.


.....
D.N.I. N°

**EN CASO PERCIBA AGUINALDO EN OTRA ENTIDAD DEL ESTADO, SIRVASE
INDICAR EL NOMBRE:**

.....

NOTA:

Una vez llenada la Declaración Jurada, sírvase remitirla a djuradas.uryp@unjfsc.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL



"JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION"



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

DECLARACION JURADA

YO,.....

identificado con D.N.I N°., Cód. ACU....., Personal Administrativo Contratado de esta Casa Superior de Estudios, en el Grupo Ocupacional y Nivel, **DECLARO BAJO JURAMENTO**, no percibir **ESCOLARIDAD** en otra Entidad del Estado, otorgado según Decreto N°., por lo cual Firmo la presente; de lo contrario me someteré a las sanciones de Ley.

Huacho, Enero del 2021.

.....
Firma

D.N.I N°.....

NOTA: INDICAR LA OTRA ENTIDAD DEL ESTADO, DONDE PERCIBE SU ESCOLARIDAD

.....

Estimado encuestado, para contestar el breve cuestionario que tiene a la vista debe tener en cuenta lo siguiente:

En el presente estudio se propone demostrar que la no percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el Sector Público, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente – servidor público), pues consideramos que ello permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato constitucional respecto al pago de la remuneración y los beneficios sociales a todo trabajador, siendo que durante el desarrollo investigativo del tema surgieron diversas inquietudes académicas que nos gustaría nos ayude a aclarar, expresando de antemano nuestro elevado agradecimiento.

1. Según sus conocimientos ¿Qué es la remuneración?

- a) Es la retribución otorgada por el empleador en favor del trabajador para compensar el trabajo humano subordinado, que puede darse en dinero o en especies de forma excepcional.
- b) Es la compensación que se le otorga al trabajador por haber realizado una actividad laboral.
- c) Es el salario que se le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios personales a un empleador.

2. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de remuneración?

- a) Remuneración directa y remuneración diferida
- b) Remuneración directa y remuneración indirecta
- c) Remuneración mixta y remuneración complementaria.

3. Nuestra Constitución, conforme al Art. 40°, prohíbe la doble percepción de ingresos del Estado a los funcionarios o servidores públicos, con excepción de una remuneración más que pueden percibir por concepto de.....

- a) Función médica
- b) Función docente
- c) Función empresarial.

4. A su criterio ¿Qué son las gratificaciones legales?

- a) Es una prestación que el empleador está obligado de brindar a sus trabajadores para que amortigüen sus gastos de fiestas patrias.
- b) Es una prestación que el empleador debe otorgar al trabajador por fiestas patrias y navideñas.
- c) Es un aguinaldo que se otorga a los trabajadores por los gastos ocasionados la celebración de fiestas navideñas.

5. Para usted ¿Qué son las bonificaciones?

- a) Son pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador que se derivan de la calidad personal del trabajador, resultados del trabajo o circunstancias externas del trabajo.
 - b) Son las remuneraciones complementarias que se otorga al trabajador por cuestiones de productividad o resultados de sus actividades.
 - c) Son los suplementos remunerativos adicionales a la remuneración básica que el empleador le otorga a su trabajador por las circunstancias especiales del trabajo.
- 6. Basado en sus conocimientos, considera que, de conformidad a la doctrina y legislación sobre remuneración y beneficios sociales, ¿Es viable que al empleado público que ejerce la docencia, se le otorgue la percepción de doble bonificación y aguinaldo?**
- a) Sí.
 - b) No.
- 7. ¿La Constitución Política del Estado establece en su artículo 40° la proscripción de que un funcionario o servidor público desempeñe más de un empleo o cargo público remunerado, salvo la docencia?**
- a) Sí.
 - b) No.
- 8. Excepcionalmente, un trabajador del Estado puede percibir dos remuneraciones, lo que conlleva a que doblemente se le apliquen descuentos por tributación, EsSalud, ONP o AFP, y otros descuentos. En su opinión**

¿Encuentra sustento jurídico para denegar la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones?

- a) Si, se justifica, jurídicamente, la denegación de la doble percepción de tales beneficios.
- b) No, no se justifica, jurídicamente, la denegación de la doble percepción de tales beneficios.

9. Dada su capacitación profesional: ¿Conoce de alguna norma infraconstitucional que prohíba la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones? ¿Puede señalar cuál es esa norma?

10. En la práctica, se requiere al trabajador público, con doble función para el Estado, que suscriba una declaración jurada en donde declare que sólo percibirá su gratificación o bonificación en una sola Entidad. ¿Está de acuerdo con esa situación?

- a) Si, porque nadie puede percibir doble gratificación/bonificación.
- b) No, porque la gratificación/bonificación es derivada de la remuneración

11. Según su criterio ¿Cuál considera que sea la razón por la cual se pide al trabajador público, con doble remuneración excepcional, suscriba una declaración jurada para no percibir doble gratificaciones ni bonificaciones?

- a) Para evitar un doble gasto de las arcas del Estado
- b) Para incentivar la competitividad y rotación de los funcionario y servidores públicos.
- c) Maximizar el acceso a los cargos públicos.

12. ¿Cree usted que dicha exclusión establecida en el artículo 40° podría habilitar la procedencia de la percepción de doble bonificación y aguinaldo a los empleados públicos que ejercen la docencia?

- a) Sí.
- b) No.

13. Según sus conocimientos ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

- a) Es el principio que prohíbe al trabajador a abandonar, de forma voluntaria, un derecho laboral de forma unilateral.
- b) Es un principio del Derecho laboral que imposibilita al trabajador disponer de un derecho que se le ha reconocido por la Constitución y la Ley.
- c) Es un principio laboral que establece que será nulo todo acto mediante el cual el trabajador disponga de alguno de sus derechos laborales.

14. Impedir la doble percepción de gratificaciones o bonificaciones pese a estar autorizada la doble percepción de remuneraciones, a su criterio, ¿Transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

- a) SI
- b) NO

15. ¿Considera que existe contradicción legal al disponerse la prohibición de percibir doble gratificación o bonificación pese a que se autoriza, de manera excepcional, la doble remuneración por función docente la cual genera doble descuentos ordinarios, atentándose de esta forma contra el pago debido de los beneficios sociales?

- a) Si se llega a advertir una contradicción legal.
- b) No se llega a advertir contradicción legal.

16. Nuestra propuesta de investigación es: “Regular la doble percepción de las gratificaciones y bonificaciones, a razón de desempeñar más de un cargo público (docente-servidor público) sujetos a descuentos de Ley. ¿Considera que nuestra propuesta permitirá la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y contribuirá a la efectividad del mandato

constitucional de otorgar el pago los beneficios sociales, derivados de la doble percepción laboral, a todo trabajador?

a) SI

b) NO

Muchas gracias.

Anexo 4: VALIDEZ DE LA FICHA DE COTEJO - JUICIO DE EXPERTOS

“PERCEPCIÓN DE LA DOBLE BONIFICACIÓN Y AGUINALDO EN EL SECTOR PÚBLICO HUACHO 2019”

I.- CRITERIOS BÁSICOS

EL TESISISTA HA ENTREGADO:			
	SI	NO	OBSERVACIONES
Matriz de consistencia	X		Ninguna
Operacionalización de variables	X		Ninguna
La ficha cotejo en análisis	X		Ninguna

II.- CRITERIOS GENERALES

EL INSTRUMENTO:			
DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisos para responder la ficha de cotejo	X		Ninguna
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		Ninguna

El número de ítems es suficiente para recoger la información (En caso de ser negativa la respuesta sugiera el cambio a añadir)	X		Ninguna
---	---	--	---------

III.- CRITERIOS ESPECÍFICOS

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
Validez de contenido	La matriz de consistencia está debidamente elaborada	X		Ninguna
Validez de criterio	El instrumento guarda estándar semejante con otro instrumento debidamente validado	X		Ninguna
Validez de constructo	Las bases teóricas de la investigación guardan relación con la operacionalización de variables	X		Ninguna

IV.- CONCLUSIÓN DEL EXPERTO

ES VÁLIDO EL INSTRUMENTO DEL TESISISTA				
Aplicable	X	No aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones
Validado por: Juan Miguel Juárez Martínez			E-mail: Jjuarez@unjfsc.Edu.pe	
Hoja de vida del experto: Magister en Derecho con mención en Ciencias Penales. Doctor en Derecho. Docente de derecho laboral en la Universidad San Martín de Porres.				

Firma:	Fecha: 22/08/2022	Celular: 979 775 914
--------	-------------------	----------------------

Anexo 5: CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE COTEJO - JUICIO DE EXPERTOS

“PERCEPCIÓN DE LA DOBLE BONIFICACIÓN Y AGUINALDO EN EL SECTOR PÚBLICO HUACHO 2019”

I.- CRITERIOS BÁSICOS

DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
El tesista ha entregado el informe del pre y post test	X		

II.- ESPECÍFICOS

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
Prueba piloto	La cantidad de personas que aplicaron fue la adecuada	X		
Resultados óptimos	Los resultados del pre y post test tienen una semejanza significativa	X		
Adecuado uso del estadístico	El estadístico fue el más apropiado para realizar la prueba de hipótesis en el pre y post test	X		

III.- CONCLUSIÓN DEL EXPERTO

ES VÁLIDO EL INSTRUMENTO DEL TESISISTA					
Aplicable	X	No aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	
Validado por: Juan Miguel Juárez Martínez			E-mail: Jjuarez@unjfsc.Edu.pe		
Hoja de vida del experto: Hoja de vida del experto: Magister en Derecho con mención en Ciencias Penales. Doctor en Derecho. Docente de derecho laboral en la Universidad San Martín de Porres.					
Firma:		Fecha: 22-08-2022		Celular: 979 775 914	

FORMATO DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Huavil Castro, Onietta Marjorie.		70667597	marjorieta06@gmail.com.	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Percepción de la doble Bonificación y Aguinaldo en el Sector Público Huacho 2019.				
5. Programa Académico				
Derecho.				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Abierto o Público ² (info:au-repo/semantic/openAccess)	Acceso restringido ³ (info:au-repo/semantic/restrictedAccess) (*)			
(*) En caso de restringido sustentar motivo:				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	08	23

Huella Digital



Huavil

Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2018-SUNEDUCO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 005-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer amigos de tanto en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2010-COINYTEC-DEEC (Números 5.2 y 6.2 que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital).
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI (Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los realizados en sus repositorios institucionales prestando el soporte abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCD).

Note - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 32, núm. 32.3)

REPORTE DE SIMILITUD

PERCEPCIÓN DE LA DOBLE BONIFICACIÓN Y AGUINALDO EN EL SECTOR PÚBLICO HUACHO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

16 %

INDICE DE SIMILITUD

15 %

FUENTES DE INTERNET

0 %

PUBLICACIONES

7 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	doku.pub	2 %
2	idoc.pub	1 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1 %
4	blog.pucp.edu.pe	1 %
5	repositorio.uss.edu.pe	1 %
6	docplayer.es	1 %
7	qdoc.tips	1 %
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
9	jurisprudenciavil.com Fuente de Internet	



		1 %
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
12	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	< 1 %
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	< 1 %
15	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	< 1 %
16	www.leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	legis.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	pt.scribd.com Fuente de Internet	< 1 %
19	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %



20	apps.who.int Fuente de Internet	< 1 %
21	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	< 1 %
22	sutinmp.blogspot.com Fuente de Internet	< 1 %
23	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	< 1 %
24	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
25	www.geocities.ws Fuente de Internet	< 1 %
26	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	< 1 %
27	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	< 1 %
28	proyectoupla.blogspot.com Fuente de Internet	< 1 %
29	edicionespropuesta.blogspot.com Fuente de Internet	< 1 %
30	docs.com Fuente de Internet	< 1 %



31	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	< 1 %
32	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
33	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
34	www.perucontable.com Fuente de Internet	< 1 %
35	www.clubensayos.com Fuente de Internet	< 1 %
36	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
37	1library.co Fuente de Internet	< 1 %
38	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	< 1 %
39	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
40	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
41	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
42	repositorio.unan.edu.ni	< 1 %



	Fuente de Internet	< 1 %
43	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
44	www.asesor.com.pe Fuente de Internet	< 1 %
45	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	< 1 %
46	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	< 1 %
47	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
48	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
49	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	< 1 %
50	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
51	www.lulu.com Fuente de Internet	< 1 %
52	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência" Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.	< 1 %



Publicación

53	core.ac.uk Fuente de Internet	< 1 %
54	repositorio.uam.es Fuente de Internet	< 1 %
55	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Trabajo del estudiante	< 1 %
56	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
57	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
58	spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
59	www.parlamento-navarra.es Fuente de Internet	< 1 %
60	www.tsj.gov.ve Fuente de Internet	< 1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo