

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

EL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN JUVENIL

AL MERCADO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA

PERSONA

PRESENTADO POR:

DAVID QUISPE RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#).

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN JUVENIL
AL MERCADO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA
PERSONA

PRESENTADO POR:

DAVID QUISPE RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

M.Sc. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

Abg. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:

Mtro. YAMILET LEYLA ALVAREZ MAMANI

Área: Ciencia Sociales

Disciplina: Derecho Público

Especialidad: Derecho laboral

Puno, 27 de abril de 2022.

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes de la Universidad Privada San Carlos, porque con sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis docentes queridos, les debo mis conocimientos. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

A mi familia, porque ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amada familia, como una meta más conquistada.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
INDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. ANTECEDENTES	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1. MARCO TEÓRICO	21
2.2. MARCO CONCEPTUAL	44
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	46
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	47

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	47
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	47
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	48
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	48
CAPÍTULO IV	35
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Piensa usted ¿Qué es correcta la afirmación que la inserción 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?	51
Tabla 02: Considera usted ¿Qué es necesaria para superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral un Programa de capacitación laboral juvenil?	52
Tabla 03: Considera Usted ¿Qué un programa de inserción, incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?	53
Tabla 04: 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?	54
Tabla 05: Considera Usted ¿Que en la actualidad las leyes existentes en el Perú No protegen el derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?	55
Tabla 06: 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?	56
Tabla 07: 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?	57

Tabla 08: Considera Usted ¿Qué la Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo? 58

Tabla 09: Considera Usted ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad? 59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: ¿Qué es correcta la afirmación que la inserción 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?	52
Figura 02: ¿Qué es necesaria para superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral un Programa de capacitación laboral juvenil?	53
Figura 03: ¿Qué un programa de inserción, incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?	54
Figura 04: ¿Qué el Estado no ha emitido, realizado o modificado leyes que beneficien o apoyen Políticas de inserción laboral e inclusión social, para los jóvenes?	55
Figura 05: ¿Que en la actualidad las leyes existentes en el Perú No protegen el derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?	56
Figura 06: ¿Qué mientras no se incluya a los jóvenes en las políticas laborales no se cumplirá el principio laboral constitucional de igualdad de oportunidades?.	57
Figura 07: ¿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?	58
Figura 08: ¿Qué la Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo?.	59

Figura 09: ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad?

60

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	68
Anexo 02: Ficha de muestra	69

RESUMEN

Este estudio se centrará en el concepto del derecho al trabajo como un derecho fundamental y su relación con la inserción de los jóvenes al mercado laboral y la importancia de un programa de formación para la creación y capacitación de empleo para los jóvenes.

Inicialmente en el Capítulo I presentamos el planteamiento de los problemas de investigación, los antecedentes que se encontraron, objetivos que surgieron durante la investigación. En el Capítulo II, denominado marco teórico, donde se desarrollaron los principales puntos de la investigación, donde se tiene la doctrina actualizada del tema a tratar, es así el desarrollo del derecho al trabajo, concepto, sujetos de la relación laboral, entre otros temas, también se hallan las hipótesis de la investigación.

En el Capítulo III se trató la meta de la metodología de la investigación el cual fue aplicada en el trabajo, pudiendo identificar los métodos a través de lo cual se pudo recaudar toda la información que pueda validar nuestra prueba de factibilidad de este trabajo de investigación. Ya en el Capítulo IV se trató la exposición y análisis de los resultados que se obtuvieron de la investigación, los cuales fueron presentados a través de tablas estadísticas y gráficas porcentuales.

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

ABSTRACT

This study will focus on the concept of the right to work as a fundamental right and its relationship with the insertion of young people into the labor market and the importance of a training program for the creation and training of employment for young people.

Initially in Chapter I we present the approach of the research problems, the background that was found, objectives that emerged during the investigation. In Chapter II, called the theoretical framework, where the main points of the investigation were developed, where there is the updated doctrine of the subject to be treated, it is thus the development of the right to work, concept, subjects of the employment relationship, among other topics. , the research hypotheses are also found.

In Chapter III, the goal of the research methodology was discussed, which was applied in the work, being able to identify the methods through which all the information that can validate our feasibility test of this research work could be collected. In Chapter IV, the exposition and analysis of the results obtained from the investigation were discussed, which were presented through statistical tables and percentage graphs.

Keywords: Labor law, work, fundamental right, person, principles of law.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual necesita un espacio para participar en las decisiones de gobierno, es decir, un espacio público en el que participe, ya no como una masa social, sino como una sociedad civil compuesta por actores sociales que se organiza en grupos de interés. Sin embargo, esta participación sólo es concebible en un Estado que permita el pleno desarrollo de las libertades y derechos de los sujetos públicos de los gobernados.

Uno de los agentes sociales es que los jóvenes no logran encontrar respuestas efectivas a sus demandas y necesidades, en este caso el acceso a un trabajo digno, con todas las consecuencias del contexto, es por ello que presentamos en esta introducción el planteamiento y diagnóstico del problema, con el objeto de un análisis y un objetivo.

La educación enfrenta muchos desafíos, especialmente si se encarga de formar a los jóvenes para el mercado laboral, la ciudadanía activa y la participación en la sociedad del conocimiento. Chacaltana y Sulmot aseveran “No solo se reconoce que la educación básica, no prepara a los jóvenes para los desafíos que implica el mundo laboral, sino que también encontraron que en el Perú no existe un sistema de formación profesional especializada para los jóvenes”, explica que los problemas que plantean los proyectos y programas juveniles son: repetición excesiva, deserción, desigualdad de oportunidades y resultados educativos, problemas con la calidad de la enseñanza y bajo rendimiento académico y factores que dificultan la inserción laboral de jóvenes, los investigadores dicen: falta de habilidades sociales, preparación deficiente, dificultad para concentrarse, recordar y adaptarse a horarios y actividades constantes, que se debe a la poca paciencia y tolerancia débil a la frustración, los investigadores sugirieron que si estos factores no se incluyeron en su probabilidad, reducen sus posibilidades de involucrarse en programas sociales que promuevan el emprendimiento, en programas de capacitación y en el mercado laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ahora mismo el derecho al trabajo es una expresión clara de un derecho humano básico, podemos afirmarlo porque este derecho ha sido consagrado en nuestra Constitución política, este derecho tendrá una base fundamental en principios de la dignidad y autonomía de cada pueblo, de cada persona. En la mayoría de las sociedades modernas, el trabajo se configura como uno de los grandes ordenadores de la vida social, comunitaria y familiar; a través de este derecho, las personas tienen acceso, a través de un incentivo económico, a un cierto nivel de felicidad. Como sabemos claramente que el trabajo es el ordenador de la vida hogareña y los roles se dan en una familia, esto se piensa porque muchas personas tienen la costumbre de ser asignadas según requerimientos u obligaciones. Del trabajo, de hecho, gracias al trabajo, las personas pueden organizar su tiempo libre.

Los trabajos, en cambio, tienen la capacidad de otorgar identidad y pertenecen a un grupo específico de personas que muchas veces están vinculadas por la actividad laboral que desarrolló (sindicato, agremiación, etc.) donde permite la identidad lo que otorga un cierto grado de asociación. Por lo dicho anteriormente, es evidente que el trabajo es en sí mismo un derecho, pero al mismo tiempo es también una especie de canal de

transmisión y facilitación de otros derechos, será efectivo a través de una actividad que sea parte integral de la dignidad de todo ser humano. Lamentablemente, en nuestra práctica estos postulados no se cumplen con los amplios segmentos de la sociedad peruana, como los jóvenes, que no encuentran acceso al mercado laboral, incumpliendo los postulados de los tratados internacionales y de nuestro marco constitucional de protección de los derechos del trabajo.

El sector donde más afecta es a la juventud, donde los que ingresan a una mayoría de edad, y esto es a partir de los 18 años. Según el autor Pérez (p.7, 2014) “Hoy en día, los jóvenes se han convertido en uno de los principales focos de interés de las humanidades, en un mundo donde el significado del trabajo parece reorganizarse”. Esta concentración de interés se debe en parte a que la población joven está marcadamente excluida del mercado laboral. La tasa de desempleo va en aumento y los más afectados son los jóvenes, que no encuentran la política de integración adecuada a través del Estado, así como la ley que realmente proteja sus derechos ni las acciones coercitivas ni los controles de gestión hasta cambiaron la dolorosa realidad por la que atravesaba. La Constitución es la norma fundamental del ordenamiento jurídico general, y analizar el impacto de sus artículos es de especial interés para cualquier disciplina jurídica.

Sin embargo, en el caso de la legislación laboral, dicho examen es mucho más importante de lo habitual, esto se debe a que difiere de lo que suele ocurrir en el caso de las relaciones en los sujetos privados, donde los textos constitucionales se limitan a especificar configuraciones o principios base, sobre los que fundamentar su régimen legislativo. En el caso de las relaciones laborales, las normas constitucionales son generalmente mucho más claras y detalladas, intentando brindar un marco común para sus regulaciones, que delimite o presagie con más dureza las opciones normales donde los legisladores deben adherirse al momento en que realiza su desarrollo.

A partir de este análisis, encontrar mecanismos adecuados para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores, pero especialmente de la población joven que no ha tenido un acceso real al mercado laboral, tiene un impacto negativo en la familia y sociedades en general, alternativas diferentes y una de ellas, el programa de formación sobre trabajo con jóvenes.

Problema general

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

Problemas específicos

- ¿De qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en el mercado laboral como derecho fundamental de la persona?
- ¿En qué medida las políticas de inserción laboral e inclusión social beneficiaran a los jóvenes en el acceso al mercado laboral?

1.2. ANTECEDENTES

En la tesis titulada, "*La búsqueda de oportunidades laborales en la vida de los jóvenes colombianos (relato autobiográfico)*", de Correa (2015): llega a las siguientes conclusiones, donde las organizaciones empresariales ante la realidad económica y la inacción de las autoridades, crearon diversos mecanismos para reducir los beneficios de los trabajadores que se encontraban con un contrato laboral, inmerecido e injusto. Nos enfrentamos a una realidad política, social, económica y cultural que se caracteriza por la reducción de ventajas y conexiones con los trabajadores, lo que se traduce en contrataciones injustas y desproporcionadas. Los resultados de la encuesta nos permitirán introducir cambios en la ley en cuanto a las condiciones laborales de los jóvenes sin necesidad de experiencia profesional y eliminar esta barrera burocrática que implica que su dedicación se esfuerce

al máximo por trabajar por salarios más bajos o en situaciones donde los derechos laborales no se cumplen.

En la tesis titulada, *“Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales”* de Pérez, A. (2014): una investigación realizada en Argentina, señaló el desconocimiento o anomia de los legisladores encargados de promulgar una legislación que proteja al sector juvenil y fortalezca las instituciones reguladoras que aseguren el cumplimiento de las leyes, regulación laboral, el autor agrega la importancia de la sanción, la tarea sancionadora puede llegar a un nivel punitivo, porque se vulneran derechos humanos básicos, como en este caso el derecho al trabajo.

En la tesis titulada *“Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Lujan de Argentina”*, de Beier (2014) teniendo como objetivo general el conocer cuáles son las dificultades en la inserción profesional que enfrentan los egresados de Comercio Internacional de la UNLU, las competencias laborales adquiridas en la universidad aún no han satisfecho las necesidades del mercado laboral, por la falta de práctica profesional. Llegando a la conclusión en el que se ha comprobado que los egresados universitarios no se insertan fácilmente en el mercado laboral. Se confirma que los egresados tardan de uno a tres años en conseguir un empleo, otros tardan cinco años.

En la tesis titulada: *“La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El Procedimiento de Tutela Laboral”*, de Márquez (2010) Santiago. Universidad de Chile, concluye de la siguiente manera; a) las nuevas directrices propias en el derecho laboral, representadas por el fenómeno de la globalización, la integración de las nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos colocan inevitablemente ante un nuevo desafío: el respeto a los derechos fundamentales de las personas en el trabajo, b) Ante esta situación, en la que la eficiencia es el eje principal y la precariedad de la relación laboral se impone, sólo podemos afirmar que la reforma y en particular la

aplicación del uso de procedimientos especiales para la protección de los derechos fundamentales, es un gran avance en términos del objetivo principal del sistema de derecho procesal chileno, que es tutelar efectivamente los derechos judiciales con respecto a los derechos de los trabajadores, c) La combinación de procedimientos de tutela es el primer paso en el proceso de derecho laboral para implementar seriamente los derechos básicos no específicos de los trabajadores, comenzando a trastocar el llamado "modelo cerrado de empresa", entendido como un espacio jurídico privado donde las acciones de los derechos se han limitado a la consecución de unas condiciones económicas y laborales mínimas, para dar cabida a un espacio público jurídico con ampliación de los derechos fundamentales. Fue esta idea donde empieza a coincidir tanto la ley como la jurisprudencia judicial, por lo tanto el nuevo proceso tutelar va enfocado hacia esta dirección y supera en gran parte las faltas que presentaba el Recurso de Protección en el resguardo de estos derechos.

En la tesis titulada *“La facultad fiscalizadora del estado en el control de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima”*, de Celis (2019) llegando a la conclusión siguiente: que cuando se trata de las relaciones laborales acorde, las mejores y más altas condiciones para que un empleador ejerza su derecho de control y fiscalización no deben violar los derechos fundamentales de los empleados. Que, incluso esta situación debe entenderse en el marco de lo establecido en el “Reglamento Laboral”, no puede haber disposiciones de carácter superior a lo previsto en la Constitución. En este sentido, lo vemos como una oportunidad para validar nuestra propuesta de ley. Debe establecerse claramente que el procedimiento mediante el cual un empleador ejerce su función o poder de supervisión o control en el área de las relaciones laborales no debe dar lugar a violaciones o acciones de una administración negativa dentro del ámbito del propio trabajador.

En la tesis titulada *“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, de Atoche, M. (2018) Esta tesis se centra en la investigación real de un programa que ha tenido éxito en propaganda pero que tiene muchas limitaciones en la realidad, como señaló el autor: en lo que se refiere a las condiciones familiares, donde el programa cuida en cubrir la mayoría de gastos para los estudios, pero no para cubrir sus necesidades personales, lo que les obliga a obtener ingresos por cualquier medio, lo que los pone en riesgo de abandonar la escuela. En cuanto a las condiciones sociales: Se puede decir que la inseguridad económica y la carencia en el apoyo emocional han impedido a los sujetos realizar proyectos de vida y perseguir sus sueños.

En el aspecto de la suficiencia del programa educativo, se podría decir que la formación técnica no es suficiente, ya que a la mayoría de los jóvenes les resulta difícil competir con éxito al postularse a un empleo y demostrar que no están calificados para continuar con el trabajo y cumplir con los requisitos del puesto al que postulan. En la adecuación a la demanda regional, nuestro compromiso estratégico con empresas de la región previa a la definición de cursos, nos permite constatar que la capacitación técnica del Programa es relevante para las necesidades del mercado regional. En relación con la adaptación a las necesidades regionales: establecer estratégicamente contactos con empresas regionales antes de definir los cursos, lo que ayuda a confirmar que la capacitación técnica del Programa es relevante para las necesidades del mercado regional.

En la tesis titulada "El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales" Jara (2018, concluye de la siguiente manera, En Perú, existe una reforma el cual es una regulación del período de prueba, ya que el país actualmente cuenta con una disposición concisa, y además de que no existe un mecanismo efectivo para proteger los derechos constitucionales de los trabajadores relacionados continuaron siendo vulnerados en esta primera etapa con relación al trabajo. Si bien el poder judicial, tanto convencional como constitucional, se ha pronunciado positivamente a favor de la protección y equidad de la relación laboral, esto no es suficiente, pues sabemos que iniciar un proceso que tiene costos económicos y sociales,

que los trabajadores no pueden afrontar en muchos casos. No se puede ignorar la plena protección de los derechos constitucionales durante el periodo de prueba laboral, bajo el argumento de que no existe ninguna protección contra el despido arbitrario. El Estado es llamado activamente por sus leyes y agencias para garantizar una protección adecuada. El período de prueba es compatible con la plena protección de los derechos constitucionales, de ahí la importancia de procurar la plena protección de los derechos constitucionales durante su duración, a fin de evitar situaciones de abuso utilizadas en el uso del despido por no pasar ni haber superado el período de prueba.

En su artículo de investigación titulada "*empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*", Pereda (2008), el cual uno de sus objetivos fue, el 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 con la siguiente conclusión, de acuerdo a los resultados del estudio, se concluye que de los resultados obtenidos, existe una correspondencia promedio entre el campo laboral determinado por la Universidad, a través del plan de estudios y el nivel de disponibilidad y capacidad laboral del estudiante egresados. Esta afirmación se puede probar cuando el 53% de los encuestados, dicen que los conocimientos que se imparten en la UNMSM sirven poco o moderadamente para su óptimo desempeño profesional y también deben entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que el empleo, el puesto de trabajo o la formación profesional. Actuar sobre la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir un trabajo y mantenerlo.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Precisar de qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas.
- Determinar en qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán a los jóvenes en el acceso al mercado laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

Teorías que sustentan nuestra investigación

El constitucionalismo social.

Según esta teoría, el objetivo principal de los derechos es proteger los derechos civiles y las libertades públicas de todos en una sociedad democrática. Según Celis (2019) aparecen en la Constitución de Querétaro de 1917 y en la Constitución de Weimar de 1919, principalmente porque afectan la regulación de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, que han tenido un fuerte impacto en América Latina y en Europa en forma referencial"(p.72). Por tanto, se prioriza la atención de los derechos relacionados con factores más cercanos al carácter "colectivo", como la protección del derecho a la seguridad y de la integridad física y moral de la persona, en el caso de nuestra tesis presentado por Carbonell (2002), donde dice "Las características básicas del constitucionalismo social incluyen el reconocimiento de los derechos de organización profesional, las huelgas, la negociación colectiva, el acceso a la riqueza y los principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas".

Neoconstitucionalismo.

La supremacía de la Constitución, como elemento característico del estado de derecho, permite la creación de un límite que vincula la superioridad con la protección de los derechos fundamentales cuando surgen situaciones por la inactividad legislativa y sobre las cuales surge la "actividad judicial", realizando un función interpretativa ampliada para determinar el resultado de este panorama. La garantía constitucional para el desarrollo de la actividad judicial se define como: "Es un reflejo de la concepción moderna del derecho que se desarrolla en dos niveles: el primero es el nivel normativo: la transición del formalismo al antiformalismo, el respeto a las normas y valores constitucionales. El segundo es el grado de aplicación de los criterios: transición de un estado de derecho a un estado social de derecho " (Giacomette.2014.P.67).

De esta manera, sobre la base de la orientación de los derechos de la persona en un país democrático, se puede ofrecer una mayor garantía principalmente en el campo de practicar la jurisdicción constitucional en el caso de peruano puede ser desarrollada por el Tribunal Constitucional, como lo dice García Toma: "El papel de los intérpretes constitucionales [referirse al Tribunal Constitucional peruano] es el significado de declarar y el alcance de los estándares constitucionales ", (García. 2005. P.189).

Garantismo jurídico.

El principal impulsor de la Garantía Legal es el maestro Luigi Ferrajoli, ante el exceso de poder, hay que neutralizarlo, donde la ley tiene un papel trascendente, es un sistema de garantías de protección. La garantía, aunque cierta, pertenece al ámbito civil, en cuyo caso nos referimos al ámbito constitucional. En el transcurso del diagnóstico, hemos leído parte del problema, sin duda, con la descripción didáctica, de este hecho, que debemos mirar personalmente para conocer las condiciones de descontento que viven actualmente los jóvenes, no tienes que acceder a un trabajo en una sociedad y en realidad que ofrece poca o ninguna oportunidad, no se respeta la garantía que debe brindar el Estado.

Constitucionalización del derecho.

Resulta de una manera trascendental, para todo el sistema jurídico, que se reconozcan en el ámbito constitucional los derechos que corresponden a las personas, por el solo hecho de serlos. Así como nos dice Freixes (1986) sobre la denominada "Constitucionalización de derechos", es efectivo inmediatamente en la protección básica de los derechos fundamentales, así como acciones protectoras y de tutela, antes de las violaciones de los derechos (p, 333). Nuestra Carta Magna, precisando en la cuarta cláusula final y transitoria, el reconocimiento de las acciones de garantía y tutela, frente a las violaciones de estos derechos, el reconocimiento de los derechos en una estructura, lo que denomina el "bloque de constitucionalidad", permitiendo la interpretación en su conjunto, suponiendo que se incluyan criterios explicativos" (Freixes. 1986.p, 333), si una norma constitucional reconoce un derecho, este también está previsto por un tratado de derechos humanos, aprobado y ratificado por el Perú, este precepto se interpretará de conformidad con el tratado.

Martin-Retortillo (1992) nos dice, el reconocimiento de los derechos humanos creará la lectura de los contenidos de la constitución, de esto como una directiva importante para las regulaciones legislativas de acuerdo con las principales normas, los derechos básicos deben ser regulados los derechos fundamentales, la interpretación de la jurisprudencia y aplicaciones que vinculan a diferentes órganos del estado ", (p.25)

La Constitución de 1993, si bien fue diseñada en un gobierno cuya legalidad y legitimidad son cuestionables, es un hecho que en este gobierno se creó una Carta Magna, con bases sólidas de jurisprudencia está llamada a difundir todo el ordenamiento jurídico, en contenido vemos que a la propia Carta Magna se le ha dotado de supremacía, y en tal sentido implica que debe ser respetada y aceptada por la sociedad en su conjunto, así como por las organizaciones públicas y privadas.

Principios constitucionales laborales.-

Como dice el autor Pasco (1999.p.47) al respecto: “El elemento esencial de la relación laboral es que la subordinación confiere al empleador un conjunto de elementos, atributos o facultades (normativas, directivas y disciplinas) y establece para el trabajador una variedad de deberes (cumplimiento, diligencia, eficiencia, respeto, etc...); esto es precisamente parte del contrato de trabajo y el rasgo distintivo de las prestaciones de servicio público.”

En este contexto, es evidente que los trabajadores se encuentran en una relación de inferioridad subjetiva y desigualdad; Esto se debe a que recibe órdenes, instrucciones y directivas, además del riesgo de tomarlas.

Este marco destaca la importancia de la naturaleza, alcance y contenido de los principios laborales constitucionales. Como tal, las directivas superiores transmiten el código de normas laborales, acordando servir de inspiración directa e indirecta en el manejo de conflictos mediante interpretación o integración de las normas laborales.

De acuerdo con lo que está establecido en el art. 26 de nuestra constitución, en otra relación laboral se debe respetar los siguientes principios:

Indubio pro operativo.

Se refiere a la traducción de la antigua regla del derecho romano indubio pro reo. Se requiere una interpretación a favor de los trabajadores en los casos en que no se puedan superar las dudas sobre una posible interpretación normativa. Esta regla se interpreta en un esfuerzo por contribuir a la búsqueda de una relación laboral equilibrada, que por razones obvias se debe al poder del empleador.

La aplicación del principio pro operario surge como consecuencia del problema de asignar el significado del alcance y contenido de una norma. Esto surge de un conflicto de interpretación, pero no de integración normativa.

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

Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.

En relación al *ratio juris* de la norma puede ser interpretada (para ello, los encargados de hacer cumplir la ley deben darle un significado que sea consistente y compatible con su principio). Cabe señalar que este principio no puede oponerse al otorgamiento de un derecho inequívoco previsto por el legislador. Sólo es válida al elegir entre las diversas posibilidades que se derivan de la fórmula normativa, pero nunca puede sustituir la voluntad del legislador.

La igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Se refiere a la regla de no discriminación en el empleo, estrictamente hablando, toma nota de la exactitud del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución; es decir, se refiere a la ausencia de discriminación o desigualdad entre las personas. Esta regla garantiza la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Cabe señalar que la Constitución de 1993 reiteró el alcance de este principio, ya que en el texto básico anterior también incluía conceptos de igualdad de trato, es decir, documentos que operan en el campo de la ejecución del trabajo, es por tal motivo que tenemos en la redacción de nuestra constitución hace referencia a la "igualdad de oportunidades sin discriminación" (inc. 1 del artículo 26).

La irrenunciabilidad de derechos.

Se refiere a la regla irrevocable de derechos otorgados al trabajador o adquiridos por él, en este sentido, según lo dispuesto en el título preliminar del Código Civil nos dice el artículo 5, la renuncia en cuestión, será nula y sin valor. Cabe señalar que la irrenunciabilidad al derecho sería dictada únicamente por aquellos derechos establecidos

en la constitución política. En este sentido, el trabajador será renuente al poder operar según su derecho o no.

Por ejemplo, tiene derecho 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 solo 23 días, lo cual sería acreedor a un pago/remuneración extraordinaria.

Programa de capacitación laboral juvenil

Los jóvenes de hoy son cada vez más conscientes de su edad, la pertenencia de su composición poblacional y capacidad para actuar como titulares de derechos con necesidades e intereses similares, expectativas y demandas comunes de la sociedad y el Estado. Esta conciencia más profunda ha sido impulsada por la asociación juvenil que, desde los años 90, ha recuperado su dinamismo y se manifiesta en el crecimiento en cantidad, diversidad y calidad del trabajo de organizaciones juveniles. Asimismo, la calidad de las propuestas preparadas ha mejorado significativamente y esto se puede ver no solo en la consistencia de las propuestas sino también en su alcance y capacidad de implementación de las propuestas; podemos ver claramente que el público beneficiado son los propios jóvenes y que las solicitudes se envían a las instituciones públicas competentes para atender sus necesidades.

Lastimosamente en la esfera laboral, no se ha podido concretar el reconocimiento de los postulados, el de poder acceder dignamente a un puesto de trabajo.

Un tema trascendental para superar la falta de experiencia, conocimientos o habilidades en algunos de los puestos destacados de la población activa juvenil es la formación y/o capacitación. Como enfatiza Basile (2017), "La capacitación también se usa para resolver problemas, para reducir la necesidad de supervisión, para retener el talento, para tener un sistema que establezca gratificaciones, bonificaciones o aumente los salarios que mejor depende de la adquisición e implementación de conocimientos y habilidades "(p. 4)

y es claro que sin un programa de formación adecuado esto perjudica al país, porque uno de nuestros principales activos para nuestra economía son nuestros jóvenes, quienes, sin la formación adecuada, no podrán cumplir adecuadamente los requisitos de los empleadores.

La formación y la capacitación es una inversión para las organizaciones. Como hemos demostrado a través de la formación de los empleados, la empresa puede afectar la productividad de los empleados y la calidad del trabajo, aumentando así las ganancias. La capacitación también se utiliza para resolver problemas, reducir la necesidad de supervisión, retener talento, tener un mejor sistema para implementar bonificaciones, gratificaciones o aumentos dependiendo de la adquisición e implementación puesta en práctica de mayores conocimientos y habilidades.

En caso de que se planifiquen diferentes cursos de capacitación en el tiempo, el área de Recursos Humanos puede configurar la logística de Capacitación con los siguientes detalles:

- Calendario anual de cursos (agenda, duración – fechas y horarios)
- Definición de perfiles de todos los participantes
- Definición de formadores para cada curso
- Necesidades de recursos y materiales
- Digitalización de documentos

De esta manera, la sistematización de la capacitación de Recursos Humanos permite un control de gestión más sencillo y amigable al respecto. Se puede realizar un seguimiento detallado de los cursos y su posterior aplicación en la empresa, institución donde laboran, considerando lo siguiente:

- Asistencia
- Evaluación de conocimientos adquiridos en la capacitación

- Encuesta de satisfacción (donde permite realizar ajustes y modificaciones para mejorar el curso en cualquier aspecto que se presente)
- Registro de la aplicación práctica de conocimientos adquiridos en la capacitación
- Medición de competencias (aplicación de los conocimientos adquiridos)
- 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

Derechos fundamentales de la persona.

La mayoría de los derechos fundamentales son derechos humanos consagrados en las constituciones estatales. Si bien la Constitución es una norma política en la medida en que organiza y limita el ejercicio del poder, es esencialmente una norma jurídica vinculante para todos los poderes públicos y para los propios particulares sin excepción.

La Constitución es una norma sobre la base de que la realidad rige lo que prescribe, la base de esta característica reside en la función de la Constitución dentro del ámbito del poder político constitucional en el límite del poder político. En efecto, "cualquier norma del que realmente quiera ser llamada Constitución debe ser concebida como un instrumento legal que limite efectivamente el ejercicio del poder, especialmente el poder político. El propósito intrínseco de cualquier constitución no puede realizarse si el texto de la constitución no debe considerarse normativo, es decir, si debe considerarse como una simple declaración, que no crea un vínculo necesarios y efectivos con sus destinatarios, especialmente con poder político igual en sus diversas manifestaciones, ejecutivos, legislativos y judiciales.

Los derechos fundamentales son válidos en la medida en que contienen garantías procesales que permiten su aplicación no sólo ante los tribunales, sino también ante el gobierno e incluso entre los particulares y las cámaras parlamentarias.

La Constitución tiene funciones muy diversas, así como una notoria actividad de clarificación de la seguridad jurídica y eliminación de cualquier carácter arbitrario en la actuación del Estado, el concepto anglosajón de sumisión a la autoridad ante la ley, así como la afirmación de los derechos y libertades de los individuos y la existencia de un conjunto de elementos constitucionales que evitan la concentración del poder en un solo órgano, de hecho, fue un verdadero intento de racionalizar legalmente la vida política.

Tal como lo indica Pérez (1988) “Son todas las facultades e instituciones las que en un momento histórico determinado, responden a las exigencias de dignidad, igualdad y justicia, principios protegidos por normas nacionales e internacionales” (p.46). El mismo autor en otro de sus trabajos nos dice: “Los derechos fundamentales son los derechos humanos afirmados a nivel interno, y los derechos humanos se manifestarán en los derechos naturales afirmados en los instrumentos internacionales, así como los requisitos básicos no tienen rango jurídico positivo (Pérez.1995.p.34).

Hacemos notar que a nivel internacional, el término más utilizado es el de derechos humanos, es decir, los instrumentos internacionales lo asocian con el valor de la dignidad humana y con todo lo que incluye el trato y desarrollo digno de la persona. En cambio, los derechos fundamentales se utilizan en el ámbito interno o nacional, en el que los utilizan documentos fundamentales o la Carta Magna moderna y hacen uso de ellas. Por ello, podemos afirmar que los derechos fundamentales se convierten en prerrogativas que nos conferirá el Estado tanto en nuestras constituciones como en las normas rectoras que tiene el ordenamiento jurídico, en cuanto se toma como expresión el término “derechos humanos”, uso cotidiano, pero no explícitamente, en un campo de aplicación más internacional.

Se entiende por derechos fundamentales, a los derechos inherentes a todo ser humano que pertenecen a cada persona en función de su dignidad. Los derechos humanos que han evolucionado durante los últimos siglos son activamente promovidos y consagrados

como derechos fundamentales en nuestra Carta Magna, tales como el derecho a la vida, la integridad personal, el derecho a la presunción de inocencia, y otros derechos.

En el citado por Macho (2005) El objeto de los derechos fundamentales es proteger ciertas ámbitos vitales del ser humano, contra la injerencia del Estado o sus agentes (p.353). Los derechos fundamentales por un lado es la potestad del legislador de acatar y restringir libertades, por otro lado es una restricción al mismo legislador, por eso tenemos que enfrentarnos con la doble función de límite y conformación de los derechos fundamentales.

Protección del derecho al trabajo

Derecho laboral.

El derecho laboral fue tipificado mediante la ley N° 4976, en el Gobierno de Leguía, cuyo inciso A del art. 16 otorga al empleador la libertad de rescindir la relación laboral, siempre que la persona cumpla con un preaviso de 90 días o autorice al empleador a pagar una indemnización equivalente a este período; obligó a los empleados en caso de irse voluntariamente a dar un aviso de 40 días de anticipación; por tanto, legisle el pre aviso y factor compensatorio del derecho a la estabilidad laboral.

Es por tal que mediante el Decreto Supremo del 5 de Julio de 1956, se prohibió el despido arbitrario de trabajadores, que tengan más de 20 años de servicios a una misma empresa, este principio fue ampliado por la Ley N° 15042 del 30 de abril de 1975; y en el año 1952, la Ley N° 14221 el cual estipulo el plazo de 15 días de anticipación, hasta la fecha de extinción del vínculo laboral, en donde esta medida fue derogada por el Decreto Ley N° 14857.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho de la permanencia laboral absoluta, y tal derecho se promulgó con la Ley N° 18471 que se dio durante el gobierno de facto del Gral. Velasco Alvarado, donde exigió al trabajador alcanzar este derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y 3 meses de periodo

de prueba, bajo la dependencia de un único empleador, luego del cual se concede automáticamente la estabilidad y penaliza los despidos.

Este plazo fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 que fue promulgado el 21 de marzo de 1978, durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez el cual derogó la anterior ley, y realzo el periodo de prueba de tres meses a tres años (siendo esta una estabilidad relativa), para poder reconocer la estabilidad absoluta al trabajador, y después de los tres años contiguos, bajo la subordinación del mismo empleador, se conservó las 4 horas mínimas de trabajo.

En el año de 1986, en el primer gobierno del presidente Alan García fue donde se estableció el periodo de prueba de tres meses, donde volvió la estabilidad laboral. En esa época, se pudo observar que el empleo disminuyó de una manera muy severamente, mas no se dio solución al problema de la desocupación laboral. Así, es que se dio la Ley N°24514, el 4 de junio de 1986; donde esta Ley se promulgó dentro de los alcances del art. 48 de la Constitución Política de 1979, ley en el que no se plasmó con la eficacia necesaria los fines que perseguía para la aplicación de los programas de emergencia estipulados.

Desde el 12 de diciembre de 1991, en nuestro país, la estabilización del empleo de los trabajadores del sector privado se rige por el Decreto-Ley N° 728, la disposición transitoria segunda que define que el trabajador al momento de dictarse el Decreto Legislativo N° 728 (10 de agosto de 1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley N°24514, salvo que manifiesten por escrito su deseo de acogerse al nuevo régimen, seguirán rigiéndose por la ley N° 24514 en todos sus aspectos como por ejemplo: en materia de falta grave, determinó que la inhabilitación para el despido sólo podrá ser adjudicativa; la sentencia por delito doloso que debe acarrear ausencia al trabajo por privación de libertad física, específico que el despido está sujeto al debido proceso en la ley N° 24514, el juez podrá suspender el despido de conformidad con el

artículo 8 de la citada ley, y no podrá sustituir el pago de la indemnización, a menos que, a petición propia del trabajador, se determine en los términos de la indemnización a que se refiere el artículo 14° de la misma ley, legisla en todas las demás partes se aplicará lo dispuesto por decreto legislativo. N° 728, el cual está regulada por D.S. N° 003.97 (28 de marzo de 97).

El trabajo.

Esta se encuentra estipulado en los artículos 22 y 29 de nuestra Constitución vigente, en nuestro país su regulación constitucional se inicia modestamente con las cartas de 1920 y 1923. Será en el texto de 1979, donde se le dedique todo un capítulo especial.

De manera relacionada a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se encuentra en los artículos 23 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los siguientes 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 define como la aplicación o uso de las fuerzas humanas, utilizando nuestro esfuerzo mental y físico, para producir algo útil, en este contexto involucra la acción de los seres humanos con todas las capacidades morales, intelectuales y físicas, para producir un bien o producir un servicio. El trabajo no puede separarse de la persona misma, a través, del trabajo se muestra siempre la importancia del hombre, es decir, una marca, un sello que caracteriza su expresión.

Como ha señalado el Papa León XIII, el trabajo tiene el doble carácter de lo individual y lo necesario. Es personal porque la fuerza que ejerce es inherente al hombre y muy

especial para la persona que actúa con él. Esto es necesario porque el hombre utiliza los frutos de su trabajo para sustentar su vida, que es una obligación esencial impuesta por la naturaleza.

Es claro que la auténtica dignidad del trabajador reside en ser sujeto y autor, y por lo tanto el verdadero fin de todo proceso productivo.

Lo importante del trabajo radica en tres aspectos sustantivos:

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

El autor Quintanilla (1989) "El trabajo era objeto de desprecio en la antigüedad y en la medida en que se consideraba propio de los esclavos o de las castas bajas. Con la llegada del cristianismo, el trabajo se identificó con la dignidad" (p.26). Al respecto, el Apóstol San Pablo enfatizó: "El que no quiera trabajar, que no coma".

Empero aspectos vitales, las elecciones de trabajo, las situaciones de las presentaciones de servicios, el acceso de los frutos del esfuerzo físico e intelectual, etc., han ocasionado conflictos de gran envergadura y de difícil solución.

El derecho de trabajo.

La idea de asociación empresarial parte de la negación de que el conflicto entre el capital y el trabajo se ha asentado en la base del sistema de relaciones laborales para predicar, por el contrario, la unidad real del concepto de comunidad trabajadora, el ideal de una sociedad disciplinada y pacífica en la producción. Es el fundamento de la disciplina social del derecho del trabajo.

Concepto de relaciones individuales de trabajo

Es esta relación laboral, donde existen contraprestaciones recíprocas, por cumplimiento preexistente, que culminan en la retribución. Separemos el concepto anterior de la siguiente manera: Una relación laboral es un trabajo individual que solo requiere del partícipe, el empleado está obligado a seguir las actividades que el empleador le encomienda, a cambio de una contraprestación que viene a ser el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que es designada por el mismo trabajador para reemplazarlo en la fuente laboral.

- La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, quien encomienda actividades al trabajador, desarrollándose de acuerdo a sus habilidades y capacidades.
- El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Sujetos de la relación individual del trabajo

Como vimos en el subtema anterior, una relación laboral se da con dos actores: un empleador y un trabajador, quienes están sujetos a los derechos y obligaciones que la ley federal del trabajo les asigna a ambos, además de estos sujetos también incluyen a otras personas jurídicas que son intermediarios de los patrones y representantes de los patrones, que se describen a continuación.

- Trabajador:

Es esta persona natural la que presentará un trabajo bajo el control de otra persona, natural o jurídica. El trabajo es la actividad realizada por una persona en beneficio de otra, independientemente del nivel de preparación, oficio o profesión de esa persona. Debemos señalar que existen diferentes tipos de trabajadores, uno de los más destacados es el llamado trabajadores de confianza.

- Patrón:

Es esta persona natural o jurídica que utiliza los servicios de otra, a nombre de un empleado, a cambio de una remuneración a favor de esta persona, que está sujeta al empleador.

- Intermediario:

Es esta persona la que interviene en la contratación de otras para prestar servicios al empleador, por ejemplo la subcontratación, empresas especializadas que realizan todo el proceso de selección de personal, en base a las vacantes que una empresa o establecimiento tiene o ha elegido alguna vez para su contratación.

- Representantes del patrón:

Se trata de directores, administradores, gerentes y demás personas que desempeñen funciones directivas o ejecutivas de una empresa o lugar de actuación por cuenta de un patrón. Aquí, los trabajadores están obligados a obedecer las órdenes de quienes desempeñan funciones gerenciales o administrativas en las fábricas y quienes deben obedecer sus órdenes. Es importante distinguir entre establecimiento y empresa, ya que son dos conceptos completamente diferentes.

Diferentes clases de jornada de trabajo

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

Diurna: Comprendida entre las 6 y 20 horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.

Nocturna: 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, la diurna, no supere las 3:30 horas, pues si comprende tres y media o más, se estimara jornada nocturna. La duración máxima de esta jornada será de siete horas y media.

Cabe mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por más tiempo del máximo señalado en cada jornada laboral, caso contrario, si la prórroga es de nueve horas semanales, sin exceder de tres diarias ni de tres veces a la semana, se computarán las horas extraordinarias, razón que obliga al empleador a amortizar al trabajador por el tiempo corrido en un 100% más del salario correspondiente al número

de horas de la jornada, pero si excede de nueve horas semanales, se requiere tiempo extra, el empleador está obligado a pagar un 200% adicional del salario correspondiente a las horas de la jornada.

Aplicación de los Principios del Derecho De Trabajo

Estas son las líneas que guían directamente el desarrollo de una serie de normas y un abanico de soluciones para diversos conflictos laborales, tales como:

- Promover la conformidad de nuevas normas (bajo la inspiración del principio protector).
- Explicar las normas existentes (escogiendo por la más favorable al trabajador). Aplicar las normas vigentes (siguiendo los principios de norma más propicia, condición más provechosa, irrenunciabilidad e igualdad de trato).
- Solucionar los casos no conocidos en las normas (aplicando los principios generales del Derecho).

Principios del Derecho de Trabajo: irrenunciabilidad de Derechos

El primero por el cual los trabajadores, no pueden renunciar a las normas que le otorgan o reconocen derechos o beneficios. Este principio surge del carácter protector del derecho laboral.

Principio Protector

Este principio pretende proteger la desigualdad que existe en la práctica o la desigualdad en sentido contrario, porque sabemos que la parte más débil de la relación laboral (empleador y trabajador), son los trabajadores.

Principio de primacía de la realidad

Esa es la precedencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, más que de los documentos. En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo establecido en los formularios (acuerdos, documentos), debe prevalecer la práctica (hechos).

Codificación

La necesidad de secuenciación normativa es un problema en todos los países debido al creciente número de leyes laborales, sin embargo, también se asume que la tarea de ordenamiento, no será practicable en este campo del derecho, en vista de la constante

evolución del pensamiento jurídico en materia laboral. Codificar es ordenar conjunto de normas legales, países como Alemania, Austria, Chile, Colombia, cuentan con códigos laborales, en el Perú es una tarea pendiente.

La importancia de los Principios en el Derecho del Trabajo

La importancia de los principios basados en el derecho del trabajo radica en su papel fundamental, como ha señalado Manuel Alonso García, “son estos lineamientos o postulados los que inspiran el sentido de las normas del trabajo, y la relación de la regulación del trabajo con criterios distintos como puede ser el caso en otras ramas del derecho.

Y este es el punto de partida que desarrolla Américo Pla Rodríguez y que le permite definir principios generales del derecho laboral así como “guías informativas de determinadas normas y que directa o indirectamente inspiran para una amplia gama de soluciones, de forma que puedan servir para promover y canalizar nuevas aprobaciones regulatorias, orientar la interpretación de la normativa existente y atender contingencias”.

El segundo rasgo se refiere a una particular tendencia de los principios del derecho del trabajo a ser un carácter extraños, específicos, diversos, independientes de otra rama del derecho, justificando la autonomía y la peculiaridad, especialmente independientemente del hecho de que tienen el mismo o variables casi idénticas que realizan las funciones de informar, regular e interpretar, dotándolas de bases direccionales. También es importante señalar que estos principios se basan en el derecho laboral como soporte, posibilitando la sustitución de estructuras conceptuales basadas en siglos de vigencia y experiencia que poseen otras ramas del derecho.

La tercera característica es que los principios del derecho laboral nos llevan a interpretar los derechos sociales en su sentido más verdadero y fundamental. Aunque mucha gente lo oculte, en realidad es un derecho del hombre o derechos humanos. Estos son derechos que todos los trabajadores como ciudadanos y ciudadanos deben gozar

efectivamente, porque ningún fin puede lograrse con el simple reconocimiento de los derechos en general.

El Principio de la Buena Fe en la Legislación Peruana:

En el derecho laboral, la prestación básica del trabajador beneficia al empleador. Esta actividad tiene cuatro características básicas: es personal, subordinada, se realiza de acuerdo al nivel del trabajador, y debe realizarse con eficiencia y enfoque. Además, debe hacerse teniendo en cuenta el artículo 23 de la Constitución vigente.

Esta última característica, en términos de eficiencia y probabilidad, atañe sobre todo al comportamiento del trabajador en la relación laboral, entendiendo que es diligente, que actúa con cuidado y corrección, precisión y con cierta intensidad rítmica. En otras palabras, debido a la naturaleza bidireccional del contacto, el Principio de Buena Fe, se considera la base del aprendizaje en el trabajo. Sin embargo, en realidad, “la buena fe exigida a los empleados no es del todo equiparable a la buena fe del empleador”. En efecto, las sanciones en que puede incurrir por su incumplimiento afectan menos al empleador que al trabajador por el suyo.

Por lo que hemos comentado hasta ahora, el principio de buena fe y el principio de igualdad de remuneración constituyen los principios básicos y fundamentales del derecho del trabajo por su propio dinamismo. En el primer caso, se considera una violación de buena fe del trabajo que pueda causar lesiones o perjuicios a los intereses económicos de los trabajadores cualquier comportamiento del trabajador, que no sea de connotación moral o ética, que se encuadre en alguna presunción de la legislación laboral del empleador. En este último caso, cada trabajador debe gozar de condiciones de trabajo justas, como igual salario por igual trabajo, sin discriminación de ningún tipo.

Tutela constitución del Derecho De Trabajo

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

Destacando que es deber del Estado promover políticas públicas que contribuyan a la capacidad laboral de las personas; su artículo 43° trata de la remuneración que debe recibir el trabajador, y esta remuneración debe ser justa, no sólo para él, sino para su familia, que debe ser acomodada; hombres y mujeres son iguales, y ambos deben recibir el mismo salario, siempre que estén sujetos a las mismas condiciones de trabajo.

El artículo 44°, mencionado para los días hábiles diarios, no puede exceder las 8 horas, así como 48 horas a la semana; sin embargo, esto se puede reducir, siempre que haya un acuerdo colectivo. También mencionó el descanso semanal, así como las vacaciones, gratificaciones, bonificaciones anuales.

El artículo 45°, describe que, en la ley, residirán las medidas de protección para la madre trabajadora.

El artículo 47° trata de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo, con el fin de evitar riesgos laborales y garantizar la salud de los trabajadores.

En los artículos 48° y 49°, se refiere a la estabilidad laboral, así como el pago de remuneraciones y beneficios sociales.

El artículo 51° trata del derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos. Y el artículo 52° establece que los trabajadores independientes pueden organizarse y formar figuras similares a un sindicato.

El artículo 53°, presume la creación de un Banco de trabajadores, a fin de que puedan ser aptos de créditos. El artículo 54°, de ambivalencia a las convenciones colectivas, frente a la ley, garantizándose la negociación colectiva.

El artículo 55°, describe el derecho de huelga, el cual se establecería como un derecho fundamental, debidamente protegido. El artículo 57°, se considera como el más importante, ya que aquí reside la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En la esfera de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ 1993, tenemos:

Protección y fomento del empleo: En el artículo 22°, establece, que, si bien el trabajo es un derecho, es calificado también como un deber.

El Estado y el Trabajo: El artículo 28° de nuestra Constitución Política, establece que el Estado debe dar prioridad al trabajo, colocando a las madres y menores de edad en un modo adecuado de protección. Asimismo, se establece que el trabajador tiene derecho a recibir una retribución en forma de remuneración, ya que no está obligado a trabajar sin retribución alguna, al menos sin el libre consentimiento del trabajador.

Participación de los trabajadores en las utilidades: En 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: La reforma realizada a la constitución peruana de 1979 es de dos tercios el nuevo texto de la constitución política del Perú de 1993 contiene textos idénticos o muy similares, incorporando este último varias novedades dignas de corrección. En el debate público, la reelección inmediata del presidente y la pena de muerte, la primera prohibida, la segunda limitada a la traición en una guerra extranjera, según la constitución de 1979, causaron el mayor revuelo. Sin embargo, estos son cambios más bien indirectos en la situación actual del Perú. La pena de muerte, frente a la subversión, es fuente de espectáculo e ineficaz, como han demostrado numerosos estudios empíricos en sociología del delito.

Además de estas dos medidas coyunturales, y de la controvertida creación de un legislativo unicameral, el nuevo texto constitucional ofrece algunas novedades destacables. En el plano económico, provoca una marcada liberalización de la economía. Una "economía social de mercado" (artículo 58°) y el reconocimiento del "pluralismo económico" (artículo 60°) a favor de la libre competencia, "la libertad de empresa, comercio e industria" (artículo 59°), otorgando a la inversión extranjera el mismo trato que a la inversión nacional (artículos 63° y 71°) y encomendando al Estado una función orientada al desarrollo (artículo 58°). Más específicamente, el texto establece que "sólo por ley expresa puede el Estado desarrollar sólo subsidiariamente, directa o indirectamente, actividades comerciales de alto interés público o en virtud de una convención nacional" (artículo 60°).

En términos de orden político, el nuevo texto fortalece significativamente el peso del presidente y del poder ejecutivo, en general, en el Congreso. Mientras que la enumeración de las funciones del presidente tiene 24 incisos (artículo 118°), el capítulo sobre el poder legislativo contiene muchas prohibiciones, limitaciones y reducciones relacionadas con las funciones del parlamento.

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES:

Las debilidades en la inserción laboral de los jóvenes, no solo afectan su felicidad sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Examina las circunstancias, los orígenes y las consecuencias de estas debilidades y examina la información estadística sobre la evolución reciente de las variables del empleo juvenil. Las cifras muestran que la situación laboral de los jóvenes se ha deteriorado en términos absolutos, junto con la recesión general del mercado laboral y, contrariamente a algunas expectativas. La inserción laboral, es el término comúnmente utilizado para describir el proceso de incorporación de personas a la actividad económica. Este proceso coincide generalmente, para la mayoría de los miembros de la sociedad moderna, con la etapa adolescente y por tanto incluye una transición social, desde los puestos del sistema educativo y las familias de origen hacia puestos del mercado laboral y la independencia familiar.

El estudio se centra tanto en conocer cuáles son esas posiciones y sus secuencias (o trayectorias) más repetidas, como en explicar las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras trayectorias. Así entendido, el empleo juvenil no es sólo un problema social conocido; también es una pieza excepcionalmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se crea y mantiene la desigualdad socioeconómica.

La inserción laboral de los jóvenes, constituye un excelente observatorio de los procesos que configuran las desigualdades socioeconómicas. Los logros del estatus en las primeras etapas de la vida laboral, están muy cerca de los factores que se cree que son más influyentes, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la observación afecta a este efecto puede ser más preciso. Además, en las primeras etapas de la vida

laboral, se producían frecuentes cambios de posición, lo que revelaba la lógica aplicada por la movilidad socioeconómica. El análisis de uno y otro (primer puesto y movilidad inicial), también puede profundizar en los efectos de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y los efectos de la desigualdad en el mercado laboral.

DESAFÍOS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES:

Para lograr un progreso significativo en el empleo juvenil y abordar las tensiones descritas anteriormente, es esencial contar con un entorno macroeconómico favorable.

Al existir programas para la inserción laboral, puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes (es decir, desarrollar conocimientos, habilidades y empleabilidad), aumentar la eficacia de la intermediación laboral o interferir en otros aspectos. La inserción en el trabajo, puede tener resultados positivos sin una demanda laboral dinámica, productos altos y una tasa de crecimiento económico estable y expectativa de incentivar a las empresas, a contratar más empleados y contexto entorno favorable para crear puestos de trabajo por cuenta propia, cepal (2007).

Los desafíos que enfrentan los jóvenes de diferentes géneros y características educativas, socioeconómicas, culturales, étnicas y otras, son significativamente diferentes, por lo que es importante encontrar respuestas adaptadas a las diferentes necesidades específicas. Además, se necesita una mejor coordinación entre las organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales, a nivel nacional y local, para alinear los esfuerzos de jóvenes y sus familias con un entorno inclusivo más favorable para su empleo.

1. Empleabilidad

Esta sección gira en torno a los conceptos de capital humano, capital social y capital cultural. Mientras que los economistas tradicionalmente trabajan, con el concepto de capital humano y recientemente han descubierto, el capital social, los sociólogos tienden a distinguir entre capital social y capital cultural, y este último incluye aspectos de educación, capacitación y experiencia, que los economistas identifican como determinantes del capital humano.

Aquí, en cambio, se entiende que para una inserción laboral exitosa se entiende de capital humano (calidad de la educación y la formación), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (gestionar las reglas establecidas por la cultura dominante).

a) Capital humano.- Una buena educación y una buena formación para el trabajo, son factores importantes en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Sin embargo, en el sistema educativo de la región aún existen muchas brechas en cobertura y calidad, Abdala (2004, p. 31).

b) Capital social.- Se ha demostrado que el acceso al capital social contribuye tanto a la causa (por su distribución desigual) como a la resolución (potenciación de los grupos desfavorecidos) de los problemas de desigualdad en las sociedades latinoamericanas.

c) Capital cultural.- Para las empresas, las actitudes y valores de los candidatos juegan un papel importante en la contratación de sus trabajadores, y en estos sectores, los jóvenes son sistemáticamente mal juzgados.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

1. Remuneración. - Esta es la compensación financiera que recibe un empleado por los servicios prestados a una empresa u institución en particular. Y está dirigido a la subsistencia del trabajador y su familia.

2. Contrato.- Es un acuerdo voluntario, oral o escrito, de expresión común entre dos personas de diferentes capacidades.

3. Jornada. - La jornada laboral normal es el momento en que el trabajador se compromete a trabajar para el empleador en el marco de la relación laboral.

4. Igualdad.- Se refiere a la correspondencia y la relación resultante de las diferentes partes que forman un todo unificado. En el ámbito social, la igualdad se considera como un contexto o situación en la que todos tienen los mismos derechos y oportunidades en algún aspecto.

5. Remunerado.- La cantidad o cosa por la que se paga un trabajo: los trabajadores luchan por un aumento de la remuneración salarial; el cual es un derecho de toda persona a una retribución justa y equitativa.

6. Irrenunciabilidad.- En el derecho laboral, el principio de irrenunciabilidad se denomina principio de limitación de la autonomía de la voluntad a algunos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

7. Productividad.- En el campo económico, la productividad se entiende como la relación entre lo producido y los medios empleados para conseguirlo (mano de obra, materias primas, energía, etc.). La productividad generalmente está ligada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierte en lograr los resultados deseados, mayor es la naturaleza productiva del sistema.

8. Laboral.- Por laboral entendemos todas las situaciones o factores relacionados de una u otra forma con el trabajo, entendiéndose por éste toda actividad física o mental que recibe algún tipo de apoyo o remuneración de una actividad u institución de índole social.

9. Economía.- La economía es una ciencia social, estudia cómo los individuos o las sociedades utilizan o gestionan los recursos escasos, para satisfacer sus necesidades. Estos recursos, se pueden dividir entre la producción de bienes, servicios y el consumo, presente o futuro, por diferentes personas o grupos de personas en la sociedad.

10. Empleo.- El término "empleo" tiene más de un significado. Según un punto de vista, puede entenderse como la acción y efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Como se sabe, emplear es un verbo que se refiere a ocupar a un individuo (solicitando un servicio o contratándolo para alguna función pagada), invirtiendo dinero en una compra o simplemente para usar algo.

11. Inserción laboral.- Son acciones realizadas para integrar, apoyar e integrar en el mercado laboral a colectivos de personas, que tienen dificultades para acceder a la normativa laboral. Así, el objetivo de las medidas de inserción laboral, es que las personas en riesgo de exclusión social por su condición socioeconómica, puedan ser contratadas en función de sus conocimientos, necesidades y capacidades.

La inserción laboral incluye la prestación de apoyo a personas en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de integrarse en el mercado laboral. La inserción laboral está ligada a la inserción en el mercado laboral, ya que supone que un trabajo permite a la persona acceder al sector económico de la sociedad, facilitando el acceso a otros sectores (social, político, cultural, etc.). Este puesto se desarrolla en un entorno productivo, con la empresa en marcha, construida para las personas.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL

La inserción de un programa de capacitación laboral juvenil, incide significativamente en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo.
- Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación será constituida entre abogados litigantes y los operadores de la judicatura laboral de la ciudad de Juliaca.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

La muestra, se refiere aquel grupo determinado, parte de la población, que causó cierta representatividad, de un conjunto mayor. La muestra utilizada para esta investigación, es de probabilística – aleatoria simple. Es una muestra de tipo censal esto se refiere a toda la población: 100 personas, entre abogados litigantes y operadores de la judicatura laboral.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

El estudio del presente trabajo de investigación **es de tipo descriptivo**, porque nos permitirá comprender con claridad la problemática que se presenta en la inserción juvenil al mercado laboral como derecho fundamental de la persona.

La presente investigación adopta el método analítico, deductivo, inductivo, 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 son vulnerables por sus empleadores esto a partir de los datos recogidos.

- **Técnica de investigación.-** La técnica de investigación utilizada fueron, el análisis de textos, tanto físicos como virtuales, y la encuesta, realizada a la muestra determinada en el punto anterior.
- **Instrumento de investigación.-** 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.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES
V.I. Derecho al trabajo	1.1. Programa de inclusión. 1.2. Políticas de inserción laboral e inclusión social.
V.D. Inserción juvenil al mercado laboral como derecho fundamental de la persona	2.1. Igualdad de oportunidades. 2.2. Primacía de la realidad.

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Revisión de documentos y su debido tratamiento, para seleccionar información importante.

Categorización de la información, para agrupar datos adquiridos y encontrados.

Clasificación y tabulación. Cuando se trata de clasificación, significa agrupar la información por valores y símbolos, para ser tabulados; la clasificación se realiza para obtener datos utilizables en la tabulación, esta puede ser manual y mecánica,

dependiendo del método utilizado, manual incluye separar y agrupar los datos recopilados en categorías. La tabulación mecánica es el trabajo realizado por sistemas informáticos.

Análisis de datos

Las técnicas de análisis de datos que se utilizaran de la siguiente manera:

Técnica, una vez que la información es clasificada y tabulada manualmente, la autenticidad de la información es verificada por una computadora, usando el programa EXCEL.

Una vez confirmada la información obtenida, se realizó una interpretación, consistente con otras investigaciones realizadas, similar a la realizada. La interpretación se basará en la verificación de la información desarrollada, lo que invalidará o confirmará las hipótesis propuestas; que debe constituirse como un aporte definitivo al conocimiento jurídico.

Análisis e interpretación de los datos, se utilizó estadística descriptiva e inferencial, a través de datos porcentuales resumidos y clasificados en primer lugar.

Para el procesamiento de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Las estadísticas descriptivas se basan en la agregación de los datos obtenidos, mediante cálculos porcentuales. Las estadísticas inferenciales buscan determinar el grado de interacción que existe entre las variables identificadas en el estudio; y su interacción con los eventos o fenómenos en cuestión.

La estadística inferencial implica la identificación de posibles causas o efectos relacionados con las hipótesis planteadas, de modo que estas hipótesis puedan ser probadas numéricamente, es decir, cuantitativamente, en términos de muestras respectivas, todo ello, de acuerdo con los resultados de la investigación que hemos planteado.

Presentación de los datos, los cuadros estadísticos, a través de los cuales se presentan de forma ordenada los datos obtenidos, facilitan su lectura y análisis. Los gráficos, a través del cual se observa científicamente el procesamiento de la información recopilada y analizada; estos gráficos se crean mediante el uso técnico del programa Excel.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 1.

Pregunta 1: Piensa usted, ¿Qué es correcta la afirmación que la inserción 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	10	10%
Es correcto	90	90%
No precisa	0	0%
TOTAL	100	100%



Figura 1. ¿Qué es correcta la afirmación que la inserción 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?

Se puede determinar, que un 90% de todos los encuestados, afirman que es correcta la afirmación que es vertida en la interrogante, y mientras un 10% considera que no es correcta.

Tabla 2.

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	31	31%
Es correcto	61	61%
No precisa	8	8%
TOTAL	100	100%

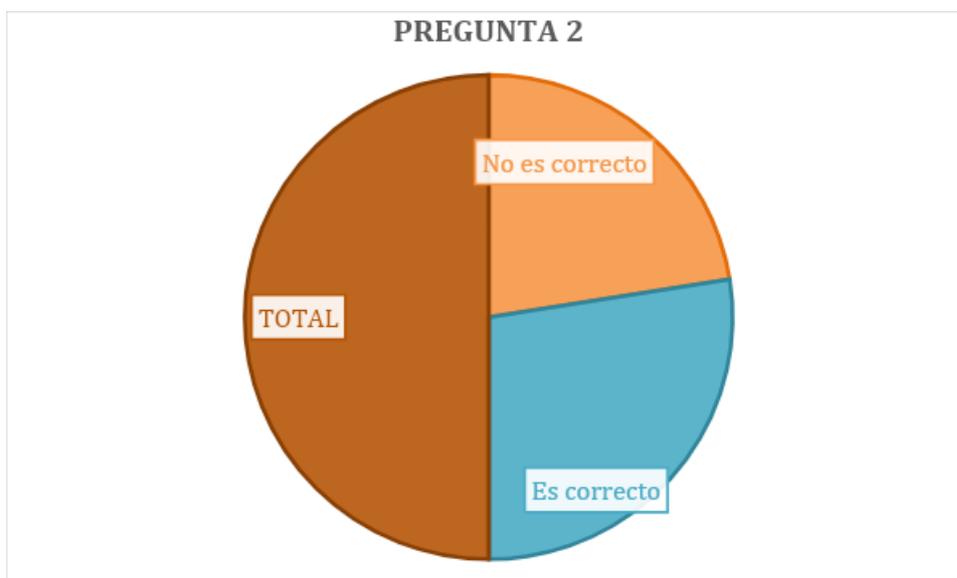


Figura 2. ¿Qué es necesaria para superar la inexperiencia o la falta de pericia en el desempeño laboral un Programa de capacitación laboral juvenil?

Se puede determinar, que el 31% 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 8% no precisa ninguna respuesta concreta.

Tabla 3.

Pregunta 3: Considera Usted ¿Qué un programa de inserción, incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?

	NÚMERO	PORCENTAJE
No es correcto	45	45%
Es correcto	50	50%
No precisa	5	5%
TOTAL	100	100%

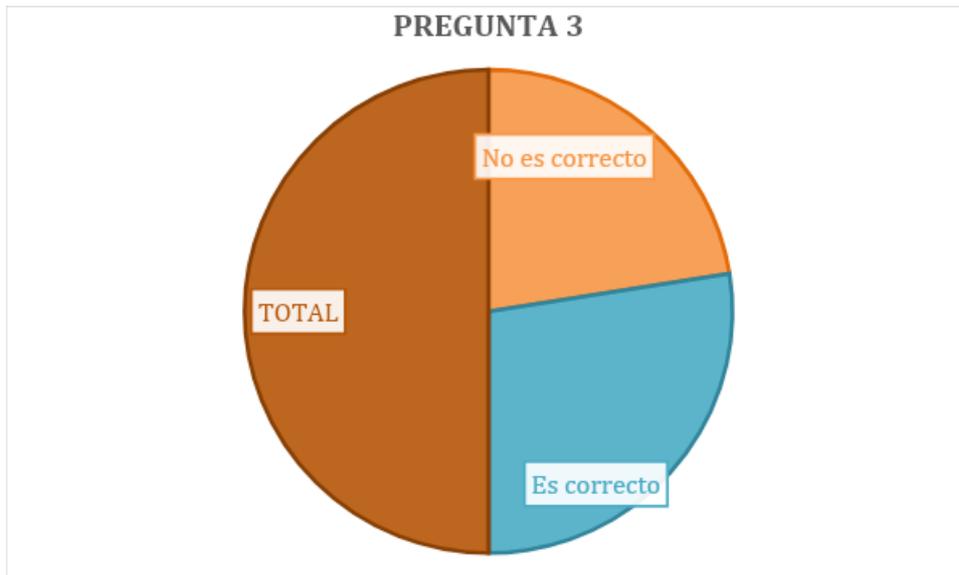


Figura 3. ¿Qué un programa de inserción, incidirá en oportunidades laborales para los jóvenes?

Podemos determinar, que el 45% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 50% considera que es correcta, y el 5% no precisa ninguna respuesta concreta

Tabla 4.

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	25	25%
Es correcto	75	75%
No precisa	0	0%
TOTAL	100	100%

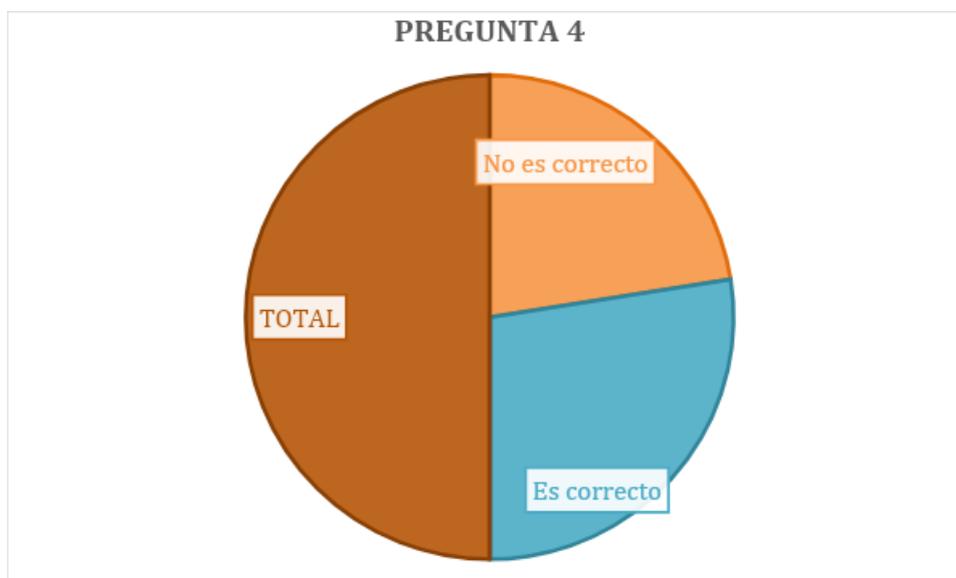


Figura 4. ¿Qué el Estado no ha emitido, realizado o modificado leyes que beneficien o apoyen Políticas de inserción laboral e inclusión social, para los jóvenes?

Podemos determinar, que el 25% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 75% considera que es correcta.

Tabla 5.

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	15	15%
Es correcto	75	75%
No precisa	10	10%
TOTAL	100	100%



Figura 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?

Podemos determinar, que el 15% de los encuestados, afirma que no es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 75% considera que es correcta y un 10% no precisa ninguna respuesta.

Tabla 6.

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
No es correcto	5	5%
Es correcto	80	80%
No precisa	15	15%
TOTAL	100	100%



Figura 6.

Podemos determinar, que el 80% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, y un 5% considera que no es correcta sobre la afirmación en la interrogante y mientras que el 15% considera que no precisa ninguna respuesta en concreto.

Tabla 7.

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
No es correcto	38	38%
Es correcto	62	62%
No precisa	0	0%
TOTAL	100	100%



Figura 7. ¿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?

Podemos determinar, que el 62% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 38% considera que no es correcta.

Tabla 8.

Pregunta 8: Considera Usted ¿Qué la Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo?

	NÚMERO	PORCENTAJE
No es correcto	30	30%
Es correcto	62	62%
No precisa	8	8%
TOTAL	100	100%



Figura 8. ¿Qué la Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo?.

Podemos determinar, que el 30% de los encuestados, afirma que NO es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 62% considera que es correcta, y el 8% no precisa ninguna respuesta en concreto.

Tabla 9.

Pregunta 9: Considera Usted ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad?

	NÚMERO	PORCENTAJE
No es correcto	45	45%
Es correcto	55	55%
No precisa	0	0%
TOTAL	100	100%



Figura 9. ¿Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad?

Podemos determinar, que el 55% de los encuestados, afirma que es correcta la afirmación vertida en la interrogante, mientras que el 45% considera que no es correcta.

CONCLUSIONES

PRIMERO. La inclusión de un programa de formación profesional para jóvenes registrados en la Autoridad Administrativa del Trabajo, tiene un impacto significativo en la protección del derecho al trabajo como derecho humano fundamental de la persona, ya que superará la falta de experiencia o falta de pericia en el desempeño del puesto de trabajo, indica que la capacitación debe estar de acuerdo con los estándares de cooperación de la empresa y el tiempo de los jóvenes trabajadores.

SEGUNDO. La ley laboral beneficiará a los jóvenes mediante la introducción de un programa de integración en macro, micro y pequeñas empresas o cualquier otra institución ya sea pública o privada, en consonancia con el principio de igualdad de acceso a las oportunidades de empleo. Este programa será adecuado para el rubro y ocupaciones de los trabajadores jóvenes, sin confundir la preparación y los horarios de trabajo.

TERCERO. Las verdaderas políticas legales de inserción profesional e inclusión social beneficiarán significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, en línea con el principio de primacía de la práctica y la realidad. Teniendo en cuenta las realidades nacionales, los estudios de desempleo actualizados de las organizaciones internacionales y nacionales, la legislación debe votarse de acuerdo con nuestra experiencia laboral real.

RECOMENDACIONES

PRIMERO. El Estado debe estar obligado a revisar y ajustar las políticas laborales nacionales para que se ajusten a estos parámetros, especialmente ahora que estamos atravesando uno de los mayores ciclos de expansión económica, los beneficios obtenidos aún se concentran en las poblaciones minoritarias como las macroempresas y los trabajadores con elevados calificativos y donde estén presentes los jóvenes.

SEGUNDO. Sin embargo, reconocemos que nuestro ordenamiento jurídico vigente es notoriamente viciado cuando se trata de políticas públicas y leyes laborales que reconocen la vigencia plena de los derechos fundamentales de los jóvenes o aquel que ha cumplido 18 años en la relación laboral que son coherentes con los criterios establecidos por instrumentos internacionales. Asimismo, se carece de mecanismos efectivos de protección de los derechos laborales de los jóvenes.

TERCERO. Es necesario implementar políticas laborales estructuradas para reducir drásticamente el trabajo no declarado y aumentar las herramientas a disposición de los trabajadores para lograr mejores salarios y acceso a un empleo de calidad, especialmente para la población trabajadora joven. Esto implica, entre otros aspectos, el fortalecimiento del control por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo; reducir el número de contratos de duración determinada actualmente en vigor y su duración; y cambiar los factores que limitan el crecimiento organizacional y la negociación colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

- 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. 114
- Blancas, C. (2011) *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima. PUPC. Prologo.
- 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 (cogere 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/Downloads/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.

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 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO. - EL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACION CON LA INSERCIÓN JUVENIL AL MERCADO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA PERSONA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿En qué medida la inserción de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona?</p>	<p>GENERAL: Determinar en qué medida la inserción de un programa de capacitación laboral juvenil incide en la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona</p>	<p>GENERAL: La inserción 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>INDEPENDIENTE: El derecho al trabajo</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 correlacional.</p>
<p>ESPECÍFICOS: ¿De qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas? ¿En qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán a los</p>	<p>ESPECÍFICOS: Precisar de qué manera debería contribuir la Ley Laboral al fomento de empleo para los jóvenes en las macro, micro y pequeñas empresas. Determinar en qué medida las políticas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán a los</p>	<p>ESPECÍFICOS: La Ley Laboral beneficiará a los jóvenes al presentar un programa de inserción en las macro, micro y pequeñas empresas, acorde con el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiarán significativamente a los</p>	<p>DEPENDIENTE: Inserción juvenil al mercado laboral 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 la materia laboral Muestra. Censal, todos los Profesionales conocedores de la materia laboral</p>

jóvenes en el acceso al mercado laboral?	jóvenes en el acceso al mercado laboral.	jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad.			
------------------------------------------	------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

ANEXO 02: FICHA DE ENCUESTAS
UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
FICHA DE MUESTRA PARA TESIS

**EL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACION CON LA INSERCIÓN JUVENIL AL
MERCADO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA PERSONA**

Estimado Sr (a), Sírvase a contestar las preguntas planteadas de acuerdo a la opción que considere conveniente:

Pregunta 1:

Piensa usted, ¿Qué es correcta 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) Es correcto
- b) No es correcto
- c) No precisa

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) Es correcto
- b) No es correcto
- c) No precisa

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

Pregunta 3:

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

- a) Es correcto

- b) No es correcto

- c) No precisa

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) Es correcto

- b) No es correcto

- c) No precisa

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) Es correcto

- b) No es correcto

- c) No precisa

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) Es correcto

b) No es correcto

c) No precisa

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) Es correcto

b) No es correcto

c) No precisa

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

Pregunta 8:

Considera Usted, ¿Qué la Ley Laboral beneficiará 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?

- a) Es correcto
- b) No es correcto
- c) No precisa

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

Pregunta 9:

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

- a) Es correcto
- b) No es correcto
- c) No precisa

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