



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL DERECHO AL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de maestro en Derecho

Constitucional

Autor:

Montes Abregu, Juan Cristian

Asesor:

Hermoza Luccini, Marco Antonio

Jurado:

Navas Rondón, Carlos Vicente

López Santos, Demetrio

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

Lima - Perú

2017

Referencia:

Montes, J. (2017). *El derecho al trabajo y su protección constitucional* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5346>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

“EL DERECHO AL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTOR:

MONTES ABREGU JUAN CRISTIAN

ASESOR:

DR. MARCO ANTONIO HERMOZA LUCCINI

JURADOS:

DR. CARLOS VICENTE NAVAS RONDÓN

DR. DEMETRIO LÓPEZ SANTOS

DRA. ALICIA AGROMELIS ALIAGA PACORA

LIMA- PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos.

**Por haber sido mi apoyo a lo
largo de toda mi carrera.**

AGRADECIMIENTOS

A mis maestros.

Por el tiempo y esfuerzo que dedicaron a compartir sus conocimientos, sin su instrucción profesional no habría llegado a este nivel. Quienes brindaron dedicación al impartir su cátedra de tal forma que lo aprendido sea utilizado en la vida real, por el apoyo brindado, Gracias.

A mi amigo.

La presente tesis si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de mi querido amigo Jaime Bellodas Yamunaque.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2. Descripción del problema	9
1.3. Formulación del problema	10
1.3.1. Problema General:	10
1.3.2. Problemas Específicos:	10
1.4. Antecedentes	11
1.5. Justificación de la investigación:	13
1.6. Limitaciones de la investigación	14
1.7. Objetivos	14
1.8. Hipotesis	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Marco conceptual	17
2.2. Bases teoricas teórico	18
III. MÉTODO	40
3.1 Tipo investigación:	40
3.2. Población y muestra:	40
3.3. Operacionalización de variables:	41

3.4. Instrumentos.....	42
3.5. Procedimientos:.....	42
3.6. Análisis de datos:	42
IV. RESULTADOS.....	43
4.1. Contrastacion de hipotesis	43
4.2. Analisis e interpretacion	43
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
VI. CONCLUSIONES:	52
VII. RECOMENDACIONES:	53
VIII. REFERENCIAS.....	54
VII. ANEXOS.	57
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	57
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	60
Anexo 3: Confiabilidad y validez de los instrumentos	66
Anexo 4: Resultados	70

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016, la investigación se llevó a cabo en Lima Norte. Siendo la población y la muestra la misma, por lo que se denominó población censal, estuvo constituida por 20 Jueces, 20 Fiscales y 40 Abogados laboristas. La metodología empleada, fue una investigación de tipo básica con diseño descriptivo correlacional, se aplicó dos encuesta una para cada variable de estudio cada una de las encuesta estuvo conformada por cuatro dimensiones y veinte preguntas con respuesta tipo Likert. Quedando demostrada la hipótesis general de investigación: Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010-2016($r = -0,148$), es decir, que los resultados determinan que existe correlación negativa muy fuerte debido a la regulación normativa existente, que lejos de desarrollar los lineamientos constitucionales realiza una protección mínima la cual no logra consolidar el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental, en igual sentido contrariando las normas internacionales, por lo que resulta necesario un mayor desarrollo en el reconocimiento real del derecho al trabajo.

PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo, protección constitucional, lineamientos Constitucionales de protección al trabajador, dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo.

ABSTRACT

This thesis aims to establish the relationship between the Right to Work and Constitutional Protection, according to the pronouncements by the Constitutional Court, in the period 2010-2016, the investigation was carried out in Lima North. Being the population and the sample the same, for what was called census population, was constituted by 20 Judges, 20 Prosecutors and 40 Labor Lawyers. The methodology used was a basic research with descriptive correlational design, two surveys were applied, one for each study variable, each of the surveys was made up of four dimensions and twenty questions with a Likert type response. Being demonstrated the general hypothesis of investigation: There is significant relationship between the Right to Work and Constitutional Protection, according to the pronouncements by the Constitutional Court, in the period 2010-2016 ($r = -0.148$), that is, that the results they determine that there is a very strong negative correlation due to the existing normative regulation, which, far from developing the constitutional guidelines, carries out a minimum protection which does not consolidate the recognition of work as a fundamental right, in the same way contrary to international norms. further development is needed in the real recognition of the right to work.

KEYWORDS: Right to work, constitutional protection, Constitutional guidelines for worker protection, national normative regulatory mechanisms of work.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación contiene atribuciones jurídicamente exigibles con las que cuentan las personas.

En base a ello existe el reconocimiento Constitucional y, en desarrollo, los dispositivos normativos internos, que debe ser coincidente con las normas internacionales, conforme a las melodías contenidas en el cuarto comportamiento final y de transición de la constitución política del estado.

Por lo tanto, el objetivo principal del trabajo es establecer la conexión entre el derecho al trabajo y el seguro constitucional, de acuerdo con las declaraciones del Tribunal Constitucional para el período 2010-2016. Pues bien, de los resultados obtenidos se desprende que no existe relación significativa entre el derecho al trabajo y la protección constitucional, pese a los pronunciamientos dados por el Tribunal Constitucional, agregando que la protección desarrolla es mínima por lo que no consolida el reconocimiento del derecho al trabajo. También se advierte que nuestro Tribunal Constitucional viene realizando interpretaciones constitucionales, basado en la Cuarta Disposición Final y Transitoria, aplicando la norma nacional y tomando en cuenta las normas internacionales. Además, basado en el reconocimiento mínimo del derecho existente es que el legislador podrá superar los derechos otorgados en normas supranacionales.

1.1. Planteamiento del problema

Los derechos laborales se perciben en varios registros supranacionales, lo que permite una seguridad legítima a los trabajadores y residentes cuando todo está dicho, asegurando así la actividad de sus privilegios sin inhibiciones; en otras palabras, que los derechos no son totales, a pesar de tener la clase de conceptos básicos. Ten-Picazo (2000) piensa que no hay contrastes significativos entre los derechos humanos y los derechos clave. Este creador llama la atención sobre eso a pesar del hecho de que el seguro de los cambios de derechos que se basan en el estándar en el que se perciben, esto no significa crear contrastes, ya que son derechos que aseguran valores, independientemente de si son políticos o buenos, son vistos como fundamentales para la conjunción humana.

Debido a esto, podemos afirmar que los derechos humanos y los derechos cruciales están diseñados como puntos de corte para controlar y como componentes de legitimación de los Estados ante la red mundial. De esta manera, el profesional García Roca llama la atención sobre que los derechos humanos, y más apropiadamente aquellos que también aprecian el alcance sagrado de lo básico, son los puntos más importantes de confinamiento a la actividad de intensidad.

1.2. Descripción del problema

El trabajo aparece en la Constitución como deber y derecho, y como base del bienestar social y medio de realización personal, correspondiendo al Estado brindar la protección.

En este sentido, los derechos fundamentales, incluido el derecho al trabajo, son un requisito y un valor que el estado y la comunidad deben proteger y proteger.

Sobre la base de la observación estándar de la constitución política del estado, deben desarrollarse los mecanismos reguladores internos que rigen el derecho al trabajo.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que estos dispositivos no coinciden con los estándares internacionales, a pesar de las actitudes contenidas en el cuarto aura final y de transición de la constitución política del estado, a lo que se agrega el hecho de que las diversas interpretaciones que el tribunal La constitucionalidad no siempre se ha desarrollado coincidiendo con los componentes de la unidad y los sistemas como principios básicos que incluso deben coincidir con los mandatos de los tratados y acuerdos internacionales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?

1.3.2. Problemas Específicos:

1. ¿Qué relación existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Lineamientos**

Constitucionales de protección al trabajador de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010-2016?

2. ¿Qué relación existe entre el **Derecho al Trabajo** y la **Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?
3. ¿Qué relación existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?
4. ¿Qué relación existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?

1.4. Antecedentes

Tesis desarrollada por Marcenaro F. (2009), denominada “Los derechos laborales de rango constitucional” en la cual considera:

Que el Tribunal Constitucional está obligado a interpretar la Constitución, conforme a los Tratados aprobados por el Perú, tal como lo establece expresamente la Cuarta

Disposición Transitoria y Final de la propia Constitución, encontrándose autorizado el legislador a superar los derechos establecidos en dichos instrumentos jurídicos supranacionales. Agrega que el contenido del derecho fundamental es de conocimiento del Tribunal Constitucional, considerando obligatoriamente las normas internacionales, pudiendo decidir sobre la constitucionalidad de una norma de nivel primario.

Además concluye que si las normas nacionales contienen derechos mínimos reconocidos por los instrumentos jurídicos supranacionales entonces estos son constitucionales.

Rivera (2017), en su tesis titulada “La vulneración de los derechos laborales por parte del tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013 –AA/TC – Caso Huatuco”. luego de desarrollar sus fundamentos teóricos y efectuar el trabajo de campo concluye:

Que, nuestros dispositivos normativos nacionales, reguladores de leyes de carrera administrativa no admiten la figura de reposición como medio de ingreso al sector público, al comprobarse la desnaturalización del contrato, figura distinta al sector privado, denominándolo despido injustificado , agrega que jurisprudencialmente que el trabajador deberá demostrar la desnaturalización del contrato y el haber ingresado a la carrera administrativo mediante concurso público y abierto de méritos.

También señala que no se podrá exigir el derecho a reposición teniendo la opción de solicitar indemnización.

1.5. Justificación de la investigación:

Justificación Teórica

A través del presente estudio, se busca explicar cómo viene actuando el Estado, a través de sus representantes, en los cumplimientos normativos, concordancias normativas nacionales e internacionales y principios, sujetos a lineamientos teóricos doctrinarios.

Justificación Metodológica

Se han empleado técnicas metodológicas como entrevistas, encuestas, análisis de teóricos y doctrinarios, análisis de marco normativo, entre otros, para la ejecución de estas técnicas se buscara a profesionales conocedores del tema, bajo un diseño no experimental y muestreo basado en expertos, que nos brinden una visión actual y real sobre la actuación de la labor fiscal asimismo utilizaremos la Norma APA para el citado y referencias bibliográficas.

Justificación Práctica

En nuestra sociedad se viene advirtiendo con frecuencia que son muchos los trabajadores despedidos, sujetos a diversas modalidades contractuales, buscando estos su reconocimiento via judicial, lo que conlleva a querer analizar si realmente existe concordancia normativa a nivel nacional e internacional.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones son la lentitud en los trámites y plazos administrativos de la EUPG.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Establecer la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

1.7.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016
2. Describir la relación que existe entre el **Derecho al Trabajo** y la **Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016
3. Caracterizar la relación que existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo** y su **protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el

Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

4. Describir la relación que existe entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

1.8. Hipotesis

1.8.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

1.8.2. Hipótesis específicas

2. Existe relación significativa entre el **Derecho al Trabajo** y los **Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016
3. Existe relación significativa entre el **Derecho al Trabajo** y la **Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

4. Existe relación significativa entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016
5. Existe relación significativa entre el **Derecho al Trabajo** y los **Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional** de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

- **Derecho:** Es una ciencia determinada a regular la vida en la sociedad a través de diferentes cuerpos legales y Tratados Internacionales, es decir aquel orden normativo e Institucional inspirado en la justicia y la equidad.

- **Derechos fundamentales:** Los derechos fundamentales son aquellos derechos que toda persona tiene de manera enherente a ella y se encuentra estipulado en la Constitución, las cuales se consideran de carácter esencial, y con ello tener un Estado de derecho ya que se encuentra ligado a diversas leyes y normas.

- **La condición mas beneficiosa:** Este principio por lo general es de carácter contractual, conforme a ello los sujetos del contrato de trabajo pueden de mutuo acuerdo, o por decisión unilateral del empresario, establecer condiciones de trabajo mas favorables que las establecidas en las normas legales y convencionales reguladoras de una concreta relación de trabajo, prevaleciendo las primeras sobre éstas. El fundamento esta en la consideración de que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

- **Trabajo:** Se define trabajo como aquella acción física, intelectual u espiritual que realiza un sujeto determinado con una finalidad la de prestación de un

servicio o la elaboración de un bien, el trabajo en si mezcla a todo sujeto que utiliza sus capacidades para un fin.

2.2. Bases teoricas teórico

2.2.1. Contenidos y alcances del derecho Constitucional al trabajo

El Código de trabajo y asimismo el capítulo de Garantías Sociales recogen los conceptos esenciales al derecho del trabajo, según el Acta de Asamblea Nacional Constituyente, el trabajo es un derecho que posee todo sujeto y asimismo una obligación para con la sociedad.

Por otro lado, el Estado debería de procurar que todos los individuos tengan trabajo honesto e útil y con una remuneración de por medio.

Asimismo, en palabras de Neves M (2007) “el derecho a poseer un trabajo es la propiedad del trabajador su bien máspreciado” (p.253)

Principios del derecho al trabajo

a) Principio protector: Quien está relacionada a tres principios más, el principio de la interpretación el cual sostiene que si de haber más de una norma, se le aplicara la que favorezca al servidor, otra de ellas es el principio de la condición más beneficiosa, la cual señala que todo

trabajador que haya sido promovido o ascendido no puede el empleador suprimirlos.

b) Irrenunciabilidad: La cual señala que es imposible que el servidor renuncie a su derecho.

c) Continuidad: El servidor debe continuar con su trabajo y que este no sea interrumpida.

El derecho Constitucional al salario justo

Conforme a los Convenios, Tratados Internacionales, Declaración Universal de Derechos Humanos y de acuerdo a los artículos 56 y 57 de la Constitución Política del Perú, en el cual contienen que todo trabajador debe tener una remuneración justa.

Para que la manifestación del trabajo sea de manera plena, deberá ser justamente remunerado, según los artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2.2.2. Teorías de los derechos fundamentales aplicables al derecho al trabajo

Son varias las teorías que respaldan el derecho a trabajo como parte del derecho fundamental, así tenemos:

- a) **La teoría absoluta** del contenido esencial la cual individualiza dos contenidos en cada derecho fundamental: uno accesorio, y un contenido esencial.

El contenido esencial, tendría la condición de elemento indisponible para el legislador. Parejo A. (1997) señala que el “contenido esencial no puede ser equivalente al contenido de los derechos subjetivos públicos.

Es decir, ese contenido esencial coincide con el fin que persigue garantizar el derecho fundamental.

- b) **La teoría relativa:** Esta teoría se refiere al contenido esencial de cada derecho fundamental protegido. Se puede determinar de la razonabilidad que resulta entre el valor comprendido por cada derecho fundamental y aquel que se encuentra en el contenido de nuestra Constitución Política. Asimismo el contenido esencial según señala esta teoría se relaciona con la exigencia y así justificar cualquier proteger los derechos fundamentales.

- c) **La teoría institucional** Esta teoría, es de contenido intermedio la cual busca mostrar que en ambas teorías no pueden contraponerse sino que pueden coincidir de manera inconciliable, las mismas que pueden determinar teorías que no se pueden contraponer en lo absoluto ya que las mismas desarrollan consideraciones que no se excluyen.

El contenido esencial de un derecho no puede ser desprendido de la Constitución. En este contenido está determinado también la tutela de rango igual, inferior o superior. Es decir el contenido fundamental de la Constitución Política se refleja en los derechos fundamentales.

d) El doble carácter de los derechos fundamentales En esta teoría objetiva y subjetiva, y el doble contenido esencial de los derechos fundamentales es decir si la garantía del contenido esencial recae sobre los derechos fundamentales -en cuanto derechos subjetivos- o, a su turno, en cuanto institutos recogidos en normas positivas. Asimismo como lo explicamos líneas arriba los derechos fundamentales en nuestro Estado Constitucional tiene un doble carácter.

2.2.3. Derecho al Trabajo

El Tribunal Constitucional considera que el trabajo es el ejercicio y acción de las fuerzas humanas en su totalidad espiritual u material, a fin de ejecutar algo creativo y útil. Este mismo recae en la acción y fuerza del sujeto con todas sus facultades sean morales, espiritual, intelectuales y físicas.

Para Neves M (2010) “el trabajo es cualquier ocupación que no revierte de características, en su acepción amplia, es trabajo la labor que realiza una persona que vende en la calle.

En palabras de Boza P. (2010) el cual considera que “este determina el significado que el derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución” (p.38).

2.2.4. Protección Constitucional al trabajo

A. Marco Normativo Internacional

Los derechos laborales se encuentran reconocidos en diferentes documentos de carácter supranacional, otorgándose seguridad jurídica a los trabajadores y a los ciudadanos en general, garantizando de este modo el ejercicio de sus derechos libremente; es decir que los derechos no son absolutos, pese a tener la categoría de fundamentales. Díez-Picazo (2000) considera que no hay diferencias sustanciales entre los derechos humanos y los derechos fundamentales. Este autor, señala que aunque la protección de los derechos varían dependiendo de la norma en que estén reconocidos, ello no supone establecer diferencias, porque se trata de derechos que protegen los valores, sean políticos o morales, se consideran básicos para la convivencia humana.

Atendiendo a ello, podemos afirmar que los derechos humanos y los derechos fundamentales se configuran como límites al poder y como elementos de legitimación de los Estados ante la comunidad internacional.

Al respecto el especialista García Roca señala que los derechos humanos, y con más razón los que además gozan del rango constitucional de fundamentales, son los límites más importantes al ejercicio del poder.

Derechos Laborales Supranacionales

Siguiendo al especialista Marcaibo (2011): Los derechos supranacionales son aquellos que están por encima del ámbito de los gobiernos e instituciones nacionales, actuando con total independencia de ellos.

Sumarriva (2007) El Estado tiene la obligación de incluir y garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por los mecanismos legislativos o de otra naturaleza.

Estos derechos se encuentran en instrumentos internacionales, celebrados y firmados por los Estados, miembros de las organizaciones internacionales, instrumentos que se vuelven de carácter obligatorio cuando los ratifican, pasando a formar parte de su ordenamiento legal, así:

La Declaración Universal de Derechos Humanos en la cual los países suscriptores convinieron en trabajar por una sociedad universal basada en los Derechos Humanos, siendo este el punto de partida para la instauración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la constitucionalización detallada de estos derechos en las legislaciones internas de los Estados.

Dicha Declaración Universal fue ratificada por el Perú, constituyendo la piedra fundamental y la estructura de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, a fin de garantizar el orden y limitar el ejercicio del poder estatal, garantizando ciertos bienes jurídicos fundamentales de los miembros de la sociedad.

El propósito de este instrumento es defender y proclamar el valor de la persona, mediante el reconocimiento de los derechos y la igualdad, comprometiéndolo a los Estados miembros a respetarlo y legislarlos para su debida protección. En tal sentido, el Preámbulo de la DUDH, cuya redacción fue posterior a la del conjunto de los artículos incluidos en la Declaración, pretende ser la síntesis ideológica que justifica el conjunto del texto. Desarrollare los artículos que reconozca de forma expresa los derechos relevantes de la presente investigación: Por este artículo, podemos determinar que todas las personas que se encuentran en el territorio de los Estados miembros, tendrán y gozará los derechos contenidos en la Declaración. Dando la posibilidad a los Estados, el poder reconocer más derechos de los enumerados; pero en cuanto a los ya reconocidos, estos tienen el carácter de obligatorio y deben ser reconocidos por los instrumentos normativos internos.

Por tanto, el trabajo es un derecho humano, por el cual la persona genera sus ingresos para sobrevivir y solventar sus necesidades, y no solo de los suyos sino también los de su familia.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
“Protocolo de San Salvador”**

Dicho Pacto fue suscrito el 17 de noviembre 1988, constituye el protocolo adicional de la Convención Americana de los Derechos Humanos, y fue ratificado por el Perú en el año 1995; siguiendo a Baldoni (2014) este instrumento entró en vigencia en 1999 cuando alcanzó la cantidad requerida de ratificaciones, esto era once Estados. Su principal objetivo es ampliar los derechos económicos, sociales y culturales para consolidar en América el respeto a la integridad de las personas.

Uno de los derechos más importante de este pacto se encuentra reglada en el artículo 3° que ésta referida a la discriminación basada en el trato diferenciado.

Asimismo, el Estado debe garantizar su debida protección, y ante un despido injustificado al trabajador, se le debe reconocer una indemnización por el daño causado u ordenar la reposición laboral, a fin de garantizar el derecho a la estabilidad laboral. Si bien existe el derecho de la libertad de contratar, así también, este se encuentra limitado por diferentes normas que contemplan el derecho al trabajo. En una relación laboral el servidor y el que emplea no se encuentran en el mismo nivel, es por ello que las normas laborales deben evitar que las diferencias que existen sean más amplias.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo tiene como misión fundadora la justicia social, como esencia de la paz universal y permanente, para ello se consagra en la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Es la única agencia “tripartita” de la ONU, pues la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formulas políticas y elaborar programas en los que se promueva el trabajo decente de hombres y mujeres.

La importancia de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo es la cooperación entre gobiernos y organizaciones.

Para el desarrollo del tema de investigación es indispensable citar y comentar dos importantes Convenios:

- El Convenio N° 111, “Convenio sobre la discriminación” (empleo y ocupación) que busca promover métodos adecuados que conlleven a la práctica de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación.

- Convenio N° 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo” el cual tiene como propósito el adoptar nuevas normas internacionales para encontrar soluciones a los graves problemas que se venían presentando sobre la terminación de las relaciones laborables. El artículo 10° del Convenio. Por este artículo, se encuentra amparado el derecho de reposición al puesto de trabajo al comprobarse el despido

injustificado sin causa justa; es decir, el tribunal ordena al empleador a reponer al trabajador despedido al mismo puesto de trabajo u otro similar en un plazo determinado. Pero se entenderá que, al ser repuesto, este trabajador adquiere los derechos y deberes de un trabajador de servicios permanentes.

Control de Convencionalidad

Medina (2015) la norma parámetro es un tratado internacional de derechos humanos y el estándar de evaluación puede ser cualquier estándar de la ordenanza nacional, incluida la constitución del país. Aquí hay un escenario en el que el estándar internacional tiene una aplicación inmediata en el orden interno, por lo que es contrario a cualquier otra regla y, ante este conflicto, el juez nacional debe preferir el estándar internacional y no aplicar el estándar interno. Este desarrollo doctrinal fue llevado a cabo por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en varias sentencias. (p.55).

Por tanto, siguiendo a García B. (2013) “El control de convencionalidad presupone la interrelación de los tribunales nacionales y los tribunales internacionales en materia de derechos humanos. Y puede darse en dos niveles” (p.125)

1. Internacional:

2. Interno:

El control de convencionalidad constituye una garantía jurisdiccional con matices análogos a los de control normativo constitucional en sede

interna. Constituye una forma de control normativo que en la técnica se asemeja al control constitucional.

B. Marco Normativo Nacional

Nuestro país ha ratificado un sin fin de tratados, convenios y protocolos internacionales, los cuales han sido posteriormente plasmados en nuestro ordenamiento legal.

En base a ello resulta conveniente la recopilación de los cuerpos normativos en orden jerárquico que reconozcan los derechos laborales más relevantes para la investigación, así:

La Constitución Política del Perú (CPP)

En ella el Estado reconoce la defensa y la dignidad de la persona como su fin supremo para garantizar los derechos y deberes de las personas.

En el artículo 2° se enumera los derechos que tienen las personas, de los cuales, se dará mayor énfasis a los incisos 2), 15) y 24) literal A), ya que su contenido es importante para la presente investigación. Estos incisos reconocen los derechos a la igualdad, el trabajo y la libertad.

En relación a la igualdad; la norma ordena que nadie puede ser víctima de discriminación, pues todos somos iguales ante la ley; es por ello que no puede ver distinciones en su aplicación. En la actualidad, existen muchas formas de discriminación, no solo se habla de discriminación por raza, género, condición social, sino también, de trato diferente. El trabajo es un

derecho universal, es decir, todos podemos acceder a un puesto de trabajo; no está restringido a nadie siempre que se encuentre dentro de la ley.

El inciso 24 literal a) del artículo 2º, señala que nadie está obligado hacer lo que la ley no manda, es decir, nadie está impedido de acceder a la administración de justicia para encontrar la solución a sus conflictos. Esta Constitución Política al igual que la de 1979, no limita los derechos de las personas a lo preestablecido por la norma, sino que permite reconoce otros derechos que pudieran garantizar la dignidad de la persona o los principios de soberanía del pueblo.

En cuanto a la protección y fomento del empleo, la Constitución en su artículo 22º, establece que el trabajo es un deber y un derecho de toda persona la cual puede ejercer libremente según sus necesidades y condiciones, es así que mediante el trabajo la persona puede conseguir el sustento económico para sobrevivir y satisfacer sus necesidades.

El trabajo es importante, pues es la base del bienestar y realización de la persona, existen diferentes tipos de trabajo acorde no solo a las necesidades sino a los oficios y profesiones de las personas, o también a la necesidad del mercado. Por tanto, el Estado debe promover el fomento del empleo a través de sus políticas públicas, sin limitar los derechos fundamentales y constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad de

los trabajadores, tal como lo estipulo el artículo 23° de la Constitución. Para que esto suceda, se debe especificar los principios que regulen las relaciones laborales, porque las relaciones laborales son asimétricas, donde el servidor se encuentra en desventaja.

Estos principios son: (i) La igualdad de oportunidades sin discriminación, (ii) la irrenunciabilidad de derechos reconocidos por la Constitución y las leyes, y (iii) la interpretación favorable de la norma a favor del trabajador

Como es de verse, la Constitución protege y prevé las posibles vulneraciones de los derechos por parte de los empleadores; derechos que deben ser respetados por los empleadores privados y con mucha más razón por el Estado (como empleador).

Respecto a la protección del servidor frente al despido arbitrario, si bien el artículo 27° no es preciso, como sí lo era en la Constitución de 1979, al hablar de la estabilidad laboral; sin embargo, reconoce y brinda la protección al trabajador ante un despido arbitrario.

Blanca Bustamante (2013) nos dice que la eficacia “horizontal o pluridireccional” de los derechos fundamentales, que hacen que a estos sean exigibles y susceptibles de protección, no sólo en las relaciones entre

las personas y el Estado, sino respecto a sujetos privados, cuando estos en razón de su poder económico-social o posición dominante pueden lesionar los derechos de otros ciudadanos».

Siendo la protección adecuada frente al despido arbitrario en dimensión sustantiva, el carácter preventivo y reparador, conforme a lo previsto por la norma material. Entrando ahora al ámbito de la Carrera Administrativa, lo expresado por artículo 40° de la Constitución, expresa lo siguiente: Este artículo alude que es la ley la encargada de regular el ingreso a la carrera administrativa, asimismo el Tribunal Constitucional, el máximo intérprete de la Constitución ha permitido el ingreso a este régimen mediante sentencias en las que se ordenaba la reposición a los trabajadores cuyos contratos habían sido desnaturalizados. Es decir, creo otra forma de ingreso a la carrera administrativa, que no se encuentra previsto por la Ley especial.

Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO De La Ley De Productividad Y Competencia Laboral”.

Esta norma regula al Sector Privado, pero es necesario desarrollarlo, pues el tipo de contrato que se desnaturaliza en el Precedente Vinculante materia de estudio, se encuentra dentro de este régimen, a pesar que el empleador sea el Estado. El artículo 1° del presente cuerpo normativo,

direcciona los objetivos que tiene esta ley, y en el inciso c), se reconoce la protección contra el despido arbitrario al que pueden ser víctimas los trabajadores, afectando así sus derechos constitucionales.

Siguiendo a Rodríguez (2012) nuestro sistema jurídico laboral, rige el principio general de limitación legal del despido; esto es, que el despido es entendido como la resolución unilateral del contrato, por parte del empresario que necesariamente debe cumplir tres requisitos para su validez: El acto de despido ha de tener una causa, cumplir una formalidad determinada, como acto receptivo, y ha de ser sometido a un control jurisdiccional posterior que verifique la corrección de la conducta empresarial al respecto.

Los artículos 22°, 23° y 24° del cuerpo normativo, nos mencionan que el despido será justificado cuando exista causa justa, dichas causas debe estar fundadas en la capacidad y conducta del trabajador.

Américo Pla (2013) menciona que existen por lo menos dos significados de la palabra “despido”, uno de ellos lo define como: “toda forma de terminación imputable al empleador”, y el otro con un concepto más restringido: “la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador”.

El proceso del despido se encuentra contemplado en los artículos 31°, 32° y 33° del presente decreto supremo; para ello el despido debe ser resultado de alguna de las causales de conducta o capacidad del servidor, el empleador deberá cursarle por escrito las causales que se le imputan otorgándole un tiempo no menor de 6 días naturales, con la finalidad que realice su defensa a los cargos que se le formulan, o de 30 días solo en casos de falta flagrante, estos plazos no son aplicables.

Durante el plazo otorgado, el empleador podrá exonerar al trabajador de asistir al puesto de trabajo, el cual deberá figurar por escrito, sin que ello evite la debida defensa del trabajador; asimismo esto no lo perjudicará económicamente, ya que el empleador deberá seguir abonando la remuneración, así como los demás derechos y beneficios que le corresponda.

Si a pesar de los descargos realizados por el colaborador, el empleador decide despedirlo, deberá entonces cursar la carta de despido en el cual deberá indicar la causal por la que se realiza y la fecha del cese laboral. Muchas veces los trabajadores se resisten a recepcionar las cartas de despido, es por ello que la norma faculta al empleador a remitirlas por intermedio de Notario o Juez de Paz, a falta de ellos interviene la Policía.

Entonces, siguiendo a Sevillano (2013) se puede afirmar que existe despido arbitrario, cuando no hay causa justificada o no se pueda

demostrar en el juicio la legalidad del despido, ante esta figura, corresponde sancionar al empleador con los beneficios correspondientes o con la reposición al puesto de trabajo que le corresponde.

Ante este tipo de despidos, el trabajador puede accionar judicialmente dentro de los 30 días naturales, contados a partir de la comisión del hecho (el despido). En una demanda por despido arbitrado, las pretensiones solo pueden ser reposición o indemnización, en el caso de pedir la indemnización esta sería la tarifaria o establecida por ley, además podría solicitar una indemnización.

Si la pretensión fuese la reposición al puesto de trabajo, y la sentencia expedida sea a favor del trabajador, se ordenará la reposición del trabajador, el empleador deberá restituir el depósito de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que el trabajador estuvo separado de la empresa, y dentro de un plazo de 24 horas realizará la reposición.

Los artículos de este cuerpo normativo afinan la noción del despido causal, contrario sensu, debería declararse la invalidez de aquellos despidos cuya causa no es debidamente comprobada por el empleador en el proceso judicial. Además, ello debería significar que cualquier despido que se produce sin imputar causa alguna, tendría que ser privado de todo efecto extintivo y sancionado con la nulidad.

Habiéndose definido y desarrollado lo que es el despido, es preciso referirnos ahora a la desnaturalización de los contratos establecidos en el artículo 77° de la precitada ley.

El término “contratación temporal” tiene por lo menos dos significados, los cuales se tendrá que diferenciar, a fin de evitar equívocas interpretaciones.

Por contratación estrictamente temporal; se entiende que son aquellos contratos cortos de las empresas, vale decir, por ejemplo, el contrato de obra o el de servicio específico.

Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” y Decreto Supremo N° 005-90-PCM “Reglamento de la Carrera Administrativa”.

Se debe entender por Carrera Administrativa, al Una tropa de principios, normas y procedimientos que rigen los ingresos, derechos y deberes de los servidores públicos, quienes, de manera constante, brindan a las administraciones permanentes la administración de la equidad.

La definición de servidor público se encuentra en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, “Reglamento del Decreto Legislativo N° 276”.

Para Romero Quispe, (2009), el ingreso a la Carrera Administrativa, al considerar que un funcionario público no es solo aquel que ingresa por un concurso público, sino aquel que realiza y cumple funciones públicas.

El mencionado Decreto posibilita a las entidades públicas a realizar contrataciones de naturaleza permanente (regulado por el D.S. N° 003-97-TR) los cuales no podrán ser renovados por más de tres años, pasado este tiempo, el trabajador tendrá la posibilidad de ingresar a la Carrera Administrativa previa evaluación favorable y si existiera plaza vacante; sin embargo, líneas más abajo señala que esta posibilidad de ingreso a la Carrera Administrativa no se aplica a los servicios de naturaleza temporal. El artículo 38° del Reglamento de la ley en referencia, faculta a las entidades públicas a celebrar contratos de carácter temporal o accidental, estos son de servicios específicos para trabajos de obra o actividad determinada.

Asimismo, prosigue recalando que los trabajadores sujetos a este tipo de contratación, no podrán participar en los concursos para ingresar a la Carrera Administrativa.

Como es de verse, estos cuerpos normativos solo permiten dos formas de ingreso a la Carrera Administrativa, el primero por concurso público de méritos y la segunda mediante contratación de manera permanente por hasta 3 años, previa evaluación y plazas vacantes, esto quiere decir

presupuestada. Es más que evidente que estas normas están hechas por y para el Estado, pues no existen artículos que contemple el ingreso a la Carrera Administrativa mediante desnaturalización de contrato temporal por servicio específico o accidental, como sí existe para el sector privado.

Ley N° 28175 “Marco del Empleo Público”.

Sus objetivos se determinan por los principios que rigen al sector público, contenidos en el artículo IV del Título Preliminar, entre ellos se tiene:

- El Principio de imparcialidad. - Señala que en la función pública y la prestación de servicios públicos no se realiza discriminación ni diferencias entre las personas;
- Principios del Derecho Laboral.

También el artículo 1° de la precitada ley, define la relación laboral del Estado como empleador y el trabajador, como “la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que prestan servicios remunerados bajo subordinación, incluye a las relaciones de confianza política originaria”.

Agrega que al ingresar pueden ocupar los siguientes cargos: a) Directivo Superior; b) Ejecutivo; c) Especialista; y d) De Apoyo; como lo establece el inciso 3) del artículo 4° de dicha ley.

El artículo 5° de la ley nos insiste que el ingreso al empleo público, se realiza mediante concurso público y abierto en base a los méritos y las capacidades de las personas.

La Ley N° 30057 “Ley Del Servicio Civil”.

De conformidad con el artículo II del Título Preliminar de este cuerpo normativo, se determina el objetivo del servicio civil que es alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia para garantizar un servicio de calidad.

La Ley Servir señala que el ingreso a este régimen será mediante concurso público de méritos abierto o transversal. Los concursos públicos de méritos serán abiertos, porque están dirigidos a la población en general, y son transversales, porque están dirigidos solo a servidores civiles de carrera.

También faculta a las entidades a suscribir contratos a plazo indeterminado o plazo fijo, cuyos trabajadores son denominados; servidores civiles de actividades complementarias. Estos contratos solo se realizan con la finalidad de ejecutar proyectos o servicios específicos, los cuales concluyen al término del proyecto o servicio específico, cumpliendo su condición resolutoria o el vencimiento del contrato. También se pueden realizar de forma excepcional contratos de manera directa a plazo fijo, en casos de suspensión de contratos, incremento extraordinario y temporal de actividades, las cuales deben estar debidamente justificadas, y tener un plazo determinado, asimismo el límite del plazo de prórroga.

“(…) los contratos no podrán tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por periodo de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera”

El Estado demuestra su poder de regulación al no existir en este cuerpo normativo artículo alguno sobre el ingreso a este régimen mediante la desnaturalización de contrato. Pero, el artículo 36° de esta ley, curiosamente reconoce el derecho de reposición, solo a los servidores civiles cuyos despidos sean injustificados o nulos. Según el artículo en mención, el servidor deberá ser repuesto al cargo que tenía u otro del mismo nivel, que garantice que estará sujeto a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores de igual condición. También se hace mención al pago de la indemnización en caso de no pedir la reposición, tiene semejanza a la normativa del sector privado.

III. MÉTODO

3.1 Tipo investigación:

Se aplicó la **Investigación Básica**, cuya finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, es así que se lograría incrementar los conocimientos científicos o filosóficos; no implica contrastarlos con algún aspecto práctico.

También se aplicó el diseño descriptivo correlacional.

3.2. Población y muestra:

El presente trabajo de investigación se realizó en Lima Norte. Siendo la población y la muestra la misma, por lo que se denominó población censal, estuvo constituida por:

- 20 Jueces,
- 20 Fiscales y
- 40 Abogados laboristas.

3.3. Operacionalización de variables:

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (X) DERECHO AL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento del derecho al trabajo 2. El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona. 3. El derecho al trabajo y la prestación del trabajo 4. Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del estado 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento normativo nacional del derecho al trabajo - Reconocimiento normativo internacional del derecho al trabajo - Acceder libremente al trabajo como parte del derecho al trabajo - Acceder libremente a la reposición del trabajo por ser su derecho - Acceder a pago ante la afectación al derecho al trabajo - Permanecer en el puesto de trabajo frente a despidos nulos - Reposición al trabajador por motivo de despido arbitrario - Derecho de acceder a un puesto de trabajo - Derecho de permanecer en un puesto de trabajo - Atención prioritaria del Estado - Atención relativa del Estado - Avance progresivo sujeta a la disposición final y transitoria de la Constitución Política del Estado.
VARIABLE (Y) PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador 2. Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador 3. Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador mantiene el trabajo - El trabajador es repuesto al trabajo - El trabajador pierde la condición de trabajador pero es indemnizado - Interpretación adecuada del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador. - Interpretación inadecuada del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador - Suficientes dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional - Insuficientes dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

- | | |
|---|--|
| 4. Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional | <ul style="list-style-type: none"> - La interpretación del derecho constitucional del trabajo se relaciona con los dispositivos internacionales sobre derechos humanos - La interpretación del derecho constitucional del trabajo no se relaciona con los dispositivos internacionales sobre derechos humanos - |
|---|--|

3.4. Instrumentos

Se consideraron:

Instrumentos: Se consideraron;

Dos Guías de preguntas de encuestas (Ver anexo 2)

Confiabilidad y validez de los instrumentos:

Los análisis de resultados están en el anexo 2

3.5. Procedimientos:

Se tuvo en cuenta el siguiente procedimiento: Redacción y validación de encuestas, toma de encuestas a la muestra, análisis y redacción de conclusiones.

3.6. Análisis de datos:

Se tuvo en cuenta los métodos inductivo y deductivo, de acuerdo a los resultados y la teoría presentada.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis

✓ Resultados de la variable: Derecho al trabajo

- a. Resultados por dimensiones de la variable: Derecho al trabajo
- b. Resultados totales de la variable: Derecho al trabajo

✓ Resultados de la variable: Protección Constitucional

- a. Resultados por dimensiones de la variable: Derecho al trabajo.
- b. Resultados totales de la variable: Derecho al trabajo

(Desarrollo ver anexo 3)

4.2. Análisis e interpretación

4.2.1. Prueba de Normalidad: Los resultados sugieren llevar a cabo con pruebas No Paramétricas, en caso se aplicó el Rho de Spearman.

(Ver el proceso en anexo 3)

4.2.2. Prueba de Hipótesis:

a. Hipótesis general:

H₀ No existe relación entre el derecho al trabajo y la protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 -2017.

H_G Existe relación entre el derecho al trabajo y la protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 -2017.

Tabla 18

Hipótesis general

Rho de Spearman		PROTECCION CONSTITUCIONAL
DERECHO AL	Coeficiente de correlación	-,148
TRABAJO	Sig. (bilateral)	,190
	N	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,148$ entre las variables, es una correlación negativa. La significancia muestra que $P > 0,05$, lo que permite señalar que no existe relación entre ambas variables. Por lo tanto, **no se rechaza la Hipótesis Nula.**

b. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H₀ No existe relación entre el derecho al trabajo y los lineamientos constitucionales de protección al trabajador: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

H₁ Existe relación entre el derecho al trabajo y los lineamientos constitucionales de protección al trabajador: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

Tabla 19

Hipótesis 1

Rho de Spearman		LINEAMIENTOS CONSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR
DERECHO AL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,359**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,359$ entre las variables, es una correlación positiva débil. La significancia muestra que $P < 0,05$, lo que permite señalar que existe relación entre ambas variables. **Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula.**

Hipótesis específica 2:

H₀ No existe relación entre el derecho al trabajo y la interpretación constitucional en la protección al trabajador: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

H₂ Existe relación entre el derecho al trabajo y la interpretación constitucional en la protección al trabajador: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

Tabla 20

Hipótesis 2

Rho de Spearman		INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL EN LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR
DERECHO AL TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,370**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,370$ entre las variables, es una correlación negativa débil. La significancia muestra que $P < 0,05$, lo que permite señalar que existe relación entre ambas variables. **Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula.**

Hipótesis específica 3:

- H₀** No existe relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.
- H₃** Existe relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

Tabla 21

Hipótesis 3

Rho de Spearman		DISPOSITIVOS NORMATIVOS NACIONALES REGULADORES DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL
DERECHO AL TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,368**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,368$ entre las variables, es una correlación negativa débil. La significancia muestra que $P < 0,05$, lo que permite señalar que existe relación entre ambas variables. **Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula.**

Hipótesis específica 4:

H₀ No existe relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

H₄ Existe relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional: un análisis a los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, periodo 2012 – 2017.

Tabla 22

Hipótesis 4

Rho de Spearman		DISPOSITIVOS NORMATIVOS INTERNACIONALES REGULADORES DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL
DERECHO AL TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,070
	Sig. (bilateral)	,536
	N	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,070$ entre las variables, es una correlación negativa. La significancia muestra que $P > 0,05$, lo que permite señalar que no existe relación entre ambas variables. **Por lo tanto, no se rechaza la Hipótesis Nula.**

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto a la **hipótesis general** mencionamos que, no existe relación significativa entre el derecho al trabajo y la protección constitucional, pese a los pronunciamientos dados por el Tribunal Constitucional, en el período 2010 - 2016 ($r = -0,148$), es decir, que los resultados determinan que existe correlación negativa muy fuerte debido a la regulación normativa existente, que lejos de desarrollar los lineamientos constitucionales realiza una protección mínima la cual no logra consolidar el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental, en igual sentido contrariando las normas internacionales, por lo que resulta necesario un mayor desarrollo en el reconocimiento real del derecho al trabajo. Nuestros datos muestran coincidencias con la tesis presentada por Marcenaro F. (2009), quién señala que las normas nacionales contienen derechos mínimos. Así mismo Rivera T. (2017) señala que los dispositivos normativos nacionales, reguladores de leyes de carrera administrativa no admiten la figura de reposición como medio de ingreso al sector público, al comprobarse la desnaturalización del contrato. Por lo tanto, se debe de revisar y reestructurar las normas y leyes vigentes a fin respetar el Derecho al trabajo y su protección del mismo.

Hipótesis específica 1: Los datos muestran que no existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y los Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016 al arrojar como resultado ($r = 0,359$), lo que significa que la correlación es negativa débil, requiriendo un positivo desarrollo del derecho al trabajo en las normas nacionales, basado en el reconocimiento de un derecho fundamental que si bien es mínimo, es existente, correspondiendo dicha labor a nuestros legisladores.

Hipótesis específica 2: Los datos muestran que existe una relación negativa entre el derecho al trabajo y la interpretación constitucional en la protección al trabajador, de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en el período 2010 – 2016, al arrojar como resultado ($r = -0,370$), lo que permite determinar que se encuentra dentro de los márgenes de una correlación negativa débil en la cual el Tribunal Constitucional aplica la norma nacional y toma en cuenta la norma internacional, decidiendo la constitucionalidad de una norma de nivel primario, al interpretar la Constitución de conformidad con los Tratados aprobados por el Perú.

Hipótesis específica 3: Los datos muestran que existe una relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en el período 2010 – 2016, al arrojar como resultado ($r = -0,368$), lo que significa que se encuentra dentro de los márgenes de una correlación negativa débil que no implica la inexistencia sino el reconocimiento del derecho al trabajo y la regulación con las normas nacionales, que si bien son mínimas son existentes y requieren de desarrollo en las normas nacionales, lográndose la protección a nivel nacional, máxime si el Tribunal Constitucional actúa conforme a la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución.

Hipótesis específica 4: Los datos muestran que existe una relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional, al determinar como resultado ($r = -0,070$),

lo que significa que existe una correlación negativa considerable en la cual el legislador puede supere los derechos otorgados en normas supranacionales, porque las facultades así se lo permiten, situación contraria respecto al Tribunal Constitucional quien no se encuentra facultado para ello, estando obligado a interpretar la Constitución, de conformidad con los Tratados aprobados.

VI. CONCLUSIONES:

- PRIMERA** Los análisis de datos muestran que no existe relación entre el derecho al trabajo y la protección constitucional. ($r = -0,148$),
- SEGUNDA** Los análisis de datos muestran que existe una relación entre el derecho al trabajo y los lineamientos constitucionales de protección al trabajador. ($r = 0,359$)
- TERCERA** Los análisis de datos muestran que existe una relación negativa entre el derecho al trabajo y la interpretación constitucional en la protección al trabajador. ($r = -0,370$)
- CUARTA** Los análisis de datos muestran que existe una relación una entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional. ($r = -0,368$)
- QUINTA** Los análisis de datos muestran que no existe una relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional. ($r = -0,070$)

VII. RECOMENDACIONES:

PRIMERA	Se difunda el afianzamiento del derecho al trabajo y su protección constitucional conforme a los Tratados Internacionales aprobados por el Perú.
SEGUNDA	Se capacite a los operadores del derecho acerca de los lineamientos constitucionales que protegen al trabajador, concordante a los pronunciamientos realizados por el Tribunal Constitucional.
TERCERA	Se difundan las líneas interpretativas que ha venido desarrollando el Tribunal Constitucional para el logro de la protección del derecho al trabajo.
CUARTA	Se continúe aplicando la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado a fin de interpretar el derecho al trabajo de conformidad con las normas internacionales.
QUINTA	Que los legisladores den iniciativa de ampliación de derechos laborales, tomando como base las normas nacionales existentes, las normas supranacionales y la facultad que posee de poder superar los derechos otorgados en normas supranacionales.

VIII. REFERENCIAS

- Arias, O. (1999). *El proyecto de investigación*. (3. ° ed.). Caracas: Episteme.
- Arévalo Álvarez, Luis Ernesto. (1997) “*El concepto de Derechos Humanos y los problemas de lo Humano*”, en “*El concepto jurídico y la génesis de los Derechos Humanos*”. México. Tesis.
- Baldoni, María Clarisa y Cippitelli, Orlando Daniel. (2014). *Protocolo de San Salvador- Un avance hacia la recuperación de los derechos económicos sociales y culturales plasmados en la Constitución de 1949*, Sistema Argentino de Información Jurídica, Argentina.
- http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140139-baldoni-protocolo_san_salvador_un.htm
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruana*. Lima: Juristas Editores.
- Boza P. (2010) Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista Themis*
- Calderón Sumarriva Ana; Águila Grados Bruno. (2007). *El ABC del Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Lima: San Marcos. E.I.R.L.
- Castillo – Córdova (2004) *El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo*
- Defensoría del Pueblo, Actuación del Estado frente a la discriminación- Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo, Lima.

<http://alertacontraelracismo.pe/wp-content/uploads/2013/01/Actuaci%C3%B3ndel-estado-frente-a-la-discriminaci%C3%B3n.pdf>

Diez- Picazo, Luis María. “Aproximación a la idea de los derechos fundamentales”.

Revista Peruana de Derecho Constitucional. Lima, N° 2, 2000

García Belaunde, Domingo y Palomino Manchego, José. (2013). *Pensamiento Constitucional N° 18, 2013/ISSN 1027-6769*, El Control de Convencionalidad en el Perú. Lima.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Argentina: Brujas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Marcenaro F. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Maracaibo, Zulia. . (2011). *Derecho Supranacional*, Venezuela Recuperado de: <http://wwwmicarrera.blogspot.pe/2011/10/derecho-supranacional.html>

Martínez-Pujalte, L. (1997) *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*, CEC, Madrid – España.

Medina Otazu, Augusto. (s. a). *El Control Difuso de Convencionalidad: A propósito de la Sentencia de Inconstitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1097*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/medinaotazu/2011/05/04/el-control-difuso-de-convencionalidad-a-proposito-de-la-sentenciade-inconstitucionalidad-del-decreto-legislativo-1097/>

- M. Rodríguez- Piñero y Bravo- Ferrer, “Derecho, Trabajo y despido”. Citado por Baylos, G. A., & Pérez, R. J. (2012). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid, ES: Editorial Trotta, S.A. Retrieved from, p. 26, recuperado de: <http://www.ebrary.com>
- Neves, Mujica, Javier (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.a) Misión e Impacto. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Parejo Alfonso. (1981). *Revista Española de Derecho Constitucional*, N° 3, 1981
- Plá Rodríguez, Américo. Citado por Blancas Bustamante, Carlos (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*, Lima, Juristas Editores.
- Rivera T. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte del tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057 – 2013 –AA/TC – Caso Huatuco. Tesis.
- Romero Quispe, J. (2009). *Los Contratos por Servicios no personales en la administración de Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta. Doctorado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Unidad de Posgrado.
- Sevillano, T. M. O. (2013). *Extinción del contrato de trabajo (Parte. Actualidad Empresarial* N° 289-Segunda Quincena de, 2.pp.

IX. ANEXOS.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EL DERECHO AL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y los Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador de acuerdo a los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y los Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador de acuerdo a los</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y los Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador</p>	<p>VARIABLE CORRELACIONAL:</p> <p>DERECHO AL TRABAJO</p> <p>VARIABLE CORRELACIONAL:</p> <p>PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Encuestas</p>

<p>pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y la Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?</p>	<p>pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>2. Describir la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y la Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>3. Caracterizar la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el</p>	<p>de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>2. Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y la Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>3. Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el</p>		
--	---	--	--	--

<p>4. ¿Qué relación existe entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016?</p>	<p>período 2010- 2016</p> <p>4. Describir la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p>	<p>Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p> <p>4. Existe relación significativa entre el Derecho al Trabajo y los Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(3.5.1 Instrumentos)

A continuación, se presenta las dos guías de encuestas

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (X): DERECHO AL TRABAJO

Estimado Dr., la presente investigación tiene como finalidad recoger información acerca del derecho al trabajo.

Gracias por su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo 1. () M 2. () F

2. Cargo:

1 () Juez 2. () Fiscal 3. Abogado Laboralista

II. ENCUESTA: Lea con atención cada pregunta y marque con X la que Ud. elija.

Considere:

- 4. Totalmente de acuerdo
- 3. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

N°

ITEMS

ALTERNATIVAS

4 3 2 1

Dimensión 1: Reconocimiento del derecho al trabajo

- 1 Considera usted que el Estado reconoce el derecho al trabajo
- 2 Considera usted que el reconocimiento que hace el Estado al derecho al trabajo es en sentido amplio
- 3 Considera usted que el reconocimiento que hace el Estado al derecho al trabajo es en sentido restringido
- 4 Considera usted que el reconocimiento del derecho al trabajo que hace el tratado derechos humanos es adecuado
- 5 Considera usted que el reconocimiento del derecho al trabajo que hacen las normas internacionales son adecuadas

Dimensión 2: El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona

- 6 Para usted el derecho al trabajo comprende el acceso libre al trabajo como parte del derecho al trabajo
- 7 Para usted el derecho al trabajo implica acceder libremente a la reposición del trabajo
- 8 Para usted el derecho al trabajo implica acceder al pago ante la afectación al derecho al trabajo
- 9 Para usted el derecho al trabajo implica permanecer en el puesto de trabajo frente a despidos nulos
- 10 Para usted el derecho al trabajo contiene la reposición al trabajador por motivo de despido arbitrario

Dimensión 3: El derecho al trabajo y la prestación del trabajo ,

- 11 Para usted el derecho al trabajo se encuentra íntimamente relacionada con la prestación del trabajo
- 12 Para usted el derecho al trabajo se encuentra relativamente relacionada con la prestación del trabajo
- 13 Considera usted que toda persona tiene derecho a acceder a un puesto de trabajo
- 14 Considera usted que toda persona tiene derecho de permanecer en un puesto de trabajo
- 15 Considera usted que toda persona tiene derecho a acceder y permanecer en un puesto de trabajo

Dimensión 4: Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del estado hacia el trabajo

- 16 Considera usted adecuado el contenido prestacional constitucional del derecho al trabajo
- 17 Considera usted que el contenido constitucional prestacional del derecho al trabajo implica el compromiso del Estado a otorgar a las personas un concreto puesto de trabajo
- 18 Considera usted que el contenido constitucional prestacional del derecho al trabajo implica el compromiso del Estado a plantear y ejecutar políticas dirigidas a promover puestos de trabajo
- 19 Considera usted que el derecho al trabajo es de atención prioritaria
- 20 Considera usted que el derecho al trabajo es de atención relativa al Estado

**ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (Y): PROTECCIÓN
CONSTITUCIONAL**

Estimado Dr., la presente investigación tiene como finalidad recoger información acerca de la protección constitucional.

Gracias por su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

Sexo 1. () M 2. () F

Cargo:

1 () Juez 2. () Fiscal 3. Abogado Laboralista

II. ENCUESTA: Lea con atención cada pregunta y marque con X la que Ud. elija.

Considere:

4. Totalmente de acuerdo

3. De acuerdo

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS
		4 3 2 1

Dimensión 1: Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador

- 1 Considera usted adecuado que dentro de los lineamientos constitucionales de protección al trabajador se considere el hecho de que trabajador mantenga el trabajo

- 2 Considera usted adecuado que dentro de los lineamientos constitucionales de protección al trabajador sea repuesto al trabajo
- 3 Considera usted adecuado que dentro de los lineamientos constitucionales de protección al trabajador se considere el hecho de que el trabajador pierda la condición de trabajador
- 4 Considera usted adecuado que dentro de los lineamientos constitucionales de protección al trabajador se considere el hecho de que el trabajador pierda la condición de trabajador pero sea indemnizado
- 5 Considera usted adecuado que dentro de los lineamientos constitucionales se considere de que el trabajador pierda la condición de trabajador y no sea indemnizado

Dimensión 2: Interpretación del Tribunal Constitucional en la protección al trabajador

- 6 Considera usted adecuada la interpretación que hace el Tribunal Constitucional en torno al trabajo
- 7 Considera usted adecuada la interpretación que hace el Tribunal Constitucional en torno al derecho al trabajo
- 8 Considera usted adecuada la interpretación que hace el Tribunal Constitucional sobre la dimensión de libertad del derecho al trabajo
- 9 Considera usted adecuada la interpretación que hace el Tribunal Constitucional sobre la dimensión de prestación del derecho al trabajo
- 10 Considera usted necesario que el Tribunal Constitucional desarrolle otros aspectos interpretativos en torno al derecho al trabajo

Dimensión 3: Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

- 11 Considera usted que la Constitución Política del Estado reconoce la defensa y la dignidad de la persona como su fin supremo, para garantizar el derecho al trabajo de las personas

- 12 Considera usted que los dispositivos normativos nacionales cumplen con los lineamientos que da la Constitución Política del Estado
 - 13 Considera usted que el Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO De La Ley De Productividad Y Competencia Laboral” es concordante con nuestra Constitución Política de Estado
 - 14 Considera usted que el Dec. Leg. 276 ” es concordante con nuestra Constitución Política de Estado
 - 15 Considera usted que la ley Servir es concordante con nuestra Constitución Política de Estado
- Dimensión 4:** Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional
- 16 Ésta usted de acuerdo con que los derechos laborales cuenten con un reconocimiento supranacional
 - 17 Considera usted que el reconocimiento supranacional otorga seguridad jurídica a los trabajadores
 - 18 Considera usted adecuado que los instrumentos internacionales deban ser de obligatorio cumplimiento a los Estados
 - 19 Para usted es adecuada la regulación de la Declaración Universal de Derechos Humanos respecto al derecho al trabajo
 - 20 Para usted es adecuada la regulación del Pacto Internacional de Derechos Económicos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales respecto al derecho al trabajo

ANEXO 3: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

(3.5.1 Confiabilidad y validez de los instrumentos)

Confiabilidad y validez de la encuesta para medir la variable (x):

Derecho al trabajo

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, se aplicó el Estadístico de Prueba del Alfa de Cronbach a los 20 ítems de la encuesta, dando los siguientes resultados:

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad-a	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	20

Para el instrumento, el Alfa de Cronbach es 0,695 dando como resultado una frágil confiabilidad.

Validez: Para determinar la Validez se aplicó la prueba, Rit Correlación Ítem Test– total; sobre el valor mínimo esperado (0.2).

Tabla 3

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RE1	52,69	15,205	,266	,686
iX2	53,00	19,671	,451	,766
iX3	53,33	13,817	,590	,642
RE4	52,25	14,063	,753	,634
RE5	52,29	18,081	,246	,723
iX6	53,19	18,711	,415	,734
DT7	52,25	14,620	,853	,641
iX8	52,89	15,519	,398	,672
DT9	52,31	15,154	,513	,661
DT10	52,31	15,154	,513	,661
PR11	52,25	14,063	,753	,634
PR12	53,31	17,863	-,174	,729
iX13	53,75	15,937	,318	,679
iX14	53,50	15,316	,391	,671
PR15	52,25	18,367	,288	,733
AP16	52,38	14,997	,469	,662
iX17	52,56	14,983	,426	,666
AP18	52,38	17,630	-,129	,721
AP19	52,19	14,205	,896	,631
iX20	52,25	14,620	,853	,641

Los ítems PR12 y AP18 de la encuesta no superan el valor mínimo esperado, sin embargo no se alteran los resultados, razón por la cual no lo hemos eliminado.

Confiabilidad y validez de la encuesta para medir la variable (Y):**Protección constitucional**

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, se aplicó el Estadístico de Prueba del Alfa de Cronbach a los 20 ítems de la encuesta, dando los siguientes resultados:

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,698	20

Para el instrumento, el Alfa de Cronbach es 0,698 dando como resultado una frágil confiabilidad.

Validez: Para determinar la Validez se aplicó la prueba, Rit Correlación Ítem Test– total; sobre el valor mínimo esperado (0.2).

Tabla 5

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LI1	53,64	12,918	,599	,648
LI2	53,64	14,664	,262	,687
LI3	54,59	15,157	,111	,702
LI4	54,58	16,070	-,111	,722
iY5	53,51	13,316	,746	,646
iY6	54,45	11,795	,767	,619
iY7	54,58	16,070	-,111	,722
IN8	53,64	14,943	,186	,694
IN9	53,88	14,566	,298	,684
iY10	54,14	14,145	,302	,683
DI11	53,89	14,557	,292	,685
iY12	54,45	13,820	,531	,663
DI13	54,08	16,728	,235	,748
DI14	53,64	14,183	,398	,675
DI15	53,89	15,088	,146	,698
NI16	53,51	13,316	,746	,646
iY17	53,81	16,306	-,164	,729
NI18	53,51	13,316	,746	,646
NI19	53,53	16,607	,261	,727
NI20	53,56	13,616	,707	,653

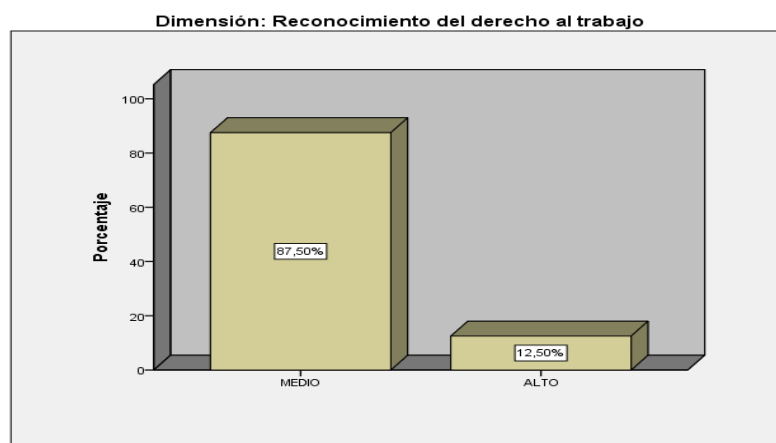
Los ítems LI3, LI4, iY7, IN8, DI15 y iY17 de la encuesta no superan el valor mínimo esperado, sin embargo, no se alteran los resultados, razón por la cual no lo hemos eliminado.

ANEXO 4: RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DESCRIPTIVOS**4.1.1. Resultados de la variable: Derecho al trabajo****a. Resultados por dimensiones de la variable: Derecho al trabajo****1. Resultados de la Dimensión: Reconocimiento del derecho al trabajo****Tabla 6****Dimensión: Reconocimiento del derecho al trabajo**

Dimensión: Reconocimiento del derecho al trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	70	87,5	87,5	87,5
ALTO	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 1

Observamos que el 87,5% de los encuestados sobre el derecho al trabajo muestran un nivel medio y el 12,5% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: Reconocimiento del derecho al trabajo.

2. Resultados de la Dimensión: El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona

Tabla 7

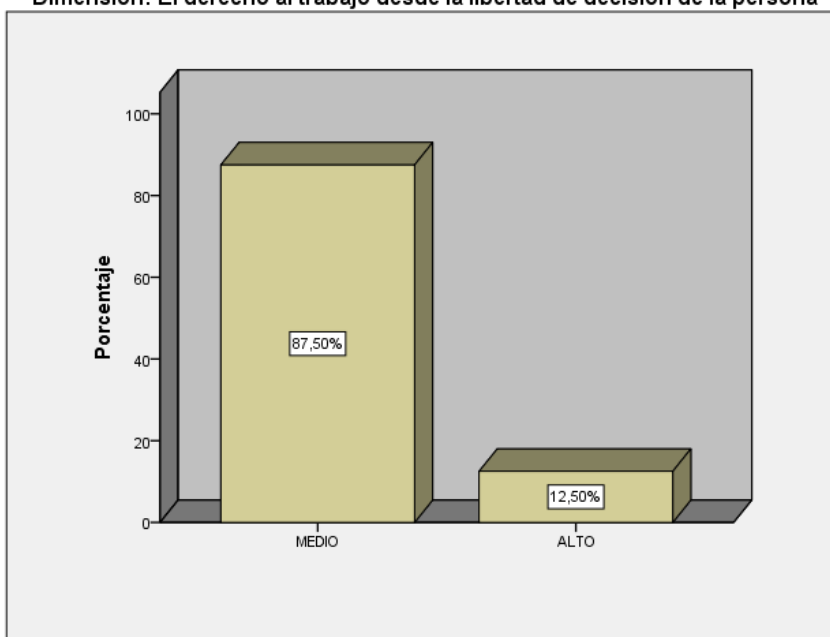
El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona.

Dimensión: El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	70	87,5	87,5	87,5
ALTO	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 2

Dimensión: El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona



Observamos que el 87,5% de los encuestados sobre el derecho al trabajo muestran un nivel medio y el 12,5% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: El derecho al trabajo desde la libertad de decisión de la persona.

3. Resultados de la Dimensión: El derecho al trabajo y la prestación del trabajo

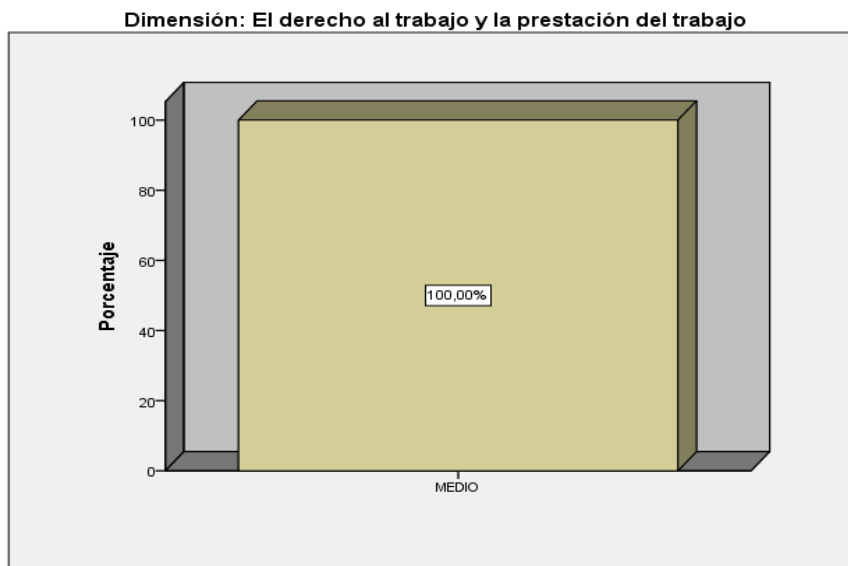
Tabla 8

El derecho al trabajo y la prestación del trabajo

Dimensión: El derecho al trabajo y la prestación del trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	80	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 3



Observamos que el 100% de los encuestados sobre el derecho al trabajo muestran un nivel medio de la Dimensión: El derecho al trabajo y la prestación del trabajo.

4. Resultados de la Dimensión: Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del Estado hacia el trabajo

Tabla 9

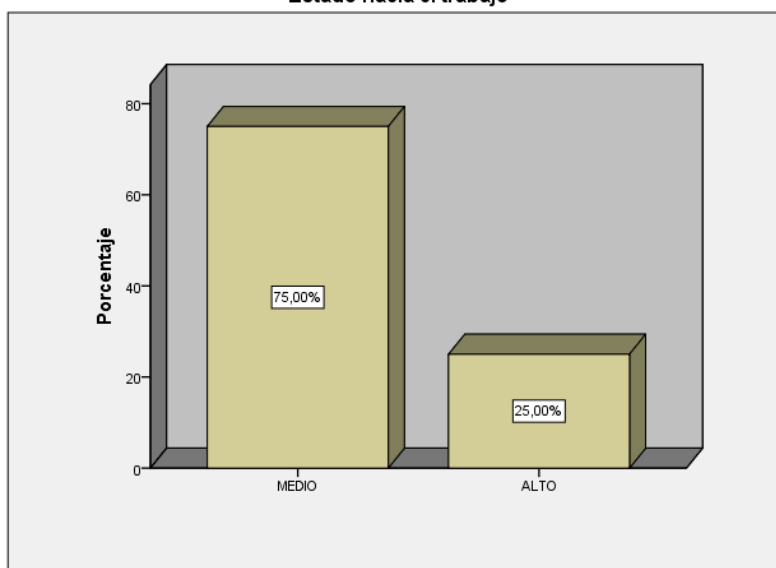
Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del Estado hacia el trabajo

Dimensión: Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del Estado hacia el trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	60	75,0	75,0	75,0
ALTO	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 4

Dimensión: Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del Estado hacia el trabajo



Observamos que el 75% de los encuestados sobre el derecho al trabajo, muestran un nivel medio y el 25% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: Contenido prestacional normativo y de atención prioritaria del Estado hacia el trabajo.

c. Resultados totales de la variable: Derecho al trabajo

Tabla 10

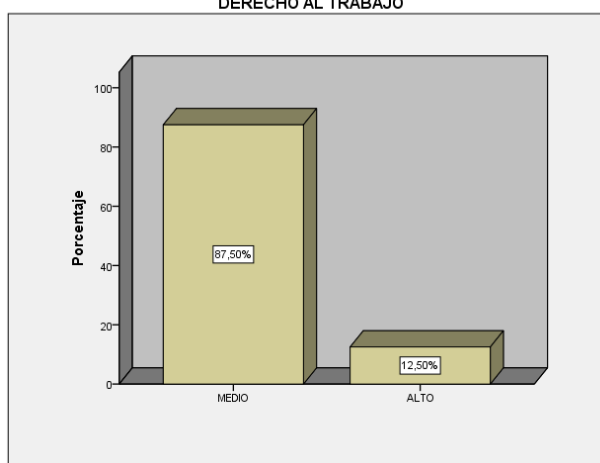
Nivel del Derecho al Trabajo

DERECHO AL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	70	87,5	87,5	87,5
ALTO	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 5

DERECHO AL TRABAJO



Observamos que el 87,5% de los encuestados sobre el derecho al trabajo y su protección constitucional. Muestran un nivel medio y el 12,5% alcanza el nivel alto, del Derecho al Trabajo.

4.1.2. Resultados de la variable: Protección Constitucional

a. Resultados por dimensiones de la variable: Protección

Constitucional

1. Resultados de la Dimensión: Lineamientos constitucionales de protección al trabajador

Tabla 11

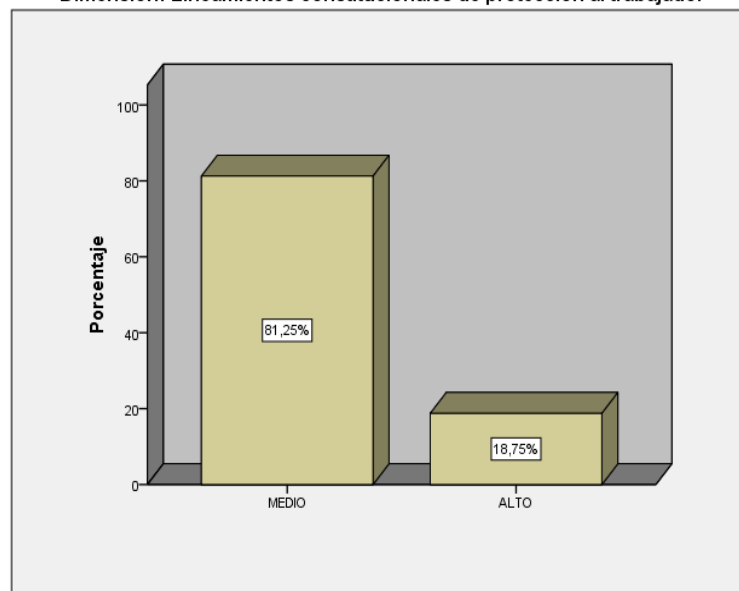
Lineamientos constitucionales de protección al trabajador

Dimensión: Lineamientos constitucionales de protección al trabajador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	65	81,3	81,3	81,3
ALTO	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 6

Dimensión: Lineamientos constitucionales de protección al trabajador



Observamos que el 81,3% de los encuestados sobre protección constitucional, muestran un nivel medio y el 18,8% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: Lineamientos constitucionales de protección al trabajador.

2. Resultados de la Dimensión: Interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador

Tabla 12

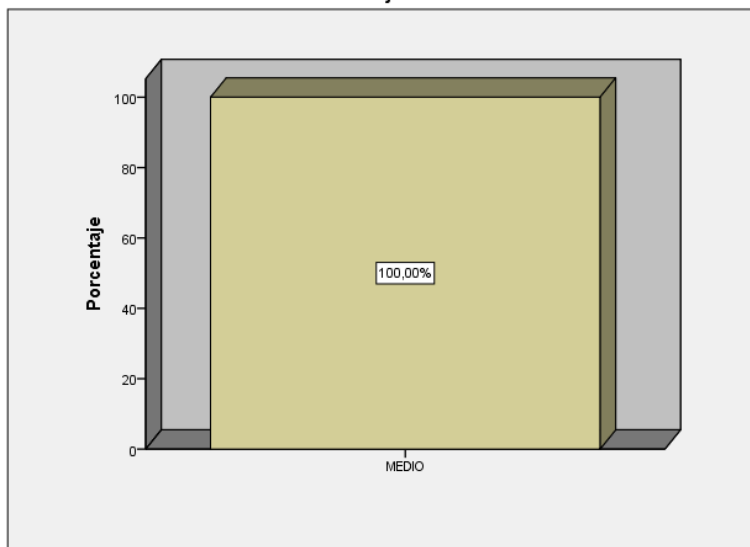
Interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador

Dimensión: Interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	80	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 7

Dimensión: Interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador



Observamos que el 100% de los encuestados, muestran un nivel medio de la Dimensión: Interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador.

3. Resultados de la Dimensión: Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

Tabla 13

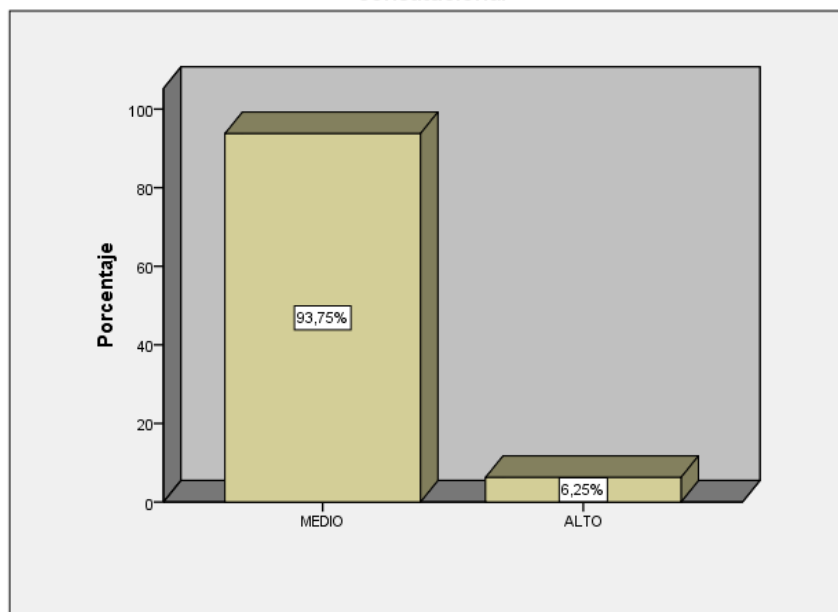
Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

Dimensión: Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	75	93,8	93,8	93,8
ALTO	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 8

Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional



Observamos que el 93,8% de los encuestados, muestran un nivel medio y el 6,3% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional.

4. Resultados de la Dimensión: Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

Tabla 14

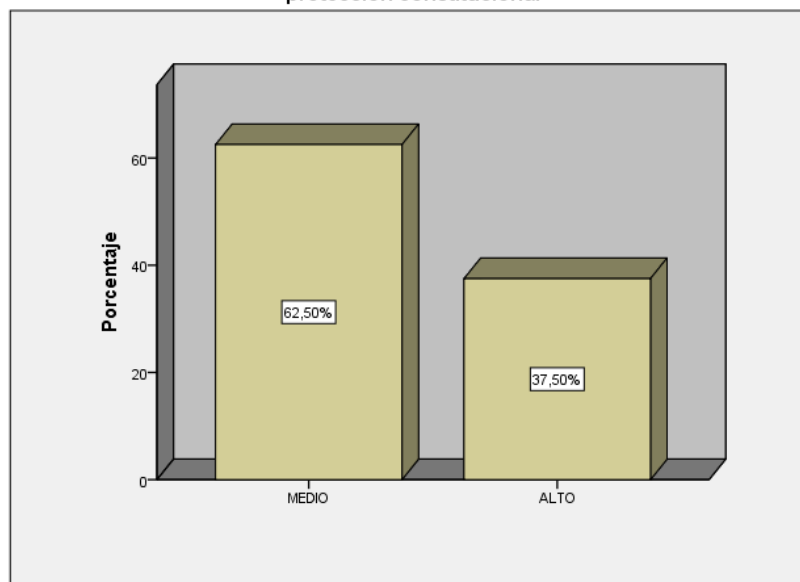
Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

Dimensión: Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	50	62,5	62,5	62,5
ALTO	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 9

Dimensión: Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional



Observamos que el 62,5% de los encuestados, muestran un nivel medio y el 37,5% alcanza el nivel alto, de la Dimensión: Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional.

b. Resultados totales de la variable: Protección Constitucional

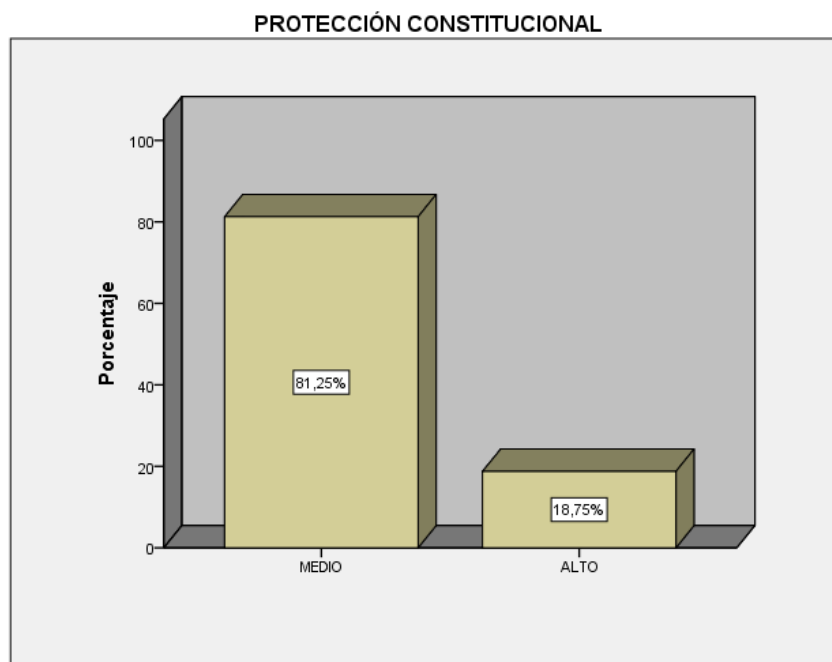
Tabla 15

Nivel de Protección Constitucional

PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	65	81,3	81,3	81,3
ALTO	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 10



Observamos que el 81,3% de los encuestados, muestran un nivel medio y el 18,8% alcanza el nivel alto, de Protección Constitucional.

4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS INFERENCIALES:

5.3.1. **Prueba de Normalidad:** Para saber que prueba de correlación se aplicará, llevamos a cabo, se hace primero una prueba de normalidad de cada variable y dimensión donde se contrasta las siguientes hipótesis:

H₀ El derecho al trabajo se ajusta a la distribución normal

H₁ El derecho al trabajo no se ajusta a la distribución normal

H₀ La protección constitucional se ajusta a la distribución normal

H₁ La protección constitucional no se ajusta a la distribución normal

H₀ Los lineamientos constitucionales de protección al trabajador se ajusta a la distribución normal

H₁ Los lineamientos constitucionales de protección al trabajador no se ajusta a la distribución normal

H₀ La interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador se ajusta a la distribución normal

H₁ La interpretación del tribunal constitucional en la protección al trabajador no se ajusta a la distribución normal

H₀ Los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional se ajusta a la distribución normal

- H₁** Los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional no se ajusta a la distribución normal
- H₀** Los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional se ajusta a la distribución normal
- H₁** Los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional no se ajusta a la distribución normal

Tabla 16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DERECHO AL TRABAJO	,385	80	,000	,701	80	,000
PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	,258	80	,000	,886	80	,000
LINEAMIENTOS CONSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	,283	80	,000	,834	80	,000
INTERPRETACIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	,283	80	,000	,852	80	,000
DISPOSITIVOS NORMATIVOS NACIONALES REGULADORES DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	,286	80	,000	,841	80	,000
DISPOSITIVOS NORMATIVOS INTERNACIONALES REGULADORES DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	,371	80	,000	,760	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba Kolmogorov-Smirnov es adecuada para muestras grandes ($n > 50$). Como son 80 encuestados, interpretamos los valores de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, los resultados presentan valores inferiores a 0,05 ($P < 0.05$); por lo tanto, rechazamos las Hipótesis Nulas, es decir no tiene una distribución normal.

Luego de los resultados observados de las seis variables podemos concluir que todas de las variables muestran un valor menor ($P < 0.05$), es decir se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo que se aplicará pruebas no paramétricas.

En consecuencia, la prueba de Hipótesis se realizará con Rho de Spearman.

Tabla 17

		Estadísticos					
		X	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
N	Válido	80	80	80	80	80	80
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		55,44	56,76	13,86	13,14	13,88	15,888
Mediana		54,00	55,00	13,00	13,00	14,00	15,000
Moda		53 ^a	55	13	13	14	15,0
Desviación estándar		4,164	3,985	1,473	1,319	1,391	1,3406
Mínimo		52	49	12	10	10	14,0
Máximo		66	63	16	15	16	18,0

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Leyenda:

X : Derecho al trabajo

Y : protección constitucional

Y1 : Lineamientos constitucionales de protección al trabajador

Y2 : Interpretación del tribunal constitucional en la protección

Y3 : Dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional

Y4 : Dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional