

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

“DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL
DE LA PERSONA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
DOCTOR EN DERECHO

AUTOR:

Mag. EVERTH GONZALES CONCHA

ASESORA:

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto

JURADO:

Dr. Pedro Pablo Zumaeta Muñoz

Dr. Carlos A. Hinojosa Uchofen

Dr. Pedro A. Martínez Letona

LIMA-2019

TÍTULO: “DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO
FUNDAMENTAL DE LA PERSONA”

AUTOR: Mag. EVERTH GONZALES CONCHA

ASESOR: Dra. YDA ROSA CABRERA CUETO

DEDICATORIA

Dedicare este trabajo en primer lugar a dios, quien es el artífice de todo en este mundo y de las bendiciones recaídas en mi persona, para poder concluir un peldaño más en mi vida profesional, y en segundo lugar a mi princesa sabrina q'orianka Gonzales quien es mi motor y motivo de mi día a día.

AGRADECIMIENTOS:

A mi alma mater, la Universidad Federico Villarreal.

A los catedráticos por sus enseñanzas y consejo constante en mi formación como Magister.

A todos los que colaboraron en el desarrollo de la investigación.

INDICE

	Pág.
CARÁTULA.....	i
TÍTULO.....	ii
NOMBRE DEL AUTOR.....	ii
ASESOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
ABSTRACT.....	viii
RESUMEN.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Descripción del problema.....	2
1.3. Formulación del problema.....	6
1.2.1 Problema General.....	6
1.2.2 Problemas Específicos.....	6
1.4. Antecedentes.....	6
1.5. Justificación.....	12
1.6. Limitaciones.....	14
1.7. Objetivos.....	14
1.7.1. Objetivos General.....	14
1.7.2. Objetivos Específicos.....	14
1.8. Hipótesis.....	15

II. MARCO TEORICO.....	16
2.1. Teorías que sustentan nuestra investigación.....	16
2.1.1. El constitucionalismo social.....	16
2.1.2. El neo constitucionalismo.....	17
2.1.3. Garantismo jurídico.....	18
2.1.4. Constitucionalización del derecho.....	19
2.1.5. Principios Constitucionales Laborales.....	20
2.1.6. La ciencia española del derecho del trabajo.....	25
2.1.7. Constitución Mexicana de Querétaro.....	27
2.1.8. Constitución alemana.....	37
2.1.9. Formación del Sistema de Relaciones Laborales.....	41
2.2. Programa de capacitación laboral juvenil.....	45
2.3. Derechos fundamentales de la persona.....	48
2.4. Protección del derecho al trabajo.....	51
2.5. Definición de términos básicos.....	76
III. METODO.....	79
3.1. Tipo de investigación.....	79
3.2. Población y muestra.....	80
3.3. Operacionalización de variables.	81
3.4. Instrumentos.....	81
3.5. Procedimientos.	82
3.6. Análisis de datos.	82

IV. RESULTADOS.....	85
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	94
VI. CONCLUSIONES.....	112
VII. RECOMENDACIONES.....	113
VIII. REFERENCIAS.....	114
IX. ANEXOS.....	120

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se va a tratar sobre la concepción del Derecho al trabajo como un derecho fundamental de toda persona y su relación con la inserción juvenil al mercado laboral y la importancia de un programa de capacitación laboral juvenil.

Para empezar en el Capítulo I hemos señalado cuales son los problemas de investigación, los objetivos, así como las limitaciones que se han presentado dentro de la investigación. En el Capítulo II, denominado Marco Teórico, se han desarrollado los principales puntos de la investigación, teniendo como base la doctrina actualizada sobre el tema a tratar, es así que se ha desarrollado la Historia del Derecho al Trabajo, el Contexto Histórico, los Principios Constitucionales Laborales, el Derecho al Trabajo, concepto, sujetos de la relación laboral, principios, entre otros temas; ya para terminar con este capítulo se trataron las hipótesis de la investigación, las variables y sus indicadores. En el Capítulo III se trató de la metodología que fue aplicada en el presente trabajo, se identificaron los métodos a través de los cuales se pudo recaudar información que valiera para la prueba de la factibilidad de este trabajo de investigación. Ya en el Capítulo IV se trataron los resultados de la investigación, los cuales fueron presentados a través de tablas estadísticas y de graficas porcentuales.

Palabras clave: Derecho laboral, trabajo, derecho fundamental, persona, principios del derecho.

ABSTRACT

In this research work, the conception of the Right to work as a fundamental right of every person and its relationship with the youth insertion into the labor market and the importance of a youth labor training program will be discussed.

To begin with in Chapter I we have indicated what are the research problems, the objectives, as well as the limitations that have been presented within the investigation. In Chapter II, called the Theoretical Framework, the main points of the research have been developed, based on the updated doctrine on the subject to be treated, so the History of the Right to Work, the Historical Context, the Principles has been developed Labor Constitutions, the Right to Work, concept, subjects of the labor relationship, principles, among other issues; To conclude with this chapter, the research hypotheses, the variables and their indicators were discussed. In Chapter III it was the methodology that was applied in the present work, the methods were identified through which it was possible to collect information that was valid for the proof of the feasibility of this research work. Already in Chapter IV the results of the investigation were discussed, which were presented through statistical tables and percentage graphs.

Keywords: Labor law, labor, fundamental law, person, principles of law.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad hoy en día exige espacios de participación dentro de las decisiones gubernamentales, es decir, exige un espacio público donde ella participe, ya no a modo de una masa social, sino en forma de sociedad civil integrada por actores sociales organizados en grupos de interés. Sin embargo, esta participación sólo es concebible en un Estado que permita un desarrollo pleno de las libertades y los derechos subjetivos públicos de sus gobernados. Uno de los actores sociales son los jóvenes que no encuentran una respuesta eficaz ante sus demandas y necesidades en este caso acceso a un trabajo digno, con todo lo que repercute dicho contexto, por ello presentamos en esta introducción el planteamiento y diagnóstico de la problemática, con las premisa objeto de análisis y objetivos, así como la justificación de la investigación.

1.1 Planteamiento del problema

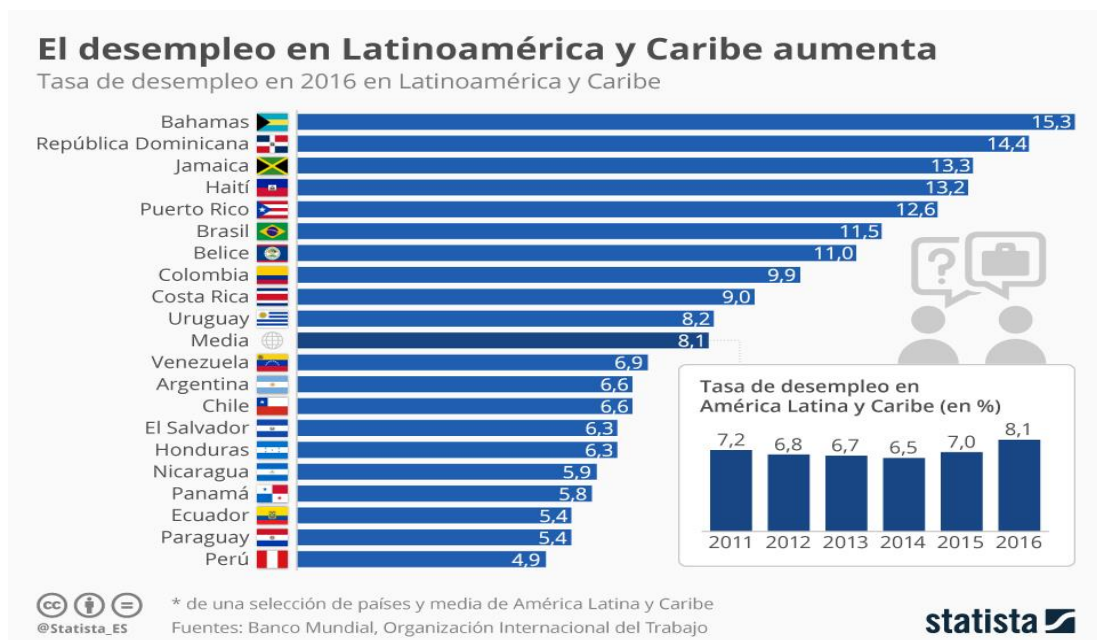
En la actualidad el derecho a trabajar es una clara representación de un derecho fundamental de las personas, podemos afirmar esto porque este derecho está reconocido en nuestra Constitución Política, este derecho va a encontrar su base fundamental en los principios de dignidad y autonomía de cada una de las personas. En la gran mayoría

de las sociedades modernas se tiene que el trabajo va a configurarse como uno de los grandes ordenadores de la vida social, comunitaria y familiar; a través de este derecho las personas tienen la posibilidad de acceder, a través de un incentivo económico, a cierto grado de bienestar. Como ya tenemos claro que el trabajo es el ordenador de la vida familiar y de los roles que se desenvuelven dentro de una familia, se dice esto debido a que muchas rutinas personas están distribuidas en función a las exigencias u obligaciones laborales, es más, a través del trabajo las personas pueden organizar su tiempo de ocio. Por otro lado, el trabajo posee la capacidad de otorgar identidad y pertenencia a un grupo de personas determinadas, los cuales por lo general están ligadas por una actividad laboral que desarrollo (agremiación, sindicato, etc.) lo cual les permite tener un anclaje de identidad que otorgue cierto grado de filiación. Es por lo antes esbozado que se tiene claro que el trabajo es un derecho en sí mismo, pero que a su vez es una especie de conducto canalizador y facilitador de otros derechos que van a permitir que se logre la efectividad a través de una actividad laboral que constituye una parte inherente de la dignidad de todo ser humano. Lamentablemente en nuestra realidad dichos postulados no se está cumpliendo con un sector amplio de la sociedad peruana como son los jóvenes, los cuales no encuentran un acceso al mercado laboral, incumpléndose los postulados de los tratados internacionales y nuestro marco constitucional de protección al derecho al trabajo.

1.2 Descripción del problema

Un grave problema social que afecta a todos los países en la falta de empleo, hemos visto como en Europa, países como Francia y España a pesar de los cambios de índole social y laboral tiene serios conflictos en torno a la legislación laboral. Hay países como Grecia que la situación se agudiza más donde los más perjudicados son los jóvenes. A nivel regional, la situación empeora los índices de desempleo aumentan cada vez más, siendo los más perjudicados los jóvenes.

Figura N° 1



Fuente. OIT. 2016. p.12

Como vemos el panorama no es nada alentador, y este índice en vez de disminuir ha aumentado con los años. El problema es global, afecto a todas las naciones, obviamente algunos con mayor incidencia.

El sector que más afecta es a la juventud, o los que ingresan a una mayoría de edad, esto es a partir de los 18 años. De acuerdo a Pérez

(2014) “Hoy en día la juventud se ha convertido en uno de los principales focos de interés de los estudios sociales, en un mundo donde parece estar reformulándose el sentido del trabajo” (p.7) Este foco de interés se debe en parte por la acentuada exclusión de la población juvenil al mercado laboral. Cada vez más el índice de desempleo aumenta y el mas perjudicado es la población juvenil, que no encuentra a través del estado un apolítica de inserción idónea, ni una legislación que realmente proteja sus derechos. Ni acciones coercitivas o supervisoras que logren cambiar la angustiante realidad que atraviesa. Concordando con Vílchez (2018) “La tutela de los derechos del trabajador por los instrumentos internacionales, constitución, normas especiales, no cumplen con los postulados que señalan sus principios rectores, como podemos observar en la actualidad” (p.17) Siendo la constitución la norma de cimentación del conjunto de ordenamiento jurídico, el análisis de la incidencia de sus previsiones resulta de especial interés para cualquier disciplina jurídica. En el caso del Derecho de Trabajo, sin embargo, dicho examen reviste una importancia muy superior a la habitual. Esto se debe a que a diferencia de lo que ocurre por lo general tratándose de las relaciones entre sujetos privados, respecto de las cuales los textos constitucionales se limitan a configurar solamente las bases o principios fundamentales sobre lo que han de apoyarse su régimen legislativo, en el caso de las relaciones laborales, las normas constitucionales suelen ser bastante más explícitas y detalladas, procurando ofrecer un marco general para su regulación, el cual delimita o prefigura de manera más intensa de lo

usual las opciones a las que deberá ceñirse el legislador a la hora de llevar a cabo su desarrollo. Es decir, en materia laboral, las constituciones no se contentan usualmente con delegar en el legislador la regulación sustantiva de las instituciones, ofreciéndole solamente pautas de carácter genérico, sino que optan por compartir con él la tarea de su diseño. Detrás de esta mayor intensidad reguladora de las normas constitucionales en materia laboral se sitúa, como no es difícil de intuir, la influencia de la forma de Estado Social y Democrático de Derecho.

En conclusión, para aprehender en su auténtica dimensión la influencia de la Constitución y el sistema de derechos por ella consagrado sobre el Derecho del Trabajo es preciso por lo expuesto complementar el análisis sistemático de sus preceptos con una aproximación institucional y dinámica a la misma que tenga en cuenta los grandes principios que subyacen a su construcción y la manera como el Tribunal Constitucional los ha venido interpretando y aplicando.

De este análisis, buscar los mecanismos idóneos de protección efectiva de los derechos de los trabajadores pero en especial de la población juvenil que no tiene un real acceso al mercado laboral, repercutiendo negativamente en las familias y la sociedad en general, presentándose diferentes alternativas, una de ellas es un programa de capacitación laboral juvenil.

1.3. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

P.G. ¿En qué medida la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?

1.2.2 Problemas Específicos

P.E.1. ¿De qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas?

P.E.2. ¿En qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran a los jóvenes en el acceso al mercado laboral?

1.4. Antecedentes.

A nivel internacional.

Correa (2015) en la tesis titulada: “*La búsqueda de oportunidades laborales en la vida de los jóvenes colombianos (relato autobiográfico)*”. Concluye que las organizaciones empresariales ante la realidad económica, y pasividad de las autoridades han creado diversos mecanismos para la disminución de los beneficios de los trabajadores que linfa con una contratación laboral poco digna e injusta. Estamos ante una realidad política, social, económica y cultural que tiene como característica relevante la disminución de los beneficios y vínculos con sus trabajadores, hasta llegar a la contratación injusta y poco digna. Los resultados de la investigación nos permitirán formular modificaciones en la legislación en cuanto a los requisitos para la

contratación de servicio de los jóvenes sin requerir la experiencia profesional y erradicar esa barrera burocrática que conlleva, a que se dediquen a trabajar por una menor paga o en situaciones donde no se respetan los derechos laborales.

Pérez, A. (2014) sobre su investigación: "*Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*" investigación realizada en Argentina, señala el desentendimiento o anomia por parte de los legisladores encargados de emitir leyes que protejan al sector de los jóvenes y de fortalecimiento a las instituciones supervisoras que velen por el cumplimiento de las normas laboral, adiciona el autor la importancia de la sanción, el quehacer sancionador que incluso llegue a lo punitivo, porque se están vulnerando derechos fundamentales de la personas, como en este caso es el derecho al trabajo.

Beier (2014) realizó una investigación denominada "*Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Lujan de Argentina*", la misma que tuvo como objetivo general es conocer cuáles son las dificultades de inserción laboral que enfrentan los egresados de Comercio Internacional de la UNLU, las competencias laborales adquiridas en la universidad que no cubren las demandas del mercado laboral, por la falta de práctica profesional. Concluyendo: Se ha confirmado que los egresados universitarios no acceden fácilmente a la inserción laboral. Se ha

confirmado que los egresados tardaron entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años.

Márquez (2010) en la tesis titulada: *“La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El Procedimiento de Tutela Laboral”*. Santiago. Universidad de Chile. Tesis que concluye: **1.** Las nuevas tendencias propias del derecho del Trabajo, representadas por los fenómenos de globalización, incorporación de nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos sitúan indefectiblemente ante un nuevo desafío: el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. **2.** Frente a este escenario, en el que prima la eficiencia como eje fundamental y se impone la precarización de la relación laboral, no podemos sino afirmar que la reforma y en particular, la incorporación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituye un gran avance en el cumplimiento del objetivo principal del ordenamiento jurídico procesal chileno, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores. **3.** La incorporación del procedimiento de tutela es el primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, comenzando a derribarse el denominado “modelo cerrado de empresa”, entendido como un espacio jurídico privado, donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales. Es en esta idea donde

empieza a confluir tanto la ley como la jurisprudencia judicial y es por ello que el nuevo proceso tutelar va encaminado hacia esta dirección y supera en gran parte las insuficiencias que presentaba el Recurso de Protección en el resguardo de estos derechos.

Antecedentes nacionales

Celis (2019) en su tesis titulada: *“La facultad fiscalizadora del estado en el control de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima”*, el cual tuvo como objetivo: Determinar en qué medida la facultad fiscalizadora del estado incide en el control y tutela de los derechos fundamentales: “intimidad y derecho a la privacidad” de los trabajadores en la ciudad de Lima. Llegando a la conclusión que: Que en la proporcionalidad de las relaciones laborales, las mayores y mejores condiciones en las cuales el empleador puede utilizar su facultad de fiscalización y de control no puede implicar la vulneración de derechos de carácter fundamental en los trabajadores. Que, esta situación inclusive debe entenderse en el ámbito de la regulación de los “Reglamentos de Trabajo”, los cuales no puede contener disposiciones de carácter superior a lo establecido en la Constitución. Que en este sentido, consideramos oportunidad validar nuestra propuesta de Ley. Resulta necesario detallar que el procedimiento por medio del cual el empleador ejecute su rol o facultad fiscalizadora o de control en el ámbito de las relaciones laborales, no puede provocar la generación de delitos

o acciones de carácter administrativo que resulten negativos en la esfera íntima del trabajador.

Atoche, M. (2018) *“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015”*. Lima. PUPC. Dicha tesis hace un estudio enfocado en una realidad de un programa que tuvo la propaganda del éxito pero que en la realidad tuvo muchas limitaciones, como señala el autor tenemos:

En cuanto a las **condiciones familiares**: el Programa ha cuidado de cubrir la mayoría de gastos para sus estudios, pero no para cubrir sus necesidades personales, lo que los obliga a conseguir ingresos de cualquier manera poniéndolos en riesgo de desertar del Programa. Con relación a las **condiciones sociales**: Se puede afirmar que la precariedad económica y la carencia de apoyo emocional han incidido en la imposibilidad de que los beneficiarios elaboren un plan de vida y persigan un sueño.

Respecto a la **suficiencia del programa educativo**: se puede afirmar que la capacitación técnica no es suficiente, pues la mayoría de jóvenes tienen dificultad para competir con éxito al postular y evidencian incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en que son colocados.

En cuanto a la **adecuación a la demanda regional**: la estrategia de relacionarse con las empresas de la región antes de definir los cursos, permite afirmar que la capacitación técnica del Programa está adecuado a la demanda del mercado regional. (p.82.)

Jara (2018) en su tesis titulada: “El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales”, el cual concluyo: En el Perú es necesaria, una reforma en la regulación del periodo de prueba, por cuanto actualmente tiene una escueta regulación, y sumado a que no hay mecanismos efectivos de protección, se vulneran en forma reiterada los derechos constitucionales de los trabajadores durante esta etapa inicial de la relación laboral. Si bien la judicatura tanto ordinaria como constitucional, se viene pronunciando positivamente en defensa y equidad de la relación laboral, esto es insuficiente, porque sabemos que el incoar un proceso tiene un costo económico y social, que el trabajador no en muchos casos puede solventar. No es posible desconocer la adecuada protección de derechos constitucionales durante el periodo de prueba laboral, bajo el argumento de no existir protección contra el despido. El Estado es el llamado a través del derecho positivo y a través de sus organismos garantizar una protección adecuada. El periodo de prueba es compatible con la adecuada protección de derechos constitucionales, de allí la importancia de la búsqueda de una adecuada protección de derechos constitucionales durante su duración, que busque evitar situaciones abusivas en el uso del cese por no haberse superado el período de prueba

Pereda (2008), en su artículo de investigación de la “*empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”, el cual tuvo como uno de sus objetivos: Conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de

empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llegando a la conclusión que: De acuerdo a los resultados de la investigación se concluye que a partir de los resultados obtenidos existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo y además se recomienda que se debe entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos.

1.5. Justificación.

Justificación teórica. La presente tesis es una investigación que tendrá como fuentes directas un marco teórico en donde se integre fundamento constitucional, y los derechos fundamentales de los trabajadores. Se revisara y analizara los antecedentes sobre nuestra investigación, así mismo se revisaran las bases epistemológicas como es el neo constitucionalismo, la constitucionalización del derecho, el Garantismo jurídico, entre otros. El trabajo se le define como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la

producción de algo útil, en ese contexto, implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien o generar un servicio.

Justificación metodológica. El proyecto debe justificarse desde el punto de vista metodológico para lo cual se utilizarán los métodos, técnicas e instrumentos de investigación más adecuados que permitan un mejor análisis de la información a fin de llegar a los resultados.

Justificación práctica. Permitirá presentar un aporte sustancial de una nueva visión de los derechos que tiene los trabajadores en el caso de la esfera de la juventud.

1.6. Limitaciones.

Es preciso señalar, que no encontramos limitaciones algunas, toda vez que se cuenta con información física y virtual en gran cantidad, asimismo que la normatividad nacional o extranjera, se encuentra en las páginas web, de cada país, similares a la página del SPIJ, que contiene nuestra normativa nacional; en ese sentido, es viable realizar un trabajo conforme a lo requerido por la autoridad pertinente.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

OG. Determinar en qué medida la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona

1.7.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Precisar de qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas.

O.E.2. Determinar en qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran a los jóvenes en el acceso al mercado laboral.

1.8. Hipótesis.

Hipótesis general

HG. La inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona.

Hipótesis específicas

H.E.1. La Ley Laboral beneficiara a los jóvenes al presentar un programa de inclusión en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

H.E.2. Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad.

II. MARCO TEORICO

2.1. Teorías que sustentan nuestra investigación.

2.1.1. El constitucionalismo social.

En esta teoría, el fin primordial de los Derechos es la protección de los derechos civiles y las libertades públicas de las personas en una sociedad democrática. De acuerdo a Celis (2019) apareciendo en la Constitución de Querétaro de 1917 y en la Constitución de Weimar de 1919, principalmente porque incidieron en la regulación de las relaciones industriales entre trabajadores con los empleadores, con lo cual tuvieron un elevado impacto en América Latina y Europa, en forma referencial” (p.72). De este modo, se prioriza la atención de los derechos vinculados a elementos más próximos a una naturaleza “colectiva”, como por ejemplo la tutela del derecho a la seguridad y a la integridad física y moral de la persona humana, que para el caso de

nuestra tesis es expuesta por Carbonell (2002), de la siguiente manera:
“Las características fundamentales del constitucionalismo social consistieron en el reconocimiento de los derechos a la organización profesional, a la huelga, a la contratación colectiva, al acceso a la riqueza y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas” (p.143)

2.1.2. Neo constitucionalismo

La supremacía de la Constitución, como elemento característico en un Estado de Derecho permite generar la línea de vinculación de la prevalencia a la tutela de los derechos fundamentales cuando surjan situaciones provocadas por inacción de legislador y sobre la cual se desarrolla un “activismo judicial”, que ejecuta una función interpretativa extensa para determinar el resultado de dicho panorama. El Garantismo constitucional que desarrolla el activismo judicial, es definido, como:

“Es el reflejo de una concepción moderna del derecho que se da en dos niveles: el primero es el nivel normativo: un tránsito del formalismo al antiformalismo, respeto por la norma constitucional y valores superiores; el segundo es el nivel de quien aplica las normas: un tránsito del Estado de derecho al Estado social de derecho” (Giacomette.2014.P.67).

De este modo, sobre la base de una directriz basada en la tutela de los derechos de la persona en un estado democrático, se genera una garantía que es desarrollada principalmente en el ámbito de la práctica jurisdiccional constitucional que en el caso peruano puede ser desarrollada por el Tribunal Constitucional, como lo ha señalado García Toma: “El papel de los intérpretes constitucionales [en alusión al Tribunal Constitucional peruano] consiste en declarar el significado y alcance de las normas constitucionales” (García. 2005. P.189).

2.1.3. Garantismo jurídico

El principal propulsor del Garantismo jurídico es el maestro Luigi Ferrajoli, ante un exceso del poder, hay que neutralizarlo, donde el derecho tiene un rol trascendental, esto es un sistema de garantías que tutele el derecho. La garantía, si bien es cierto pertenece al ámbito civil, en este caso nos referimos al ámbito constitucional.

En el diagnóstico, hemos expuesto una lectura de una parte del problema, indudablemente, a la descripción didáctica, de esta realidad, hay que darle una mirada, personalmente para saber las condiciones de desigualdad que viven actualmente los jóvenes por no acceder a un puesto de trabajo en una sociedad y realidad que no le brinda pocas o casi nulas oportunidades. No se cumple con la garantía que debe brindar el estado.

2.1.4. Constitucionalización del derecho.

Resulta trascendental, para todo sistema jurídico, que se reconozcan en el ámbito constitucional los derechos que corresponden a las personas, por el solo hecho de serlos.

De acuerdo a Freixes (1986) sobre la denominada “Constitucionalización de derechos”, “Existe efectividad inmediata en la protección de los derechos fundamentales, así como las acciones de garantía y de tutela, ante actos violatorios de los de los derechos” (p, 333).

Nuestra carta magna, precisa en la cuarta disposición final y transitoria, el reconocimiento de las acciones de garantía y tutela, ante actos de violación de tales derecho-, el reconocimiento del derecho dentro de una estructura –el denominado “bloque de constitucionalidad” – que permitiría una interpretación en conjunto –que supone la inclusión de los criterios de interpretación” (Freixes. 1986.p,333), si una norma de la constitución reconoce un derecho, que es objeto de regulación también por un tratado de derechos humanos, aprobado y ratificado por el Perú, aquel precepto se va interpretar de conformidad con el tratado.

Parafraseando a Martin-Retortillo (1992) “El reconocimiento de los derechos humanos positivados va generar la lectura del contenido constitucional de estos como un importante directriz para la regulación legislativa-solo por normas de nivel primario se debería regular los

derechos fundamentales- la interpretación de la jurisprudencia y la aplicación vinculante de los diferentes órganos del Estado” (p.25)

La constitución de 1993, a pesar de haber sido concebida en un gobierno cuya legalidad y legitimidad es muy cuestionable, es una realidad fáctica que durante este gobierno se creó una carta magna, con sólidas bases jurídicas llamada a irradiar todo el sistema jurídico, en el contenido encontramos que la propia carta magna se otorga supremacía, y es en base a esta posición es que implica que debe ser respetada y acatada por toda la sociedad e instituciones públicas y privadas.

2.1.5. Principios Constitucionales Laborales

Como bien refiere Pasco (1999.p.47) al respecto:

El elemento esencial de las relaciones de trabajo es la subordinación que otorga al patrono un conjunto de facultades, atributos o poderes (normativos, directrices y disciplinarios) y el establecimiento al laborante, de un conjunto de deberes (de cumplimiento, asiduidad, eficiencia, respeto, etc.); esta es precisamente entraña del contrato de trabajo y el rasgo diferencial de las prestaciones del servicio de carácter civil.

En ese contexto, es evidente que el trabajador se encuentre situado en una relación de inferioridad e inequidad subjetiva; ello

dado que recibe órdenes, instrucciones y directivas, amén de encontrarse con peligro a ejecutarlas.

Dicho marco revela la importancia de la naturaleza, alcances y contenido de los principios constitucionales laborales.

Denominase como tales a aquellas pautas decanas que comunican la gestación de las normas de carácter laboral, asentimiento de servir de fuente de inspiración directa e indirecta en la tramitación de controversias mediante la interpretación o integración normativa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la constitución, en otra relación laboral se deben respetar los principios siguientes:

- **Indubio Pro Operativo.**

Hace referencia a la traslación de la vieja regla de derecho Romano indubio pro reo. Se exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable, respecto de una posible interpretación normativa.

Se explica esta regla en el afán de contribuir en la búsqueda del equilibrio de la relación laboral, la misma que por razones obvias se encuentran en el poder del empleador.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica.

La aplicación del principio *indubio pro operario* surge como consecuencia de un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo nace de un conflicto de interpretación más no de integración normativa.

El profesor Cosmopolis citado por Celis (2019, p.36) consigna que la *aplicación* de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos:

Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.

Respecto a la *ratio juris* de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de esta).

Debe dejarse constancia de que este principio no puede oponerse al otorgamiento de un derecho que hubiere sido expresamente previsto

por el legislador. Solo tiene validez cuando se trata de optar entre varias posibilidades surgidas de la formula normativa, pero jamás para suplir la voluntad del legislador.

- La igualdad de oportunidades de acceso al empleo:

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral.

En puridad, ella plantea la precisión de la isodomía que prevé el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución; que, en otros términos, refiere que no debe de haber discriminación ni desigualdad entre las personas.

Esta regla de paridad asegura la igualdad de oportunidades en lo relativo al acceso al empleo.

Debe advertirse que la Constitución de 1993 ha recordado los alcances de este principio, ya que el texto fundamental anterior recogía también la noción de igualdad de trato, o sea, aquella que operaba en el ámbito de la ejecución del trabajo.

Es curioso anotar que en la redacción del texto constitucional se alude a la “igualdad de oportunidades sin discriminación” (inciso 1 del artículo 26).

Grave reiteración de insensata consecuencia. ¿Es posible que se acepte lógicamente una relación de igualdad con discriminación?

- La irrenunciabilidad de derechos:

Hace referencia a la regla de no revocabilidad de los derechos otorgados al trabajador o conquistados por él.

En ese sentido, conforme a lo señalado el título preliminar del Código Civil, en específico el artículo 5, la renuncia a la que se hace referencia, sería nula. Es de precisar, que la irrenunciabilidad de derecho, solo se conminaría a los establecidos en la Constitución Política. En tal sentido, el trabajador será renuente al poder accionar su derecho de conveniencia o no.

Por ejemplo, tenemos el derecho que tiene todo trabajador a gozar de unas vacaciones remuneradas por 30 días naturales, existiendo la posibilidad de que el trabajador pueda prestar sus servicios hasta por 23 días, con lo cual sería acreedor a un pago/remuneración extraordinaria.

Dentro de este contexto, encontramos la denominada norma taxativa, que es aquella que dispone y ordena un actuar, pese a la voluntad contraria del sujeto de la relación laboral. Por tanto, el trabajador no puede disponer de estos derechos acaecidos.

Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

La irrenunciabilidad de los derechos se extiende incluso más allá de la conclusión de la relación laboral, en tanto no se haya cumplido con hacerlos efectivos.

2.1.6. La ciencia española del derecho del trabajo

Según Martínez (2006) “Se acepta que la ciencia es un cuerpo de doctrina relativo a una rama concreta del saber humano, resulta entonces obligado concluir que la ciencia española del Derecho del Trabajo nació en el siglo XX y no antes, y además que se trata de una ciencia indisolublemente ligada a la doctrina del Derecho del Trabajo en nuestro país” (p.12). En la evolución de la ciencia española del Derecho del Trabajo cabe distinguir tres etapas perfectamente diferenciadas, todas ellas muy condicionadas por los avatares de la docencia del Derecho del Trabajo aquí, que son la de su nacimiento, la de su conciliación y, por último, la de su expansión.

La etapa del nacimiento comprende desde la Dictadura de Primo de Rivera el final de la Segunda República, esto es, desde mediados de la década de los años veinte del siglo pasado hasta 1936.

En una etapa marcada por la puesta en funcionamiento de las entonces denominadas Escuelas Sociales, fueron originarias, seis: La de Madrid creada en 1925, las de Barcelona, Valencia, Zaragoza Y Granada, creadas en 1929, La de Sevilla, creada en 1930. Eran centros de enseñanza superior, pero de carácter no universitario, los profesores de estas Escuelas Sociales, al efecto de servir mejor la docencia sobre temas jurídico-laborales que tenían encomendada, comenzaron a publicar artículos de revista, monografía y manuales relativos a las asignaturas que impartían. Y estas obras constituyen el primer cuerpo de doctrina habido en España sobre lo que convencionalmente llamamos hoy “Derecho del Trabajo”.

Al respecto destaca Martínez (2006) lo siguiente:

La segunda etapa, que es la etapa de consolidación de nuestra ciencia. Comprende en términos generales desde 1944 hasta 1983, y viene a coincidir prácticamente en su integridad con el franquismo y la transición política inmediatamente subsiguiente a dicho régimen. Es una etapa marcada por un acontecimiento trascendental para nosotros, que fue la incorporación del Derecho del Trabajo a la enseñanza propiamente universitaria. En efecto en 1944 se produjo la inclusión de unas asignaturas con ese mismo nombre en el plan de estudios de las facultades de Derecho españolas. (p.14)

Para concluir, alguna explicación debe darse acerca del porqué del nacimiento tan tardío de la ciencia del Derecho del Trabajo; esto es,

porque se trata de una ciencia radicalmente contemporánea, nacida en el pasado siglo XX, como se dijo y no antes.

Pues bien, hasta el siglo XVIII dicho nacimiento resulto imposible por falta de base o sustrato que permitiesen teorizar, dado que hasta 1783 el “trabajo manual” fue sistemáticamente considerado en España como una actividad vil y despreciable, no susceptible de poder dar lugar por ello mismo a ninguna ciencia rigurosa sobre él, que debiese enseñarse.

2.1.7. Constitución Mexicana de Querétaro

Analizar estas dos constituciones es muy importante para entender el Derecho del Trabajo en el Perú. Estas dos constituciones son fundadoras del constitucionalismo social. La primera constitución en incorporar el derecho del trabajo a las cartas fundamentales es la mexicana de Querétaro, posteriormente Alemania se sumaría a este intento al aprobar la Carta de Weimar.

Tal y como lo señala Mario Pasco, el artículo 123 de la constitución de mexicana ha sido inspirador de muchas otras constituciones, y aún continúa siendo elemento orientador de muchas, incluida la recientemente promulgada en nuestro país.

Esta constitución mexicana, así como la constitución de Weimar han tenido una importancia considerable en la historia constitucional de nuestras constituyentes, constituyendo en una serie de aspectos verdaderos modelos, José Pareja Paz- Soldán ha señalado que siendo la constitución de 1920 la primera en incorporar los derechos sociales al trabajo, al bienestar y la seguridad, esta se ha inspirado en las constituciones alemana de Weimar de 1919 y la mexicana de Querétaro de 1917.

Tal como veremos más adelante, los constituyentes de 1920, y especialmente los de 1933, argumentan la incorporación de los derechos al trabajo, con la Carta Alemana en la mano, y leyendo artículos de ella.

Tenemos interés en avanzar en desentrañar los procesos sociales que permitieron que se incluyeran por primera vez los derechos de los trabajadores en las constituciones. El conocimiento de estas nos facilita de hecho la mejor comprensión de los procesos sociales que permitieron tal fenómeno en nuestro país como es:

La constitución Mexicana de Querétaro.

La Constitución de 1917 incorporo definitivamente en su programa dos puntos fundamentales: la nacionalización de la propiedad de la tierra y el reconocimiento de los derechos del trabajo. A partir de entonces la revolución adquirió el contenido social y la misión histórica que señalan el rumbo en la etapa abierta por el gobierno de Obregón.

José Carlos Mariátegui

Señalando que la reivindicación capital de la revolución mexicana era la lucha por la tierra y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, Mariátegui evidencia que la constitución mexicana es hija de su revolución.

Pero, ¿Cuál fue el papel del movimiento obrero para conseguir esta reivindicación? Entender esto, requiere hacer una breve y apretada síntesis del lugar que los trabajadores ocupan en la revolución mexicana. Antes que la Asamblea Constituyente mexicana se reuniera en Querétaro, lugar que fue escenario de la última derrota y ejecución de Maximiliano, y capital del gobierno de Carranza en su enfrentamiento con Villa, sucedieron muchas cosas en el movimiento obrero mexicano.

En primer lugar, debemos señalar que, en México, la clase obrera se expande hacia finales del siglo XIX, y en las primeras décadas del presente, se dinamiza la industrialización, sobre todo en la primera post-guerra. No por las necesidades del consumo interno, sino por las necesidades de transformación de los productos primarios para la exportación.

El movimiento social y político más importante de los inicios de este siglo en América Latina, la revolución mexicana empieza con el

levantamiento contra Porfirio Díaz, quien al decir de J.C. Mariátegui era el "gendarme ideal" de la oligarquía y la dominación extranjera.

Las pretensiones de reelegirse fraudulentamente de Porfirio Díaz fueron enfrentadas por un movimiento social que políticamente encabeza Francisco Madero. Durante el periodo de Porfirio Díaz, la clase trabajadora no tenía protección legal alguna, las leyes impedían la organización de sindicatos y los intentos de organizarlos, así como la realización de huelgas eran brutalmente reprimidos.

Durante los años 1911 y 1922, el proletariado creciente en número y en organización, exige mejores condiciones de vida y de trabajo para lo que realiza una "ola de huelgas". Tras una ardua lucha, en 1912, Porfirio Díaz deja el poder en manos de Madero. Es también en 1912, en que incentivos por su incipiente organización, y las experiencias de lucha sindical, que los trabajadores mexicanos fundaron en la ciudad de México la "casa del obrero mundial", un centro – que con una influencia anarco-sindicalista, muy de acuerdo a la época – orientada y organizada a los trabajadores. Madero hostigaba a esta institución, la fuerza que empezaba a mostrar el movimiento obrero deseaba ser controlada por el gobierno.

Madero no cumple con los ofrecimientos de entregar la tierra, y mejorar las condiciones de vida, y aún más entra en contradicciones con

grupos de poder mexicanos. Madero es asesinado por Huertas, su propio sub-alterno, a instancias de estos grupos de poder.

Y es el General Victoriano Huertas quien en Mayo de 1914 suprime la “Casa del Obrero Mundial”, enfrentándose directamente al movimiento obrero.

Con las banderas de la defensa de la Constitución de entonces y contra la violación por Huertas, se levantan el general Venustiano Carranza y el General Francisco Villa. Ambos derrotaron a Huertas, y posteriormente combatirán entre ellos, en lo que se ha denominado “la guerra de los ganadores”.

La clase obrera enfrentada por Huertas, participa activamente de la oposición a su gobierno, organizándose incluso en las filas de Venustiano Carranza. El, comprendiendo el nuevo peso social de la clase obrera, inmediatamente después de la huida de Huertas, emite en Tampico un discurso de victoria, donde promete mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores.

Entre los ofrecimientos de Carranza estuvo el reconocimiento de la jornada de 8 horas, algunos de sus gobernadores como los de Aguas Calientes y San Luis de Potosí, dictan efectivas medidas de protección

a los trabajadores. Ocupada la ciudad de México, Carranza reconoce e incluso otorga local a la “Casa del Obrero Mundial”.

El 15 de Febrero de 1915, los obreros organizados en la casa, firman un acuerdo con el representante de Carranza, el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán. Este pacto tendrá posteriormente repercusiones trascendentales para el rumbo de la revolución mexicana, pues con él al apoyar la causa de Carranza frente a Villa, - quien representaba fundamentalmente a los campesinos- se cierra la posibilidad de alianza entre el campesinado y la clase obrera, y se consolida una alianza, del proletariado con las clases urbanas.

De acuerdo a este pacto, Carranza se comprometía a dictar leyes de mejoramiento de las condiciones de trabajo, ayudar a los obreros en caso de conflictos con patronos y dar trabajo o ayudar a los obreros que abandonen los lugares capturados por Villa. A cambio de esto, los trabajadores convinieron en proporcionar hombres para “guarnecer” los pueblos que estuvieran bajo el control del gobierno constitucionalista, y desarrollar igualmente una activa propaganda en favor del régimen constitucionalista.

Este acuerdo permitió que 9,000 obreros salieran al frente organizados por sus dirigentes.

La clase obrera dispuesta del lado de Carranza es un importante punto de apoyo para que el derrote a Villa.

Pero las relaciones entre los dirigentes obreros y Carranza no fueron estable y regular. La precaria situación económica abusos desmedidos llevó a los trabajadores de ferrocarriles, así como a los mineros a huelgas generales. En Julio de 1916, la huelga llegó a la propia ciudad de México. En represaría, Carranza cerro la “Casa del Obrero Mundial” y apreso a los principales líderes de los trabajadores.

El 19 de Setiembre de 1916, el mismo Carranza convocara al Congreso Constituyente de Querétaro que según el mismo decreto de convocatoria tenía como fin. “eliminar todo pretexto para seguir alterando la paz pública y conspirando contra la autonomía de la Nación, e impedir al mismo tiempo, toda demora en las reformas políticas indispensables”.

Es importante señalar que, hacia esa época, el movimiento obrero no era más una incipiente y débil expresión del proletariado mexicano, sino que, en el proceso de la revolución mexicana, así como en el enfrentamiento de Villa, y durante las huelgas de 1916, había expresado su capacidad de organización y su peso social al poner en peligro al mismo régimen carrancista. Y este nuevo nivel de organización y de presencia del trabajador mexicano es lo que permite afirmar que:

“El asunto no era si los trabajadores debían o no tener derechos, sino que carácter tendrían estos, y como podían ejercerse sin poner en peligro los intereses del resto de la población”.

Dentro del congreso constituyente, Carranza propone que las reformas sociales quedan supeditadas a las políticas, planteando que tanto el problema agrario como el problema obrero, sean resueltos a través de legislación derivada, dando facultades para ello al Estado (Artículos 27,72).

Como es claro no había ninguna obligación de llevar a cabo las reformas, y ni siquiera el enunciado de cuál sería el contenido concreto de ellas.

El 26 de Diciembre de 1917, Froilán Manjarrez, joven diputado por Puebla, manifestaría su oposición a tal forma de incluir la cuestión obrera. En una sencilla y magistral intervención, elabora la teoría del derecho constitucional del Trabajo, rindiendo tributo a la fuerza que el movimiento obrero mexicano había ganado.

“No, señores, a mí no me importa que esta Constitución este o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores al clamor de los hombres que se levantaron

en la lucha armada y son los que merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos de que debido a errores aparezca la Constitución un poco mala en su forma, no nos asustemos de estas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión. Introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, demos los salarios que necesiten, atendemos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y los demás no lo tengamos en cuenta..... es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título toda una parte de la Constitución.”

Será esta iniciativa la que dará lugar al Artículo 123° de la Constitución mexicana, poco pudo hacer la opción carrancista frente al sentir mayoritario de los constituyentes mexicanos, teniendo que apoyar finalmente la iniciativa sobre el punto.

Con la aprobación de la iniciativa de Manjarrez, los constituyentes mexicanos “lizaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la constitución de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo” (14). Fueron así los principios consagrados en Querétaro, los más avanzados de la época en cuanto a protección de los trabajadores.

Los derechos laborales han sido consignados en el segundo artículo más grande de la Constitución, estando no solo incluidos en el Artículo 123°, sino también en los Artículos transitorio 4to. Y 5to. Del Título Primero, y el Artículo transitorio décimo tercero. Todos estos componen conjuntamente con los 31 dispositivos del Artículo 123 °, las disposiciones sobre trabajo que contiene la Carta Política mexicana.

El Artículo 123°, verdadero símbolo de la revolución mexicana, establecida de manera sistematizada y amplia los siguientes derechos:

- ❖ La jornada máxima de 8 horas para el trabajo normal, 7 para el trabajo nocturno y 6 para niños con edad entre 12 y 16 años.
- ❖ El descanso semanal.
- ❖ Protección materna previa y posterior al parto.
- ❖ Señalaba un salario mínimo determinado en función de las condiciones legales, y suficiente para las necesidades de un obrero.
- ❖ Establecida al pago en monedas de uso legal.
- ❖ Establecida el principio de doble pago por horas extras, así como el de igual salario por igual trabajo.
- ❖ El derecho a la huelga y a la organización sindical.
- ❖ Obligada al patrón a tomar medidas de seguridad, proporcionar habitación, enseñanza y asumir las responsabilidades por accidentes y enfermedades del trabajo.

- ❖ Regulaba, además, el mencionado artículo, los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

- ❖ Prohibía los despidos injustificados, y añadía otros derechos más.

2.1.8. La Constitución Alemana de Weimar

Esta Constitución es la segunda en el mundo en incorporar los derechos de los trabajadores, siendo la primera europea en hacerlo.

La estudiamos por ser modelo constitucional y tener importancia decisiva para nuestra historia constitucional. Sus influencias, ya lo hemos señalado, ha sido manifestado por historiadores como Jorge Basadre, y a lo largo del análisis del proceso de 1920 y 1933, veremos cómo nuestros constituyentes la toman como verdadero modelo constitucional para nuestras Cartas Políticas.

Al igual que la constitución mexicana, su estudio permitirá arrojar algunas luces, sobre las razones que se incluye la protección de los derechos de los trabajadores en las Constituciones del siglo XX.

No es coincidencia que esta constitución, de manera muy similar a la mexicana, se apruebe en el medio de un proceso revolucionario y como institucionalizado de él. Los factores sociales que provocan y

actúan en esta revolución marcaran el proceso y el texto constitucional de Alemania.

El movimiento sindical libre en Alemania.

El movimiento sindical libre en Alemania había colaborado con el esfuerzo bélico, su influencia no obstante considerable en muchas ramas principales de la industria, era limitada. Los empleados del Estado, como los ferroviarios y otros, no podían sindicalizarse, y en las regiones católicas eran los sindicatos católicos los que predominaban.

Al estallido de la revolución alemana, la socialdemocracia no considero a los sindicatos oficiales como sus fieles aliados, e incluso intentaron organizar a los trabajadores de manera independiente. Ante este peligro, los dirigentes sindicales se apresuraron a apoyar la revolución alemana y a exigir inmediatas reivindicaciones.

Exigieron salarios más altos, así como jornadas de 8 horas, y sobre todo, libertad de organización sindical para todos los trabajadores. El Gobierno Provisional sin esperar a la Asamblea Constituyente se apresuró a conceder estas reivindicaciones.

Estas facultades para la libre organización sindical permitieron que los trabajadores sindicalizados se multiplicaran por cuatro. Y de los

dos millones de miembros, la Comisión Sindical Libre, antes de que la revolución cumpliera un año ya había crecido a 8 millones de afiliados.

A. Disposiciones generales:

Dentro de las cuales están el Artículo 162°, en el que el Estado alemán se compromete, no solo en la protección de los derechos de los trabajadores dentro de sus fronteras, sino además fuera de ellas. Este es uno de los antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración general de este tipo, es igualmente, la contenida en el Artículo 163° donde se señala que todo alemán tiene la obligación de utilizar su fuerza material e intelectual en la forma que le demande el bienestar de la sociedad. Es derecho de todo ciudadano alemán, igualmente el que se le proporcione la posibilidad de que adquiera mediante un trabajo, lo necesario para su subsistencia. Consignase así, el derecho al trabajo como dualidad de deber y derecho.

El Artículo 157° señala que el trabajo gozara de la protección especial del Estado, introduciéndose así la definición dogmática de que el Estado protege a los trabajadores, aceptándose de esta manera que son parte que debe ser protegida en la relación laboral, dada su situación de inferioridad o debilidad frente al patrón. Se abre así la posibilidad de extender la legislación tuitiva de los trabajadores.

B. Determinados derechos concretos:

Además de las declaraciones generales, se ha incorporado a la Constitución determinados derechos concretos consignados en la Constitución. La libertad y legitimidad de la asociación profesional, la prevé el Artículo 159°, este derecho de asociación gremial es mucho más amplio del que se consigna en el Artículo 124° sobre la libertad general de reunión y asociación. El Artículo 159° permite la asociación de todos los trabajadores alemanes, incluidos los públicos.

Este artículo amplió así notablemente la posibilidad de asociación antes restringida, y declararían nulos todos los convenios que restringieran dicho derecho, ya en 1919.

Esta legitimidad de la libertad de asociación gremial permitió que la huelga y el lock-out pasaran a la categoría de instituciones jurídicas. Se garantizaba igualmente el derecho a la convención colectiva de trabajo.

C. Existen además otras instituciones peculiares del derecho constitucional alemán:

El Artículo 165° eran los consejos de empresa, sentida reivindicación obrera, y posteriormente normada por la Ley del 4 de Febrero de 1920, y el Reglamento Electoral del 5 de Febrero del mismo

año. La participación de la clase trabajadora en todos los aspectos que afectan la economía y el trabajo.

2.1.9. Formación del Sistema de Relaciones Laborales:

Durante el siglo XIX la filosofía prevaleciente fue el *laissez faire* inspirado en el liberalismo europeo, pero en el transcurso del siglo XX el Estado comenzó a invertir más activamente en la economía y en el mercado de trabajo. Luego de la crisis de los años treinta, el Estado paso de una etapa de abstencionismo a la de formulación de políticas de sustitución de importaciones, fomentando y protegiendo la industria nacional.

A partir de entonces el modelo de desarrollo económico prevaleciente en América Latina fue el de la economía "cerrada" y de la aplicación de una política de "crecimiento hacia adentro", cerrando su mercado a la competencia internacional. En la mayoría de países este modelo mantuvo su vigencia por lo menos hasta la década de los ochenta.

Así, uno de los grandes elementos socio-políticos que se encuentra en la formación del Derecho de Trabajo en América Latina es el modelo de economía protegida, cerrada y orientada hacia el interior, también denominado de sustitución de importaciones. A su vez, el Estado que

protegía la industria nacional y buscaba atenuar el conflicto social, se erigió en protector de los trabajadores urbanos, en cuyo favor promulgo una legislación que en aquella misma época era aún más incipiente en Europa. En 1917 los derechos sociales fueron inscritos en la constitución de México y en las décadas siguientes se aprobaron leyes generales sobre el trabajo y códigos de trabajo en la mayoría de países de la región.

Toda esta legislación formulo y consagro el principio protector del trabajador, asignando al Derecho del Trabajo la finalidad de plasmarlo en la legislación. La preocupación subyacente fue la de reequilibrar las fuerzas del mercado pues la debilidad del trabajador podía forzarlo a prestar sus servicios en condiciones socialmente inaceptables. Por esto se asumió como deber del Estado el de proteger al trabajador, asegurándole un mínimo de garantías sociales que podrían haber sido negadas si las partes en el contrato de trabajo hubieran quedado otra de las preocupaciones centrales de la reglamentación del trabajo en aquella época fue la de controlar el conflicto social, razón por la cual Perú en 1913 y Colombia en 1919, reglamentaron la huelga aun antes de reglamentar el contrato individual de trabajo.

El estado busco controlar la huelga, los sindicatos y la negociación colectiva, al mismo tiempo que otorgaba una protección más o menos generosa al trabajador individual. Por ello, la reglamentación del trabajo en América Latina, consagra tantas reglas a las relaciones colectivas del

trabajo como a las individuales. Se reglamentó muy minuciosamente la constitución, estructura y vida interna de los sindicatos, además de someter a la huelga a un procedimiento muy difícil de respetar, razón por la cual una gran cantidad de huelgas son declaradas ilegales en la región, lo que implica la imposición de sanciones que incluyen el despido. Las negociaciones colectivas también estuvieron sujetas a control e interferencia estatal, aunque en la actualidad ello se ha modificado parcialmente.

Hacia principios de los ochenta se acentuó el cuestionamiento del “Estado Protector”, luego de tres decenios consecutivos a la terminación de la segunda guerra mundial caracterizados, en Europa occidental, por un ciclo casi ininterrumpido de expansión económica y de progreso social. A su vez se acentuó el cuestionamiento del modelo de desarrollo económico “cerrado” o de “crecimiento hacia dentro”, que estuvo en vigor desde los años treinta, y que se presumía agotado en la medida que daba muestras de incapacidad para mantener el crecimiento económico, generar empleos productivos, controlar la inflación y mejorar o cuando menos mantener el nivel de los ingresos.

Así, en los años sesenta Brasil ensayo un modelo de crecimiento “hacia afuera” que genero una expansión espectacular de la industria nacional que lo ubico entre las diez mayores potencias industriales del mundo.

Chile hizo lo propio a finales de los setenta, fijándose como meta la inserción del país en una economía mundial o globalizada y aplicando recetas más ortodoxas, basadas en la revalorización del papel del mercado en la asignación de recursos. El éxito del modelo chileno animó a que muchos países pusieran en ejecución programas semejantes, llamados de “ajuste estructural”, entre los que podemos encontrar a Bolivia, Costa Rica y México, a partir de 1985, Colombia en 1990, Argentina en 1991, Perú en 1992 y nuevamente Brasil en 1994.

Así se perfilaron dos modelos de legislación del trabajo: la garantista y la flexibilizadora. Esta última responde en forma más apropiada al hecho evidente que los países de la región pasan de modelos de economías cerradas a modelos de economías abiertas, lo que determina que en el nuevo contexto se modifiquen los determinantes del empleo, de los salarios y de la productividad.

2.2. Programa de capacitación laboral juvenil

La generación actual de jóvenes, a pesar de haber sido estigmatizada durante estos años como generación X, ha logrado, como actora, mayor conciencia, organización y propuesta.

La juventud actual, cada vez más, desarrolla mayor conciencia de su condición étnica, su pertenencia a un sector poblacional y su

capacidad de acción como sujeto de derechos con necesidades e intereses similares, y expectativas y exigencias comunes frente a la sociedad y al estado. Esta mayor conciencia ha sido favorecida por los procesos asociativos de los jóvenes que, desde la década de los noventa, han vuelto a tomar dinamismo y se manifiestan en el crecimiento del número, la diversidad y la calidad del trabajo de las organizaciones juveniles. Así mismo, la calidad de las propuestas elaboradas se ha elevado sustancialmente y esto se puede apreciar no sólo en la consistencia de las propuestas, sino en sus alcances y posibilidades de implementación; en ellas se puede apreciar con claridad que el público beneficiario son los mismos jóvenes y las demandas son dirigidas a instituciones públicas competentes en la atención a las necesidades de estos.

Lamentablemente en la esfera laboral no han podido concretizar el reconocimiento de los postulados de poder acceder dignamente un puesto de trabajo.

Un tema trascendental para la superación de la inexperiencia, de la falta de conocimientos, o destreza en determinadas labores que tanto se destaca en la población juvenil laboral es la capacitación. como señala Basile (2017) “La capacitación sirve también para solucionar problemas, reducir la necesidad de supervisión, retener el talento, tener un mejor sistema para la implementación de bonos, gratificaciones o

aumentos de salarios según adquisición y puesta en práctica de mayores conocimientos y habilidades” (p.4) y obviamente si no se aplica una capacitación idónea, este incidirá en desmedro del país, porque uno de nuestro principales activos para nuestra economía son nuestros jóvenes que si no tiene una capacitación idónea, no podrán responde satisfactoriamente a las exigencias del empleador.

La Capacitación es una inversión para las organizaciones. Como hemos manifestado a través de la capacitación de sus colaboradores la empresa puede influir en la productividad y calidad de trabajo de sus colaboradores, aumentando la rentabilidad.

La capacitación sirve también para solucionar problemas, reducir la necesidad de supervisión, retener el talento, tener un mejor sistema para la implementación de bonos, gratificaciones o aumentos de salarios según adquisición y puesta en práctica de mayores conocimientos y habilidades.

En la medida que se logren planificar los distintos cursos en el tiempo, el área de Recursos Humanos podrá establecer una logística de Capacitación con el siguiente detalle:

- Calendario anualizado de cursos (agenda y duración – fechas y horarios)
- Definición de perfiles de participantes

- Definición de formadores para cada curso
- Necesidades de recursos y materiales
- Digitalización de documentos

Asimismo, la Sistematización de la Capacitación de los Recursos Humanos permite un control de gestión más simple y amigable en este aspecto. Se puede llevar a cabo un seguimiento detallado de los cursos y su posterior aplicación dentro de la empresa:

- Asistencia
- Evaluación de conocimientos adquiridos
- Encuesta de satisfacción (permite realizar ajustes y modificaciones para mejorar el curso en cualquier aspecto)
- Registro de aplicación práctica de conocimientos adquiridos
- Medición de competencias (aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación)
- Provisión de bonificaciones, gratificaciones y/o aumento de salario según adquisición y puesta en práctica de mayores conocimientos y habilidades
- Mayor agilidad en el proceso de selección interna para ascensos, entre otros.

2.3. Derechos fundamentales de la persona

Gran parte de los derechos fundamentales son aquellos derechos humanos positivados en las constituciones estatales). La Constitución si bien es una norma política en la medida que organiza y limita el ejercicio de poder, es fundamentalmente una norma jurídica vinculante para todos los poderes públicos y para los propios particulares sin excepción alguna.

La Constitución es una norma con la pretensión de que la realidad se ajuste a lo que ella prescribe. El fundamento de este carácter tiene que ver con la función de la Constitución al interior del Estado constitucional de Derecho de límite del poder político. En efecto, “toda norma que quiera llamarse realmente Constitución debe ser concebida como un instrumento jurídico dirigido a limitar efectivamente el ejercicio del poder, en particular del poder político. Esta finalidad intrínseca a toda Constitución no podría ser posible si el texto constitucional no es considerado como un texto normativo, es decir, si es considerado como una simple declaración, sin que genere una necesaria y efectiva vinculación a sus destinatarios, particularmente al mismo poder político en sus distintas manifestaciones, ejecutiva, legislativa y judicial. Los derechos fundamentales son valiosos en la medida que cuentan con garantías procesales que permiten accionarlos no sólo ante los tribunales, sino también ante la administración e incluso entre los particulares y las cámaras parlamentarias.

La constitución tiene diferentes funciones, así como una notoria actividad por concretar la seguridad jurídica y eliminar todo rasgo de

arbitrariedad en la acción de Estado, el concepto anglosajón del sometimiento del poder al Derecho, junto con la afirmación de las libertades y derechos de los individuos y la existencia de un conjunto de mecanismos constitucionales destinados a evitar la concentración del poder en un solo órgano. Se trata en realidad, de un genuino intento de racionalizar jurídicamente la vida política.

De acuerdo a Pérez (1988) “Es el conjunto de facultades y organizaciones que en un determinado momento histórico cumplen con las exigencias de la dignidad, igualdad y la justicia, principios que esta tutelados en la normatividad nacional e internacional” (p.46). El mismo autor en otra de sus obras nos dice: “Los derechos fundamentales son los derechos humanos positivados de nivel interno y los derechos humanos se manifestarían a los derechos naturales positivados en los instrumentos internacionales, así como como aquellas exigencias fundamentales que no han logrado alcanzar un estatuto jurídico positivo. (Pérez.1995.p.34).

Observamos que en la esfera internacional el término más utilizado es el de derechos humanos, esto es que los instrumentos internacionales lo van a vincular al valor de la dignidad del ser humano y todo lo que engloba un trato y desarrollo digno de la persona. A diferencia de ello los derechos fundamentales son usados en un ámbito interno o nacional en que las documentos fundamentales o las cartas magnas modernas hacen uso de ellas. Por ello podemos afirmar que los derechos fundamentales viene hacer las prerrogativas que el estado nos

va brindar en nuestra constitución como en las normas adjetivas que el ordenamiento jurídico tiene, mientras que el término “derechos humanos” viene hacer una expresión de uso cotidiano, pero ambiguo en un campo de aplicación más internacional.

Los derechos fundamentales viene hacer aquellos que son inherentes a todo ser humanos, pertenecen a toda persona por la razón de su dignidad. Los derechos humanos que han venido evolucionando en todos estos siglos se positivizan e ingresan como derechos fundamentales en nuestra carta magna, como los derechos al vida, integridad personal, presunción de inocencia, entre otros.

Para Haberle, citado por Macho (2005) los derechos fundamentales tiene como finalidad la preservación de determinado ámbitos vitales de las personas, contra la injerencia del estado o de sus actores” (p.353).

Los derechos fundamentales es por un lado el poder del legislador de conformar y limitar la libertad y por otra parte es una limitación para el mismo legislador, por ello estamos ante una doble función de la limitación y de la conformación de los derechos fundamentales.

2.4. Protección del derecho al trabajo

2.4.1. Derecho laboral.

El derecho laboral fue tipificado mediante la ley N° 4976, en el Gobierno de Leguía, cuyo inciso A del art. 16 confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le faculto el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligo al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legislo el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral.

Mediante el Derecho Supremo del 5 de Julio de 1956, prohibió el despido injustificado de trabajadores con más de 20 años de servicios a una misma empresa, principio ampliado por la Ley N° 15042 (30/04/75); el año 1952, la Ley N° 14221 estipulo el plazo de 15 días de anticipación a la fecha de extinción del vínculo laboral, medida que fue derogada por el Derecho Ley N° 14857.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizo por primera vez en nuestro país el derecho de la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Derecho Ley N° 18471 durante el gobierno de facto del Gral. Velasco Alvarado, que exigió al trabajador para alcanzar este derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y 3 meses de periodo de prueba, bajo la dependencia de un mismo empleador, luego del cual se otorgaba automáticamente la estabilidad y penalizaba los despidos.

El plazo fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez que derogo la ley anterior, y elevo el periodo de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservo las 4 horas mínimas de trabajo.

En 1986, el primer gobierno del presidente Alan García instauró el periodo de prueba de tres meses volviendo a la estabilidad laboral. En esa época el empleo disminuyó severamente, mas no se dio solución al problema de la desocupación. Así, que se dio la Ley N°24514, el 4 de junio de 1986; esta Ley se promulgo dentro de los alcances del art. 48 de la Constitución Política de 1979, ley que no se plasmó con la eficacia de los fines que perseguía por la aplicación de los programas de emergencia estipulados.

A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728, cuya segunda disposición transitoria determino que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de La Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: en

materia de falta grave, determino la inhabilitación que autorice el despido solo podrá ser de naturaleza judicial; la condena por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipulo la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8 de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador, determino en materia de indemnización se le abonara lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legislo en todo lo demás se le aplicara lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N°003.97 (28/03/97).

2.4.2. El trabajo

Esta materia se encuentra prevista en los artículos 22 y 29 de la Constitución vigente. En nuestro país su regulación constitucional se inicia tímidamente con las cartas de 1920 y 1923. Empero será en el texto de 1979, en donde se le dedique todo un capítulo especial.

De manera concordante y con sujeción a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, dicha materia se encuentra en los artículos 23 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos XIV, XV, XVI, Y XXXVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; los

artículos 6,7,8,10,y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los artículos 6 y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El trabajo se le define como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, en ese contexto, implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien o generar un servicio. El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma.

A través del trabajo se presenta siempre la importancia del ser humano, o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación.

Como bien refiriera el Papa León XIII el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal porque la fuerza con que trabaja es inherente a la persona, y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza.

Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor, y por consiguiente verdadero fin de todo proceso productivo.

Lo importante del trabajo radica en tres aspectos sustantivos:

- Encontramos la existencia en convivencia social, promoviendo su desarrollo y mantenimiento.
- La dignificación de la persona, en muchos aspectos reside en el trabajo, que se sustenta en la vocación y servicio.
- El tema social, es un vínculo que no se aleja del trabajo, entendiendo, que solo se puede trabajar con personas y para otras; a través de la cooperación directa o indirecta.

Según Quintanilla (1989) “El trabajo fue objeto en la antigüedad de menosprecio y al extremo de considerársele propio de esclavos o gente de baja ralea. Con la aparición del cristianismo, se identifica el trabajo como la dignidad” (p.26). Al respecto el Apóstol San Pablo señalaba: “El que no quiere trabajar que no coma”.

Empero aspectos vitales, las opciones de trabajo, las condiciones de las presentaciones de servicios, el acceso de los frutos

del esfuerzo físico e intelectual, etc., han generado conflictos de gran envergadura y de difícil solución.

2.4.3. El derecho de trabajo:

La idea de la comunidad empresarial partió de negar que un conflicto entre capital y trabajo estuviese instalado en la base del sistema de relaciones laborales para predicar, en su lugar, la unificación consustancial a la noción de la comunidad de trabajo, el ideal de paz social disciplinada en la producción. Esa fue la clave de bóveda de la disciplina social del derecho de Trabajo.

Concepto de relaciones individuales de trabajo

Es aquella relación laboral, donde existen contraprestaciones recíprocas, debido a la subordinación preexistente, que se culmina con un pago salarial.

Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

- ❖ La relación laboral, es el trabajo personal que obliga solo a las personas involucradas en el, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado

por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.

- ❖ La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose este de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.

- ❖ El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Sujetos de la relación individual del trabajo

Como ya lo vimos en el subtema anterior, la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen.

❖ Trabajador

Es aquella persona física, que estaría presentado un trabajo bajo subordinación a otra persona, sea natural o jurídica. El trabajo es aquella actividad realizada por una persona en favor de otra, independiente del grado de preparación, oficio o profesión.

Precisamos en indicar, que existen diferentes tipos de trabajadores, siendo uno de los más resaltantes, aquellos denominados como trabajadores de confianza.

❖ **Patrón:**

Es aquella persona natural o jurídica, que utiliza los servicios de otra persona, bajo el nombre de trabajador, a cambio de una remuneración en favor de este último, que se encuentre bajo la subordinación del patrón.

❖ **Intermediario:**

Es aquella persona que interviene en la contratación de otra para que presten servicios a un patrón, un ejemplo es el outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de estos para su contratación.

❖ **Representante del patrón:**

Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o lugar donde se realice la actividad a nombre del patrón.

Aquí, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración, o dirección en

las empresas y están supeditados a ellos. Es importante hacer la distinción entre establecimiento y empresa, toda vez que son conceptos totalmente diferentes.

❖ **Empresa:**

Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

❖ **Establecimiento:**

Es el lugar donde se realiza la actividad determina por la empresa, denominada como agencia o sucursal, que forma parte del conglomerado y contribuye a los fines de la empresa.

Diferentes clases de jornada de trabajo

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta:

- ❖ Diurna: Es la comprendida entre las 6 y 20 horas.

La duración máxima de la jornada será de ocho horas.

- ❖ Nocturna: Es la comprendida entre las 20 y las 6 horas.

Tiene como duración máxima seis horas de jornada.

- ❖ Mixta: Es una mezcla entre la diurna y la nocturna, siempre que, por la diurna, no supere las 3:30 horas, pues si comprende tres y media

o más, se reputara jornada nocturna. La duración máxima de esta jornada será de siete horas y media.

Es preciso mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales, de lo contrario, si la prolongación del tiempo es de nueve horas a la semana, sin exceder de tres diarias ni de tres veces a la semana, se computara tiempo extraordinario, motivo que exige al patrón a amortizar al trabajador el período corrido con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si excede de nueve horas a la semana, el tiempo extraordinario, el patrón está obligado a pagar con 200% más del sueldo que corresponda a las horas de la jornada.

2.4.4. Aplicación de los Principios del Derecho De Trabajo

Son las líneas que orienta de manera directa, la formulación de algunas normas y una serie de soluciones para los diferentes conflictos laborales, tales como:

Promover la aprobación de nuevas normas (bajo la inspiración del principio protector).

Interpretar las normas existentes (optando por la más favorable al trabajador) Aplicar las normas vigentes (siguiendo los principios de norma más favorable, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad e igualdad de trato).

Resolver los casos no previstos en las normas (aplicando los principios generales del Derecho).

Principios del Derecho de Trabajo: irrenunciabilidad de Derechos: Es el primero por el cual los trabajadores no pueden renunciar a las normas que le otorgan o reconocen derechos o beneficios. Este principio nace del carácter protector del derecho laboral.

Principio Protector

Este principio busca tutelar la desigualdad existente en la realidad o una desigualdad de sentido opuesto, como tenemos conocimiento la parte más débil de la relación laboral (empleador-trabajador), es el trabajador.

Principio de primacía de la realidad

Es la preferencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, que a los documentos. En caso de divergencia entre lo que sucede en

la práctica y lo establecido en las formas (pactos, documentos), debe prevalecer la práctica (los hechos).

Codificación

La necesidad de una ordenación de normas legales es un problema planteado en todos los países como consecuencia de la cantidad, cada vez mayor de leyes laborales, sin embargo, también se considera que una tarea de ordenamiento no sería posible en esta rama del derecho, dado el avance constante del pensamiento jurídico en la materia laboral. Codificar es ordenar, reunir disposiciones legales, países como Alemania, Austria, Chile, Colombia, tienen un código de trabajo, en el Perú es una tarea pendiente.

La importancia de los Principios en el Derecho del Trabajo:

La importancia de los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan, como lo señala Manuel Alonso García, “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

Y este es el punto de partida que Américo Pla Rodríguez desarrolla y le permite definir los principios generales del Derecho del Trabajo también como “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Una segunda característica, se refiere a la razón de ser de los principios del Derecho del Trabajo que adquieren así un carácter ajeno, particular, diverso, independiente de otra rama del Derecho, justifican su autonomía y su peculiaridad, son especiales al margen de que pudieran existir variables similares o parecidas y que cumplen la función de informar, normar e interpretar, dotándolos de fundamentos orientadores. Es menester, además, tener en cuenta que estos principios en que se funda el Derecho del Trabajo, son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Una tercera característica es que los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se tratan de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y

ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general.

El Principio de la Buena Fe en la Legislación Peruana:

En el Derecho del Trabajo es fundamental la prestación que realiza el trabajador a favor del empleador. Dicha actividad tiene cuatro características básicas: es personal, subordinada, se desarrolla de acuerdo a la calificación del trabajador y debe realizarse con eficiencia y probidad. Además, debe realizarse teniendo en cuenta el artículo 23 de la actual Constitución.

Esta última característica, de eficiencia y probidad, tiene que ver especialmente con el comportamiento del trabajador en la relación laboral, entendiéndose que es diligente, que actúa con cuidado y exactitud, y con cierta intensidad en cuanto al ritmo. Es decir, se alude, por la naturaleza bilateral del contacto, al Principio de Buena Fe como base de la probidad en el trabajo. No obstante, “a buena fe exigida al trabajador no es, en realidad, del todo, equiparable a la buena fe del empleador”. En efecto, al empleador las sanciones que pueda merecer por su incumplimiento lo afectan menos que al trabajador por el suyo.

Por lo que hemos tratado hasta por el momento, el principio de la Buena Fe y el principio de la igualdad remunerativa constituyen

principios básicos y fundamentales del Derecho del Trabajo por su propia dinámica. En el primer caso resulta prohibida toda conducta del trabajador, más allá de la connotación moral o ética, que encaje en algunos de los supuestos de la legislación laboral calificados como quebrantamiento de la Buena Fe laboral que pueden lesionar los intereses económicos del empleador. En el segundo caso, todo trabajador debe gozar de condiciones de trabajo equitativas como una remuneración igual a igual trabajo sin distinciones de ninguna especie.

Evolución del Marco Legal Actual:

Para nadie es un secreto que el Derecho del trabajo es una de las ciencias sociales que más desarrollo ha tenido en las últimas décadas, por eso nos parece idónea la frase utilizada Rafael Alburquerque, pero acuñada por Galileo Galilei para iniciar su ponencia referida a la evolución del Derecho del trabajo: *eppur si muove*, clara muestra por parte del profesor dominicano de lo que sucede actualmente con el Derecho del trabajo en Latinoamérica, salvo excepciones.

Y ello es correcto, pues dados los constantes cambios sociales, económicos y culturales, entre otros, el Derecho del trabajo no puede encontrarse ajeno a ello; por el contrario, debe ir de la mano con estas variaciones, ya que desde nuestro punto de vista ello constituye la base

sobre la cual debe asentarse; sería inadmisibles que actualmente el Derecho del trabajo contenga una regulación tal y como fueron cosas hace veinte o treinta años, pues el actual contexto social, económico, cultural y político es diametralmente distinto a lo que acaecía en aquella época.

Y acá nos viene a la mente lo señalado por el profesor español Palomeque (2003) cuando señala que “la crisis ha sido un compañero de ruta del Derecho del trabajo y gestora de frecuentes embates, de los cuales esta disciplina ha sabido salir airosa” (p.92)

Entonces, indudablemente el Derecho de trabajo se encuentra caracterizado por los constantes cambios, pero también su permanente adecuación coherente a la realidad, pues como credo siempre debe encontrarse acorde con lo que sucede en la realidad, tal como pregona una de las máximas expresiones de su carácter tuitivo: el principio de primacía de la realidad.

2.4.5. Tutela constitución del Derecho De Trabajo

La Constitución Política de 1979, hace un desarrollo de los Derecho del Trabajo, desde su artículo 42° hasta el 57°; el primero de estos determina al trabajo con principal fuente de riqueza de la persona; determinándose como un derecho y deber.

Haciendo hincapié en que es deber del estado promover políticas públicas, que coadyuven a la oferta de empleabilidad para la población; Su artículo 43, trata sobre la remuneración que recibirá el trabajador, debiendo esta ser justa, no solo para él, sino para su familia, quienes deberán estar en bienestar; se otorga una igualdad tanto al varón como a la mujer, debiendo ambos recibir una igual remuneración, siempre que estén en las mismas condiciones de trabajo.

El artículo 44, se refiere a la jornada diaria laboral, la cual no puede superar las 8 horas, así como las 48 horas semanales; sin embargo, ello puede reducirse, siempre que exista un convenio colectivo. También hace referencia al descanso semanal, así como las vacaciones, gratificaciones, bonificaciones anuales.

El artículo 45, refiere que, en la ley, residirán aquellas medidas de protección para la madre trabajadora.

El artículo 47, trata sobre las medidas de higiene y seguridad laboral, a fin de evitar riesgos profesionales, asegurando el bienestar de los trabajadores.

El artículo 48 y 49, refiere a la estabilidad laboral, así como el pago de remuneraciones y beneficios sociales.

El artículo 51, se refiere al derecho que tienen los trabajadores, a formar y participar en sindicatos. Y el artículo 52, señala que los trabajadores no dependientes pueden organizarse y formar figuras similares a un sindicato.

El artículo 53, supone la creación de un Banco de trabajadores, a fin de que puedan ser susceptibles de créditos.

El artículo 54, da ambivalencia a las convenciones colectivas, frente a la ley, garantizándose la negociación colectiva.

El artículo 55, refiere el derecho de huelga, el cual se determinaría como un derecho fundamental, debidamente protegido.

El artículo 57, puede considerarse como el más importante, toda vez que aquí reside la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En la esfera de la CONSTITUCION POLITICA DEL PERU 1993, tenemos:

Protección y fomento del empleo: El artículo 22, determina, que, si bien el trabajo es un derecho, es considerado también como un deber.

El Estado y el Trabajo: El artículo 28 de nuestra Constitución Política, señala que El estado, debe de brindar una atención prioritaria al

trabajo, colocando a la madre y a los menores de edad en un medio de protección idóneo. Asimismo, se determina, que es derecho del trabajador a percibir una retribución a manera de remuneración, pues este no está obligado a laborar sin retribución alguna, al menos sin su libre consentimiento.

Participación de los trabajadores en las utilidades: El artículo 29, señala que los trabajadores tienen derecho a participar en la división de utilidades, de la empresa para la cual presta su servicio.

Cambios realizados: El cambio realizado a la constitución del Perú del 1979 es de dos tercios el nuevo texto de la constitución política del Perú 1993 contiene textos iguales o muy similares, este último incorpora ciertas innovaciones en las cuales vale la pena reparar. En el debate público, la reelección presidencial inmediata y la pena de muerte – prohibido la primera, limitada a la segunda al caso de traición a la patria en guerra exterior, por la constitución de 1979 – adquirieron la mayor resonancia. No obstante, estos son cambios bastantes circunscritos a la coyuntura peruana actual. La reelección es, básicamente, el camino que podría mantener a Fujimori otros cinco años más en el poder. La pena de muerte es, contra la subversión, un recurso de espectacularidad y no de eficacia, conforme han mostrado numerosos estudios empíricos en sociología criminal.

Sin embargo, en las condiciones creadas por trece años de sangrienta actividad subversiva en el país, tal recurso es apoyado por la mayoría de la población, como expresión de la adhesión a esa concepción represiva de “mano dura” que corresponde bien a una cultura autoritaria.

Más allá de esas dos medidas de corte circunstancial, y del polémico establecimiento de un legislativo unicameral, el nuevo texto constitucional trae ciertas novedades destacables. En lo económico, es portador de una marcada liberalización de la economía. Una “economía social de mercado” (art. 58) y de reconocerse “el pluralismo económico” (art. 60) privilegia la libre competencia, “la libertad de empresa, comercio e industria” (art. 59), otorga a la inversión extranjera el mismo trato que a la nacional (arts. 63 y 71) y restringe el Estado a la función de orientar el desarrollo (art.58). Más precisamente, el texto dispone que “solo por la ley expresa, el Estado podrá desarrollar secundariamente actividad empresarial, directa o indirecta, a razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional” (art.60). Así mismo, el Estado se compromete a “establecer garantías y otorgar seguridades” mediante contratos con particulares que “no puede ser modificado legislativamente” (art.62). En concordancia con esta orientación económica, se han recordado en la nueva constitución derechos laborales como la estabilidad en el trabajo y la retroactividad de la ley en beneficio del trabajador (arts.27 y 103). Estas modificaciones, referidas

a la actividad empresarial y a las relaciones laborales, otorgan rango constitucional a la orientación general que ha presidido el gobierno de Alberto Fujimori en sus tres años de actuación y que en los hechos ya se había plasmado en diversas normas legales.

En el orden político, el nuevo texto fortalece significativamente el peso del presidente y del poder ejecutivo, en general, frente al congreso. Mientras la enumeración de las funciones presidenciales toma 24 incisos (art. 118), el capítulo del poder legislativo está sembrado de prohibiciones, límites y recortes atinentes a la función parlamentaria.

Respecto a la constitución anterior, se ha sustraído, por ejemplo, la facultad parlamentaria de aprobar ascensos de los oficios de alta graduación y de ratificar el nombramiento de embajadores. Estas modificaciones también consagran el estilo de gobierno de Alberto Fujimori, que concentra el poder ejecutivo y particularmente, en la persona del presidente.

La conducción del Estado, uno de los cambios más importantes respecto de la constitución anterior es la liquidación del proceso de regionalización iniciado en 1980. Este consistía, más que en una simple pero necesaria desconcentración administrativa, en la construcción de una nueva estructura de toma de decisiones: se mantenía en el gobierno central la función normativa, pero se restringía su manejo directo a las

relaciones exteriores y el orden interno, al tiempo que se trasladaba a gobiernos regionales, con origen en elección popular indirecta, el manejo administrativo de la mayor parte de la actuación estatal.

El proceso, que tuvo una ejecución azarosa y difícil, ha sido cortado de raíz por la constitución de 1993 que, no obstante declarar que el gobierno del país es “descentralizado” (art.43), anula las regiones ya existentes y libra su hipotética creación a la iniciativa de aquellos departamentos o provincias que quieran unirse con los vecinos y manifiesten tal voluntad a través de un referéndum (art.190).

Concluida la redacción del proyecto y entregada al pleno su tercera versión final el texto fue aprobado para ser sometido a referéndum. Es interesante recoger algo de lo ocurrido durante los dos meses transcurridos entre la publicación del texto constitucional y el día que la ciudadanía debía optar por el SI o por el NO. De una parte, una distribución masiva del proyecto que incluyo su publicación completa en varios diarios y la venta ambulante texto.

Similitudes y diferencias entre las constituciones de 1979 y 1993

Causo gran polémica en su momento el tan cuestionado ex presidente Ollanta Humala al juramentar como presidente de la

Republica invocando el espíritu de la Constitución de 1979, elaborada por una asamblea que conformaron representantes de distintos sectores sociales y políticos. Veamos cuales son las diferencias y semejanzas en temas económicos más importantes.

Cabe indicar que, en 1993, el ex presidente Alberto Fujimori convocó a una nueva Asamblea Constituyente conformo un grupo de trabajo lo que dio origen a una nueva constitución. Esto luego de dar un autogolpe al Gobierno, cerrando el Congreso (Senado y Cámara de Diputados) para, según sus partidarios, realizar modificaciones urgentes en sectores económicos y antiterroristas.

TEMAS	Capítulo Económico	
	1979	1993
Sobre la formación de empresas estatales	<p>Art. 113</p> <p>Mediante este artículo, podemos ver el rol activo que tiene el estado en el mercado, y la economía.</p> <p>Art. 114</p> <p>Por ley se podía reservar actividades, que solo el estado podía realizar, dentro del ámbito productivo, asimismo había una reserva con actividades específicamente para los peruanos.</p>	<p>Artículo 60°.</p> <p>Determina el pluralismo económico, y la coexistencia entre la propiedad y la empresa.</p> <p>La participación del estado en la actividad empresarial, será subsidiaria, siempre que exista conveniencia nacional.</p>
Sobre la iniciativa privada	<p>Art. 115.</p>	<p>Art.58.</p> <p>Tenemos una participación activa de la empresa privada, dentro de la economía social de mercado.</p>

	La libertad en la iniciativa privada; dando luces a una economía social de mercado	sustentándose en el desarrollo del país.
Sobre la promoción de la inversión	Art.116 Se promueve el desarrollo del cooperativismo, fundamentándose en la autonomía empresarial.	Art. 59 Determina la libertad de trabajo, y de empresa; el cual no debe afectar la moral, la salud, ni mucho menos la seguridad pública, brindando oportunidades de progreso, frente a las desigualdades.
Sobre el comercio exterior y la inversión extranjera	Art. 117 El Comercio exterior es libre dentro de las limitaciones que la ley determina por razones de interés social y del desarrollo del país. El Estado promueve la cooperación entre los pueblos para alcanzar un orden económico internacional justo.	Art. 63°. El comercio exterior, es considerado como libre, sin embargo, si otro país, toma medidas proteccionistas o llamadas también discriminatorias, nuestro país, podrá asumir medidas similares o iguales. Los conflictos suscitados, se resolverán conforme a los tratados internacionales, sin embargo, también podrán ser sometidos a arbitraje nacional o internacional, conforme a ley.
De la propiedad		
	Art. 125. La propiedad es inviolable. El estado la garantiza. A nadie puede privarse de la suya sino por causa de necesidad y utilidad públicas o de interés social, declarada conforme a ley, y previo el pago en dinero de una indemnización que debe pagarse necesariamente en dinero y en forma previa.	Art.70. Si bien el derecho de propiedad es inviolable, este puede ser sujeto de expropiación, siempre que convenga el interés público y nacional, declarado por ley, siempre que exista una indemnización justipreciada.

Cap. IV – De la empresa (solo constitución de 1979)	Cap. III – de la propiedad (constitución de 1993)
<p>Art. 130. Las empresas, cualquiera sea su modalidad, son unidades de producción cuya eficiencia y contribución al bien común son exigibles por el Estado de acuerdo con la ley.</p> <p>Art. 131. El Estado reconoce la libertad de comercio e industria.</p> <p>Art. 131. La ley determina sus requisitos, garantías, obligaciones y límites. Su ejercicio no puede ser contrario al interés social ni lesivo a la moral, la salud o la seguridad pública.</p> <p>Art. 132. En situaciones de crisis grave o de emergencia el Estado puede intervenir la actividad económica con medidas transitorias de carácter extraordinario.</p>	<p>Art. 71. Las personas extranjeras, como jurídicas, tienen las mismas condiciones que las personas naturales peruanas.</p> <p>Art. 72. Solo por ley, se podrá determinar restricciones, prohibiciones temporales y específicas, en adquisición, explotación, posesión y transferencia de determinados bienes.</p> <p>Art. 73. Los bienes del estado, son de dominio público, los cuales son imprescriptibles e inalienables. Podrán ser otorgados a particulares, siempre y cuando una ley lo determine.</p>

2.5. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS:

1. Remuneración. - Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia.

2. Contrato. - Es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestando en común entre dos más personas con capacidad.

3. Jornada. - La jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral.

4. Igualdad. - Que se refiere a la correspondencia y proporción resultante de diversas partes que integran un todo uniforme. En el ámbito social se considera como igualdad al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto.

5. Remunerado. - Cantidad de dinero o cosa que se paga un trabajo: los obreros luchaban por el aumento de la remuneración salarial; es derecho de toda persona, gozar es una remuneración satisfactoria y equitativa.

6. Irrenunciabilidad. - En Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales del trabajo.

7. Productividad. - En el campo de la economía, se entiende por productividad al vínculo que existe entre los que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al

tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

8. Laboral. - Entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una o de otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración de una actividad o institución de índole social.

9. Economía. - La economía es una ciencia social que estudia como los individuos o las sociedades usan o manejan los escasos recursos para satisfacer sus necesidades. Tales recursos pueden ser distribuidos entre la producción de bienes y servicios, y el consumo, ya sea presente o futuro, de diferentes personas o grupos de personas en la sociedad.

10. Empleo. - Al concepto de 'empleo' se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva. Puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Como sabrán, emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo.

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo porque nos permitirá tener en claro la problemática que se presenta en un proceso laboral en que el trabajador pretende que lo reconozcan sus beneficios laborales que pudieran ser vulnerables con sus empleadores esperando que las sentencias favorables.

El nivel de investigación utilizado, fue el aplicado, en razón a que se utilizó los conocimientos adquiridos, que están íntimamente relacionados con el tema de investigación, la misma que depende de los resultados, que buscaran dar una solución al problema planteado.

Los métodos aplicados en el presente proyecto son analíticos, deductivos, inductivos, descriptivos, y comparativos. La investigación describe y

analiza en los que se debe aplicar una nueva visión de los procesos laborales y la aplicación de los derechos que adquieren y muchas veces sin vulnerables por sus empleadores.

3.2. Población y muestra

Por población, podemos entender aquel grupo determinado o indeterminado de personas, que serán objeto de estudio, de las cuales se validaran las hipótesis y conclusiones planteadas; en una tesis de derecho, es común encontrar como unidades al Poder Judicial.

Precisamos en señalar, que nuestra población estuvo constituida por 100 personas, entre abogados litigantes y operadores de la judicatura laboral.

La muestra, es aquel grupo determinado, parte de la población, que causo cierta representatividad, de un conjunto mayor.

La muestra utilizada para esta investigación, fue probabilística – aleatoria simple. Fue una muestra de tipo censal esto es toda la población: 100 personas, entre abogados litigantes y operadores de la judicatura laboral.

3.3. Operacionalización de variables.

HIPOTESIS	VARIABLES	Dimensiones
HG. La inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona	V.I. Programa de capacitación laboral juvenil	1.1. Programa de inclusión. 1.2. Políticas de inserción laboral e inclusión social.
	V.D. Protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona	2.1. Igualdad de oportunidades. 2.2. Primacía de la realidad.

3.4. Instrumentos

Las Técnicas utilizadas fueron, el análisis de textos, tanto físicos como virtuales, y la encuesta, realizada a la muestra determinada en el punto anterior.

Los instrumentos utilizados fueron: Tanto la observación directa e indirecta, a fin de tomar mayor conocimiento del problema planteado; el cuestionario, por medio del cual se pudo conocer información práctica y verídica de la realidad; selección documental, de donde obtuvimos doctrina, teoría, normativa, etc.; de esta última se dio uso para poder hacer un análisis propio del contenido.

3.5. Procedimientos

El procesamiento de información, se basó en:

Revisión documental y su debido tratamiento. A fin de seleccionar la información importante.

Categorización de información. A fin de agrupar los datos obtenidos y encontrados.

Clasificación y tabulación. Al referirnos sobre clasificación, es agrupar la información por medio de valores y símbolos, a fin de ser tabulados; la clasificación se realiza a fin de obtener datos que puedan ser utilizados en la tabulación, esta puede ser de manera manual y mecánica, según el método utilizado, la manual consiste en separar y agrupar los datos obtenidos en categorías; la tabulación mecánica, es aquella que se realiza por medio de un sistema computarizado.

3.6. Análisis de datos.

Las técnicas de análisis de datos que se emplearan son las siguientes:

a. técnicas.

Una vez clasificada y tabulada la información tanto de manera manual se procedió a comprobar su veracidad de manera computarizada, dando uso al programa EXCEL.

Confirmada la información obtenida, se procedió a realizar una interpretación, conforme a otras investigaciones realizadas, similares a la realizada.

La interpretación, se fundamentará con la verificación de la información desarrollada, la cual rechazará o confirmará las hipótesis planteadas; lo cual deberá constituirse como un aporte determinado al conocimiento jurídico.

b. Análisis e interpretación de los datos.

Se dio uso a la estadística descriptiva e inferencial, mediante la primera se organiza y resume los datos clasificados numéricamente porcentuales.

Para tratar los datos, se dio uso a la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva, se basó en resumir los datos obtenidos, mediante cálculos porcentuales. La estadística inferencial, buscaran determinar el grado de interacción que existe entre las variables determinadas en el estudio; y su interacción con los hechos o fenómenos suscitados.

La estadística inferencial, consiste el determinar aquellas causales o efectos que se relacionarían con las hipótesis planteadas, a fin de que estas puedan ser demostradas de manera numérica, es decir

cuantitativa, conforme a las muestras correspondientes, todo ello, conforme a la investigación que hemos planteado.

c. Presentación de los datos

Cuadros estadísticos, mediante los cuales se presentan los datos obtenidos, de manera ordenada, lo cual conllevará a tener un fácil lectura y análisis de ellos.

Gráficos, mediante los cuales se observa de manera didáctica, el tratamiento de la información recabada y analizada; dichos gráficos fueron realizados por medio del uso técnico del programa Excel.

IV. RESULTADOS

En las pruebas se utilizarán las estadísticas descriptivas y las estadísticas inferencial.

Mediante la estadística descriptiva, se pudo organizar y resumir los datos, a través de cálculos matemáticos y porcentuales; con lo cual se buscará demostrar la relación que existe entre los hechos y los fenómenos jurídicos estudiados; así como la relación preexistente entre las variables utilizadas.

En esta estadística, también se utiliza la distribución de frecuencias; relativa, absoluta y frecuencia acumulada.

El método en mención, se utiliza a fin de obtener valores, que estarán ordenadas conforme a su categoría o escala de medición, que, mediante sus valores, será factible la medición de las variables, a fin de comprobar las hipótesis planteadas.

Las estadísticas inferenciales radican en sistematizar las relaciones causales a fin de comprobar las hipótesis cuantitativas demostradas.

PRUEBA DE HIPOTESIS.

Los datos suscitados, se vertieran de la siguiente manera.

A. Cuadros estadísticos: mediante los cuales se observan los datos de manera ordenada, a fin de tener una lectura y análisis

B. Graficas circulares: mediante estas gráficas, será factible observar de manera didáctica los porcentajes hallados.

Análisis e interpretación de resultados.

Pregunta 1:

Piensa usted ¿Qué es correcto la afirmación que la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?

	Número	Porcentaje
No es correcto	7	7%
Es correcto	93	93%
No precisa	0	0%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 93% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 7% considera que no es correcta.

Pregunta 2:

Considera usted ¿Qué es necesaria para superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral un Programa de capacitación laboral juvenil?

	Número	Porcentaje
No es correcto	33	33%
Es correcto	61	61%
No precisa	6	6%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 33% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 61% considera que si es correcta, y el 6% no precisa una respuesta concreta.

Pregunta 3:

Considera Usted ¿Qué un programa de inclusión incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?

	Número	Porcentaje
No es correcto	47	47%
Es correcto	49	49%
No precisa	4	4%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 47% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 49% considera que es correcta, y el 4% no precisa una respuesta concreta.

Pregunta 4:

Considera Usted ¿Qué el Estado no ha emitido, realizado o modificado leyes que beneficien o apoyen Políticas de inserción laboral e inclusión social, para los jóvenes?

	Número	Porcentaje
No es correcto	22	22%
Es correcto	78	78%
No precisa	0	0%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 22% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 78% considera que es correcta.

Pregunta 5:

Considera Usted ¿que en la actualidad las leyes existentes en el Perú No protegen el derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?

	Número	Porcentaje
No Es correcto	9	9%

Es correcto	91	91%
No precisa	0	0%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 9% de los encuestados, afirma que es NO correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 91% considera que es correcta.

Pregunta 6:

Considera Usted ¿Qué mientras no se incluya a los jóvenes en las políticas laborales no se cumplirá el principio laboral constitucional de igualdad de oportunidades?

	Número	Porcentaje
Es correcto	88	88%
No es correcto	0	0%

No precisa	12	12%
Total	100	100%



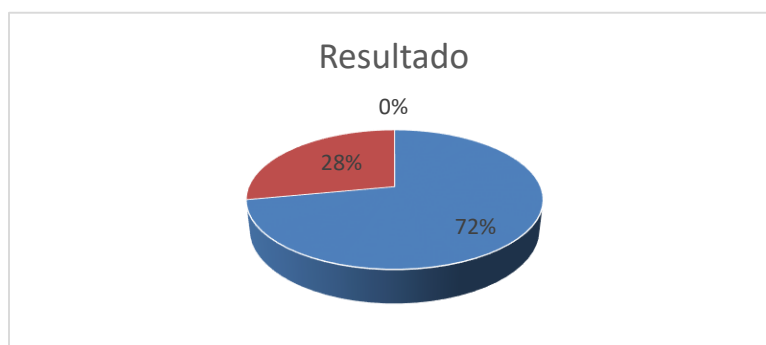
Podemos determinar, que el 88% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 12% considera no precisa una respuesta en concreto.

Pregunta 7:

Está usted de acuerdo ¿Qué no se viene cumpliendo con el principio de primacía de la realidad al darle prioridad a una serie de dispositivos legales sin tener en consideración la realidad laboral peruana?

	Número	Porcentaje
Es correcto	72	72%
No es correcto	28	28%
No precisa	0	0%

Total	100	100%
--------------	-----	------



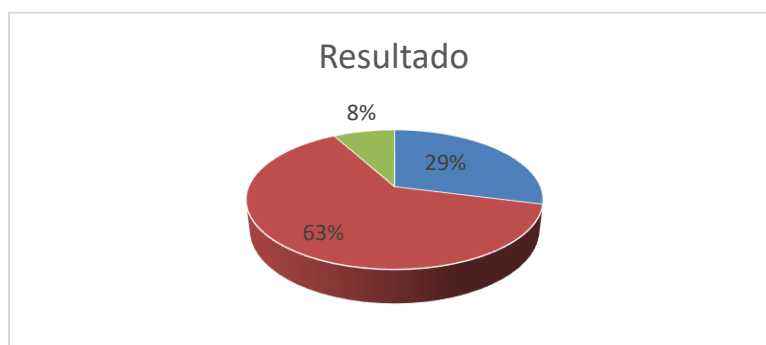
Podemos determinar, que el 72% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 28% considera que no es correcta.

Pregunta 8:

Considera Usted ¿Qué la Ley Laboral beneficiara a los jóvenes al presentar un programa de inclusión en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo?

	Número	Porcentaje
No es correcto	29	29%
Es correcto	63	63%
No precisa	8	8%

Total	100	100%
--------------	------------	-------------



Podemos determinar, que el 29% de los encuestados, afirma que NO es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 63% considera que es correcta, y el 8% no precisa una respuesta en concreto.

Pregunta 9:

Considera Usted ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad?

	Número	Porcentaje
Es correcto	59	59%
No es correcto	41	41%
No precisa	0	0%
Total	100	100%



Podemos determinar, que el 59% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 41% considera que no es correcta.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis general con una medida de 0,990 de alfa de Cronbach, y obteniendo una correlación de Pearson entre las variables = 0.80, por lo tanto se descarta la hipótesis nula que es = 0,000 menor a 0,005 y se acepta la hipótesis general = 0,80 con un grado de correlación positiva muy fuerte, interpretándose que la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incidirá significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona.

Si bien es cierto los trabajadores tienen derecho a ejercer sus derechos fundamentales dentro de la relación laboral. El sometimiento al poder de dirección del empleador no supone una restricción al ejercicio de derechos fundamentales, prerrogativa que se encuentra reconocida expresamente en el artículo 23 de la Constitución de 1993 así como el propio esquema del artículo 301 de la constitución sobre la vigencia irrestricta de los derechos fundamentales, reconocimiento; sin embargo, en la actualidad vemos a menudo que existe irregularidades en cuanto al poder que ostenta el empleador ante el trabajador.

Estamos de acuerdo con la afirmación de Celis (2019) “El derecho de trabajo que antes se vio minimizado por aquellos derechos solo de origen legal, ignorando los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo ser constituido como derecho constitucional de naturaleza social, merecedora de reconocimiento y protección internacional como otros derechos fundamentales y estableciendo parámetros constitucionales a los cuales se encuentran supeditadas las regulaciones legales” (P.92).

Si bien es cierto nuestros legisladores a través de los años han tratado de ver todos los parámetros en cuanto a la regulación del derecho de trabajo, por la investigación realizada en el presente trabajo vemos que aún no existe un tratamiento especial en cuanto respecta al derecho de trabajo de jóvenes que si bien es cierto muchas veces son explotados por los empleadores. Aun se haya fomentado por los programas de trabajo, no hay una inspección adecuada a los centros de trabajo de las macro, micro y pequeñas empresas.

Concordamos con la tesis de Vílchez (2018) “El Derecho del trabajo se ha caracterizado por ser mutable y ello en gran medida a los cambios económico” (p.13)- Como hemos sido testigos en los últimos años se han expandido en el Perú normas laborales de significativa importancia pero que en algunos casos son totalmente discordantes con nuestra realidad. Para ejemplificar, tenemos a ley de promoción de la micro y pequeñas

empresas, la de intermediación laboral, la ley sobre modalidades formativas laborales, la de tercerización de servicios, la que regula el contrato administrativo de servicios, entre otras.

En virtud de la primera de las leyes mencionadas se buscó promover la creación y formalización de pequeñas unidades productivas denominadas, por un lado, microempresas y, por otro lado, pequeñas empresas, ambas con particulares características en lo que respecta al número de trabajadores y a su ingreso anual. Si bien toda promoción que busque el mejoramiento empresarial es saludable. Es indudable que el peso de ello no puede recaer sobre el trabajador, es decir, que para que esto funcione el trabajador debe verse perjudicado.

Como expone Jara (2018.p.82) en su tesis:

De acuerdo con el régimen general de la actividad laboral privada en el Perú, todo trabajador tiene como derechos o beneficios laborales los siguientes; 30 días de descanso por cada año completo de servicios, días que le son remunerados (vacaciones), el pago de dos gratificaciones anuales a mediados de los meses de julio y diciembre equivalentes a una remuneración mensual, una con ocasión de las Fiestas Patrias y la otra por la Navidad (gratificaciones legales); el pago mediante entidad bancaria de una suma mensual equivalente al 8.33% de la remuneración – independiente de la remuneración y cualquier otro beneficio laboral – que tiene por destino cubrir las contingencias ocasionadas por el cese del trabajador (compensación por tiempo de servicios o CTS); el derecho a

participar de las utilidades generadas por la empresa empleadora; y, finalmente, luego de cuatro años continuos de prestación, el derecho a que el empleador le contrate un seguro de vida. Además de todo ello, frente a un despido injustificado, tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración mensual y media por cada año de servicios.

Estos son los derechos básicos o mínimos con los que cuenta un trabajador peruano sujeto al régimen general de la actividad privada. Sin embargo, a lo largo de estos últimos años se han creado diversos regímenes especiales como el de las micro y pequeñas empresas. En este caso, la lógica común nos lleva a pensar que si se pretende promover la actividad empresarial de estas unidades productivas sea el Estado quien soporte la carga que supone ello, ya sea otorgando incentivos tributarios, aduaneros, administrativos o de otra índole; pero lo que es impensado-y lamentablemente es lo que ocurre en nuestro país - es que sea el trabajador quien deba sopesar esta promoción.

Así, de acuerdo con la ley N° 28015 se dispuso que las empresas acogidas a este régimen tendrán el derecho a pagarles a sus trabajadores menos de la mitad de lo que hemos explicado anteriormente. Así, se establece que para el caso de la microempresa los trabajadores solo tendrán derecho a 15 días de descanso remunerado por cada año completo de servicios, es decir, no cuentan con ninguno de otros derechos; mientras que en el caso de los

trabajadores de la pequeña empresa, se ha dispuesto que también tengan 15 días de descanso remunerado por cada año completo de servicios, pero además, solo el 50% de lo que le corresponde un trabajador por concepto de CTS; también solo el 50% de lo que corresponde a un trabajador como gratificaciones legales, y tienen habilitado el derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Concordamos con Atoche (2018) cuando nos dice “Esta demás decir que en ambos los trabajadores despedidos arbitrariamente si tienen el derecho a percibir una indemnización – lo cual era previsible-, sin embargo, la indemnización otorgada es mucho menor a la que le corresponde a los trabajadores del régimen general” (p.93) También, en ambos casos, de uno u otro modo, se le da acceso a un sistema de salud y a uno pensionario.

Pues bien, las críticas hacia este régimen han sido contundentes, pues se refiere que es inconstitucional por menoscabar los derechos laborales, y algunos señalan que con el crea una especie llamada “trabajadores de segunda categoría”.

Por nuestra parte, tenemos grandes críticas a él, pues para comenzar no entendemos porque son los trabajadores los que deben ver perjudicados sus derechos a costa del beneficio de la empresa. En una relación tripartita (Estado-Empresa-trabajadores), y sobre todo

porque es el que promueve este régimen, debería ser Estado quien soporte las cargas y no los trabajadores, quienes a la precariedad laboral ya existente y al escaso salario que perciben, le suman ahora un menoscabo de sus derechos.

Otra gran crítica es la permanencia de este régimen. Una de las superfluas características de esta rama del Derecho es el establecimiento de estándares mínimos, debajo los cuales no es posible llevar a la relación laboral; empero en situaciones sumamente excepcionales y cuando exista causa objetiva, es posible superar estos márgenes, pero de manera temporal.

Poniéndolos en el supuesto de que exista causa objetiva para la implementación de este régimen, ¿acaso no debería ser temporal? La respuesta es sí, sin embargo, una modificación a este régimen lo torna en indefinido (artículo 42° del Derecho del Supremo N° 007-2008-TR), contraviniéndose con ello los principios rectores del Derecho del trabajo y derechos reconocidos por la Constitución. Simplemente se trata de otro abuso por parte del Estado.

Otra norma de magna importancia expedida en los últimos en el Perú es la coloquialmente llamada Ley de Intermediación Laboral (Ley N° 27626), norma que permite la contratación a trabajadores con determinado costo laboral, a efectos de posteriormente celebrar

contratos con otras empresas para destacarles a estos trabajadores, evidentemente a un mayor costo. Esta figura es rechazada en otros países, pues se entiende que se trata de un tráfico de trabajadores, que no permite que estos puedan mejorar su calidad de vida, si no, por el contrario, genera una severa precariedad laboral al enriquecerse mediante esta modalidad solo la empresa que contrata los trabajadores a bajo costo para destinarlos a otras empresas. En el Perú se le conoce a esta actividad como *cervices*, y es permitida desde finales de la década de los años ochenta.

Al respecto, consideramos que se trata de una de las figuras menos beneficiosas para el mercado laboral en el Perú, por la sencilla razón de que efectivamente funciona como un tráfico legal de trabajadores, y si bien es cierto puede ser que genere cierto empleo, también lo es que los términos “empleo” o “trabajo” no son sinónimos de simple ocupación, ambos suponen, en el mejor de los casos, una ocupación productiva, digna y necesaria para el sostenimiento de las necesidades básicas del trabajador y de su familia, siendo así, si la intermediación laboral precariza el mercado laboral, es indudable que no se puede hablar de pleno empleo ni de empleo productivo.

Por otro lado, las normas de las que si hay mucho de que rescatar es la referida a las modalidades formativas laborales (Ley N° 28518), pues esta busca que la capacitación y formación, sea

fomentada a fin de agilizar los procesos de producción, así como el servicio brindado por la empresa; lo cual conllevaría a un mejoramiento de la empresa respecto de la empleabilidad y productividad.

Si bien la norma que regula este régimen señala que quienes se encuentran adscritos a él están excluidos de la normativa laboral vigente, lo que quiere decir, que no tienen los derechos que con lo que sí cuenta todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, ello se justifica en la medida que este régimen es temporal y cuenta con una causa objetiva para su existencia. En efecto, es temporal porque la misma norma establece los plazos (determinados o determinables) por los que una persona puede permanecer en él; y se justifica porque mediante este régimen se les da la oportunidad a los jóvenes y a las personas desempleadas a insertarse en el mercado laboral de forma competitiva. No dudamos de lo importante que resulta hoy en día ser competitivos, y ello solo será posible obteniendo la experiencia necesaria antes de encontrar un empleo propiamente dicho; precisamente esto es lo que busca la norma por lo cual lo respaldamos.

Otra de las normas que es parte de la evolución del Derecho del trabajo en el Perú es la llamada Ley de Tercerización de Servicios (Ley N° 29245, Decreto Legislativo N° 1038 y Decreto Supremo N° 006-2008-TR). Mediante ella se regulo un mecanismo empresarial que ya

venía siendo utilizado en el Perú desde hace varios años. A esta figura se le conoce también como *outsourcing*, descentralización productiva o algunos lo asemejan a externalización.

La tercerización supone que “una empresa decide no realizar directamente, a través de sus medios materiales y personales, ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diversos tipos”. Otras definiciones señalan que la tercerización “apunta al proceso de sacar al exterior de la empresa procesos de la producción o del trabajo, tradicionalmente desarrollados al interior de la misma”. Asimismo, que la tercerización debe ser entendida como la “externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa”. A nuestro entender, la tercerización supone la delegación de responsabilidades y compromisos que no constituyen la columna vertebral del negocio, con el objeto de que un tercero desarrolle las actividades delegadas por su cuenta y costo, a cambio de una retribución, a efectos de lograr una mayor y mejor especialización y, en consecuencia, la máxima eficiencia.

No es que con la entrada en vigencia de la normativa sobre tercerización recién se permita la utilización de esta herramienta empresarial, pues ella se venía utilizando con anterioridad, si no que mediante ella se legitima su utilización y además se establecen una serie de reglas que buscan que no se abuse de esta herramienta en desmedro de los derechos laborales. Al margen de cualquier deficiencia que pueda tener esta normativa, haciendo un balance, estimamos que es bastante positiva, pues resulta plenamente acorde con la actualidad del Derecho del trabajo en el Perú.

Finalmente, y en lo que creemos es la norma más cuestionada de los últimos años en el Perú, durante el mes de julio de 2008, y en el marco de las facultades dada por el Congreso de la República al Poder Ejecutivo, se dictó el Decreto Legislativo N°1057, norma que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Este régimen nació con la finalidad de que todas aquellas personas que venían prestando servicios subordinados al Estado de manera fraudulenta – es importante resaltar que en el Perú, como en otros países de Latinoamérica, el Estado es el principal transgresor de los derechos laborales – y en una precariedad increíble, pasen a un régimen “transitorio” en el que se le reconozca algunos beneficios – esencialmente la mitad de los que les corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada-, siendo esto el primer paso más adelante equipar sus derechos con los de los otros

trabajadores de los otros regímenes laborales existentes en nuestro país.

La primera observación que debe hacerse es que a pesar de que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios siempre fue uno de naturaleza laboral, su texto original pretendió negar lo evidente señalando que con ello no se genera una relación laboral, además de que no se le podrían aplicar las normas y principios del Derecho del trabajo, pues este régimen sería propio del Derecho administrativo y privativa del Estado.

Esto suponía un gran abuso por parte del Estado, pues al extirpársele la esencia del Derecho del trabajo casi no existía protección alguna frente a las arbitrariedades.

Frente al gran cuestionamiento que generó esta norma, se interpuso una acción de inconstitucionalidad contra el Derecho Legislativo N°1057, la que finalmente fue resuelta por el Pleno del Tribunal Constitucional en la sentencia dictada en el Expediente N° 0002-2010-PI/TC en el mes de abril de 2011, teniendo como resultado la convalidación de esta modalidad contractual, empero – como era de esperarse – el supremo tribunal tuvo que reconocer que efectivamente la contratación al amparo de este régimen sí genera una relación de trabajo, y por ende, los prestadores de servicios sí tienen derechos laborales, aunque estos no lleguen a tener la misma cantidad y calidad

de los derechos de los otros trabajadores adscritos a los otros regímenes laborales.

De esta manera, los pírricos derechos que inicialmente fueron concedidos, han sido asimilados a los de los otros regímenes laborales, esencialmente producto de la Ley N° 29849. Sin embargo, lo preocupante sigue siendo la estabilidad, ahora no solo porque estos contratos son eminentemente temporales y no pueden ser celebrados por un plazo que exceda al correspondiente año fiscal, sumado a ello el hecho de que en la práctica la renovación o no de los contratos viene siendo un acto meramente discrecional – aunque solo debería supeditarse a la necesidad institucional y al mérito del trabajador-, sino también porque – aunque sea increíble – se establece que la “resolución arbitraria o injustificada” del contrato administrativo de servicios es un derecho de la entidad empleadora, siendo que si ello ocurre esta solo deberá abonar al trabajador cesado arbitraria o injustificadamente una pequeña indemnización.

Si bien es cierto la Ley N°29849 ha dispuesto la eliminación progresiva del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, no es menos cierto que nada les garantiza a los trabajadores que una vez eliminado este régimen sigan manteniendo sus empleos, pues la norma en cuestión no ha señalado nada al respecto, ahondando aún más esta situación de inestabilidad laboral.

Y creemos que el haber llegado a este punto hace descubrir los grandes errores y deficiencias sobre los que se asentó este régimen, siendo el principal el mal entendimiento que se tuvo cuando se pretendió regularizar la situación de los miles de trabajadores informales que le prestaban servicios al Estado.

Los gestores de esta “reforma” señalaron que esta normativa implicaba pasar a un estado de mejoría de los prestadores de servicios, pues quienes antes no tenían ningún derecho, ahora los tendrían, aunque estos sean concedidos no de igual manera que los trabajadores de otros regímenes laborales, si no en mucha menor medida. Pero ¿en realidad no tenían ningún derecho?

Si bien materialmente no percibían los derechos y beneficios propios de toda relación laboral, es innegable que, por realizar todos ellos una labor subordinada y existir a partir de ello una relación de trabajo, tenían habilitado el derecho para demandar judicial el reconocimiento de sus derechos y regularizar su situación. Y con ello esencialmente, se les adjudicaría el derecho a tener una relación laboral de plazo indefinido, ya sea bajo el régimen privado o el público, por lo que no podían contratados mediante el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, sino a través de los regímenes laborales privado o público, siendo que ello descartaría por completo la posibilidad de estar sujetos a una inestabilidad laboral.

A la fecha cerca de 500.000 servidores estatales vienen prestando servicios mediante este régimen desde la entrada en vigencia de esta norma, sin embargo, de forma contraria a lo que se puede pensar, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no ha sido la solución a la gran problemática del empleo público, por el contrario, viene dando lugar a una serie de abusos contra los trabajadores, sobre todo con el hecho de no tener garantizada su estabilidad laboral.

Si bien la implementación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el papel sería beneficiosa, ocurre un hecho de especial interés que recientemente viene siendo solucionado por la Corte Suprema de Justicia de la República. Nos referimos al caso de los trabajadores que venían prestando sus servicios de manera informa al Estado y luego fueran adscritos a este régimen. No es cierto que pasen a tener una situación jurídica mejor o más beneficiosa.

Efectivamente, en tanto una relación laboral existe esencialmente por la comprobación fáctica de los elementos esenciales del contrato de trabajo, si ya tenían el derecho – aunque no materializado – a tener una relación de trabajo tal como cualquier trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada o pública (según corresponda), con los mismos derechos que ellos, pasarlos al

régimen de contratación administrativa de servicios implica trasladarlos a un régimen perjudicial que les concede menos derechos, vulnerándose con ello una serie de principios rectores de Derecho del trabajo, entre ellos.

El de la condición más beneficiosa, los principios de continuidad y causalidad, y el referido a que ninguna relación laboral puede limitar el libre los derechos laborales y el libre pleno ejercicio de ellos. Solo nos estamos refiriendo a uno de los temas neurálgicos, pues si se revisa detenidamente esta normativa de hecho nos daremos cuenta que contiene una serie de defectos e imperfecciones normativas. En efecto, con un criterio garantista y con pleno conocimiento del Derecho trabajo en toda su amplitud, la Corte Suprema de Justicia de la Republica ha expedido una serie de casaciones en las que precisamente da cuenta de la invalidez de los contratos administrativos de servicios en los casos que previamente ya existía una relación laboral – aunque informal, pero relación laboral al fin-, descartándose con ello la tesis pregonada por el Estado referente a que la celebración del contrato administrativo de servicios implicaba la generación de un vínculo distinto y nuevo, y que era indemne a la aplicación de los principios fundamentales del Derecho del trabajo.

Puede decirse, entonces, que los trabajadores que actualmente pertenecen a este régimen se encuentran excluidos en buena parte de

sus derechos del Derecho del trabajo, y aunque es evidente el abuso que recae sobre ellos, el Estado – empleador no hace absolutamente nada para corregir tal situación, siendo incluso que hasta el Tribunal Constitucional ha emitido diversos pronunciamientos con lo que convalida los abusos acaecidos al amparo del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, pero felizmente los juzgados y las salas laborales, así como la Corte Suprema de Justicia de la Republica vienen frenando esta injusta situación y haciendo prevalecer el Derecho del trabajo para tutelar los derechos laborales cuando corresponda.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. La inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona, porque permitirá superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral, dicha capacitación tiene que estar acorde con los estándares de colaboración de la empresa y tiempo del joven trabajador.

SEGUNDO. La Ley Laboral beneficiara a los jóvenes al presentar un programa de inclusión en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Este

programa será acorde al rubro y a la ocupación laboral del joven trabajador, no confundiendo preparación con jornadas laborales.

TERCERO. Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad. Se debe tener en cuenta la realidad nacional, los estudio actualizados del desempleo tanto de la organizaciones internacionales como las nacionales, se tiene que dar leyes acorde con nuestra verdadera vivencia laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se debe exigir al Estado una revisión y adecuación de las políticas laborales nacionales a dichos parámetros, principalmente ahora que venimos atravesando uno de los mayores ciclos de expansión económica, cuyos beneficios derivados se mantienen concentrados en segmentos minoritarios de la población como son las macro empresas y los trabajadores con elevados niveles de calificación y donde estén presente los jóvenes.
2. Sin embargo, observamos que en la actualidad nuestro sistema jurídico adolece de un evidente déficit en la existencia de políticas públicas y de una legislación laboral que reconozcan la plena vigencia de los derechos fundamentales del trabajador juvenil o aquel que ha cumplido 18 años en

la relación laboral que a su vez sean coherentes con los parámetros constitucionales y con los criterios establecidos por instrumentos internacionales. Asimismo, hay una carencia de mecanismos de tutela efectiva de los derechos al trabajo de los jóvenes.

3. Se debería implementar políticas estructuradas en materia laboral que permitan reducir significativamente el trabajo no registrado y fortalecer las herramientas con que cuentan los trabajadores para poder obtener mejoras en sus remuneraciones y acceder a empleos de calidad, sobre todo en relación a la población laboral juvenil. Ello implica entre otros aspectos el fortalecimiento de la labor fiscalizadora de la Autoridad Administrativa de Trabajo; la reducción del número de modalidades de contratación a plazo fijo actualmente vigentes, así como de su periodo de duración; y la modificación de los factores que restringen el desarrollo de la sindicación y la negociación colectiva.

VIII. REFERENCIAS

Albornoz, Susana (1988) *O que e trabalho*, Cortez, San Pablo

Alexy, R. (2005) *La institucionalización de la justicia*. Bogotá. Editorial Themis.

Alicia, M. (2000) *Mujeres, trabajo y auto empleo: otro camino frente al desempleo y el desarrollo de carrera*. Buenos Aires, Ediciones Gránica

Aragón, J. (2005) *Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España*. Madrid, Los Libros de la catarata.

Arese, C. (2014) *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires, Editorial Rubinzal Culzoni.

- Atoche, M. (2018) *“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015”*. Lima. PUPC.
- Azurmendi, A. (1998) *El derecho a la propia imagen: su identidad y aproximación al derecho a la información*. México, Universidad Iberoamericana.
- Basile, A. (2015) La capacitación de los recursos humanos. Recuperado el 23 de febrero del 2019 en <https://rpp.pe/economia/negocios/la-capacitacion-de-los-recursos-humanos-noticia-838846>
- Beier, G. (2014). *Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLU*. Tesis de postgrado de la Universidad Nacional de Lujan, Argentina.
- Bernal, C. (2006) *El neo constitucionalismo a debate*, en Temas de Derecho Público No. 76, Universidad Externado de Colombia, Instituto de Estudios Constitucionales Carlos Restrepo Piedrahita. Bogotá.
- Blancas, C. (2011) *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima. PUPC. Prologo.
- Blancas, C. (2013) *Los fundamentos de los derechos fundamentales laborales*. Ponencia presentada para la incorporación de su autor a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, expuesta en Guayaquil, el 01.10.2013.
- Blancas, C. (2007) *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima, PUCP.

- Blancas, C. (2011) *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima. PUPC. Prologo.
- Blanch, J. (2003) *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona, Editorial UOC
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona-España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Carbonell, G. (2003). *El principio constitucional de igualdad*. México: Editorial FCE.
- Cancado A. (1993) "La Interacción entre el Derecho Internacional y el Derecho Interno en la Protección de los Derechos Humanos" En *El Juez y La Defensa de la Democracia. Un enfoque a partir de los Derechos Humanos*. IIDH-CE, Costa Rica.
- Canessa, M. (2008) "Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (coge rights) y ius cogens laboral", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 72, Madrid
- Carbonell, M. (2002) *Estado de derecho: concepto, fundamentos y democratización en América Latina*. México, Siglo XXI.
- Carpizo, J. (1986) *La Constitución Mexicana de 1917*. Séptima Edición, México: Editorial Porrúa, S.A
- Castro, M. (2007) *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*. Madrid, Dykinson.

- Celis, F. (2019) *“La facultad fiscalizadora del estado en el control de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima”*. Lima. UNMSM.
- Correa, A. (2015) *“La búsqueda de oportunidades laborales en la vida de los jóvenes colombianos (relato autobiográfico)*. Universidad Manizales. Colombia.
- Fraga, G. (2000). *Derecho administrativo*. México: Editorial Porrúa.
- Freixes, T. (1986) *Los derechos sociales de los trabajadores en el Constitución*. MTSS, Madrid.
- García, V. (2005) *El Tribunal Constitucional, la interpretación constitucional y las sentencias manipulativas (normativas)*. En: Hurtado Pozo, José (2005) Interpretación y aplicación de la ley penal. Anuario de Derecho Penal 2005. Lima., PUCP.
- Giacomette, A. (2014) *Activismo judicial y derechos económicos sociales y culturales en la justicia colombiana*. Introducción. En: Arévalo Ramírez, Walter y Cerón Steevens, Karen (2014) De la Constitución de 1991 a la realidad. Bogotá, Universidad del Rosario.
- Hernández, G. A. (2011). *La experiencia profesional en psicología*. Recuperado el 6 de junio del 2019 de <
<http://gerardoagernandezm.blogspot.pe/2011/07/la-experiencia-profesional-en.html>>

- Huerta, L. A. (2003). *El derecho a la igualdad*. Comisión Andina de Juristas.
Recuperado el 6 de junio del 2019 de <C:/ User/
MILTON/Dowloads/7686-30153-1-PB.pdf>
- Márquez, J. (2010) “*La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El Procedimiento de Tutela Laboral*”. Santiago. Universidad de Chile.
- Martin-Retortillo, L. (1992) *Derechos fundamentales y Constitución*. Madrid. Civitas.
- Morán, A. (2015). *Encuesta Nacional a egresados universitarios y universidades 2014*. Recuperado el 6 de junio del 2019 de https://www.inei.gob.pe/media/Menurescursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Macho, L. (2005) *La garantía del contenido esencia de los derechos fundamentales en la Ley Fundamental de Bonn*. Revista de Estudios Políticos. N° 127.
- Nefta, J. (2001). *El trabajo humano*. México: Editorial Lumen Humanites.
- OIT (2016) *Desempleo y Latinoamérica y el Caribe*. Recuperado el 13 de julio del 2019 en <https://es.statista.com/grafico/10461/dos-anos-de-aumento-del-desempleo-en-america-latina-y-caribe/>
- Pérez, A. (2014) *Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires.

- Pérez, A. (1988) *Derechos Fundamentales*. Madrid. Editorial Tecnos.
- Pérez, A. (1995) *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid. Editorial Tecnos.
- Quiroz, C. Aguilar, O (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la licenciatura en lengua y literatura hispánicas*. Tesis para obtener el título de licenciatura en pedagogía en la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana de México.
- Tito, P. (2008). *Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM*. Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM, Volumen N° 11 N° 22, Lima, diciembre.
- Vílchez, V. (2018) “La experiencia laboral requerida en la función pública y el principio a la igualdad en los egresados de la escuela profesional de derecho de la universidad alas peruanas de Chachapoyas en el período 2016-2017”. Lima Universidad Alas Peruanas.

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	Dimensiones	METODOLOGÍA
<p>Problema General P.G. ¿En qué medida la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?</p>	<p>Objetivos General OG. Determinar en qué medida la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona</p>	<p>Hipótesis general. HG. La inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona</p>	<p>V.I. Programa de capacitación laboral juvenil</p>	<p>1.1. Programa de inclusión. 1.2. Políticas de inserción laboral e inclusión social.</p>	<p>El enfoque cuantitativo. Nivel: Correlacionar. Diseño: No experimental, descriptivo correlacionar.</p>
<p>Problemas específicos P.E.1. ¿De qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas?</p>	<p>Objetivos secundarios. O.E.1. Precisar de qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas.</p>	<p>Hipótesis específicos H.E.1. La Ley Laboral beneficiara a los jóvenes al presentar un programa de inclusión en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo.</p>	<p>V.D. Protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona</p>	<p>2.1. Igualdad de oportunidades. 2.2. Primacía de la realidad.</p>	<p>Encuesta. Población. 100 Profesionales conocedores de nuestra problemática Muestra. Censal, todos los Profesionales conocedores de nuestra problemática.</p>

<p>P.E.2. ¿En qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran a los jóvenes en el acceso al mercado laboral?</p>	<p>O.E.2. Determinar en qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran a los jóvenes en el acceso al mercado laboral.</p>	<p>H.E.2. Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad.</p>			
---	---	--	--	--	--

ANEXO 2

Ficha de Encuestas

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO

FICHA DE MUESTRA PARA TESIS DE DOCTORADO

“DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA PERSONA”

Estimado Sr (a), soy el magister **EVERTH GONZALES CONCHA**, y he culminado mis estudios de Doctorado, avocándome a la ejecución de mi Tesis, motivo por el cual concurre a Ud. Consigne serán tratados con la debida reserva y confidencialidad, no serán entregados a las autoridades o persona alguna.

MUCHAS GRACIAS.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: Realizar la Tesis de Doctorado.

Encuestador: **EVERTH GONZALES CONCHA**

Sírvase contestar las preguntas planteadas de acuerdo a la opción que considere conveniente:

Pregunta 1:

Piensa usted ¿Qué es correcto la afirmación que la inclusión de un programa de capacitación laboral juvenil para su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 2:

Considera usted ¿Qué es necesaria para superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral un Programa de capacitación laboral juvenil?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 3:

Considera Usted ¿Qué un programa de inclusión incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 4:

Considera Usted ¿Qué el Estado no ha emitido, realizado o modificado leyes que beneficien o apoyen políticas de inserción laboral e inclusión social, para los jóvenes?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 5:

Considera Usted ¿que en la actualidad las leyes existentes en el Perú No protegen el derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 6:

Considera Usted ¿Qué mientras no se incluya a los jóvenes en las políticas laborales no se cumplirá el principio laboral constitucional de igualdad de oportunidades?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 7:

Está usted de acuerdo ¿Qué no se viene cumpliendo con el principio de primacía de la realidad al darle prioridad a una serie de dispositivos legales sin tener en consideración la realidad laboral peruana?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 8:

Considera Usted ¿Qué la Ley Laboral beneficiara a los jóvenes al presentar un programa de inclusión en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo?

- d) Definitivamente si
- e) Definitivamente no
- f) No sabe / No opina

Precise:.....
.....

Pregunta 9:

Considera Usted ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad?

- a) Definitivamente si
- b) Definitivamente no
- c) No sabe / No opina

Precise:.....
.....