

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**T E S I S**

**Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia  
de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023**

**Para optar el título profesional de:**

**Abogado**

**Autor:**

**Bach. Lida Elvira QUISPE PONCE**

**Asesor:**

**Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**T E S I S**

**Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia  
de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO**  
**MIEMBRO**



Firmado digitalmente por PÁUCAR  
COZ Degollación Andrés FAU  
20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 11.03.2026 15:21:13 -05:00



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 040 - 2025**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**LIDA ELVIRA QUISPE PONCE**

Escuela de Formación Profesional:

**DERECHO**

Tipo de trabajo:

**TESIS**

**“Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”**

Asesor:

**Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO**

Índice de Similitud:

**20%**

Calificativo:

**Aprobado**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 03 de noviembre del 2025.

## **DEDICATORIA**

Dedico con respeto a mis padres por su ayuda desinteresada en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los colegas estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de nuestra alma mater, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; por su colaboración desinteresada para el cumplimiento de mis deberes y haber compartido las lecciones del derecho en beneficio de mi formación personal, profesional y ética.

Asimismo, mi reconocimiento a los docentes de la Escuela de formación Profesional y a los abogados litigantes del entorno social por haber socializado y sensibilizado sus conocimientos de manera sincrónica y asincrónica, mis conocimientos y mi capacidad intelectual.

## RESUMEN

Los principios del derecho laboral orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas, sirviendo como guía para lograr un sistema más justo. El principio protector defiende al trabajador como parte vulnerable, incluyendo la norma más favorable y la irrenunciabilidad de derechos; el principio de continuidad promueve la estabilidad laboral; el principio de supremacía de la realidad prioriza los hechos sobre lo escrito; el principio de razonabilidad exige actuar con lógica y el principio de buena fe supone relaciones honestas.

Estos principios garantizan equidad. Según Alonso García, ayudan a interpretar las normas; Bayón Chacón señala que protegen a la parte más débil; Boza Pro destaca su función orientadora y Federico De Castro que sirven para crear leyes e interpretar normas. El principio protector busca equilibrar la desigualdad, del cual deriva el principio in dubio pro-operario, que indica que ante dudas se elige la interpretación más favorable al trabajador.

El principio de la norma favorable se aplica en conflictos entre normas. Los conflictos laborales pueden ser empresariales (económicos y jurídicos) o no empresariales vinculados a seguridad social.

Las organizaciones sindicales representan a los trabajadores y los conflictos deben resolverse con rapidez, aunque la justicia laboral enfrenta lentitud y formalismo. Problemas como falta de seguridad, incumplimiento de derechos, pagos insuficientes o errores en cotizaciones generan conflictos que afectan pensiones y salud, por lo que es clave mejorar su solución.

**Palabras clave:** Fundamentos, principios, derecho laboral, justicia, trabajadores, juzgado laboral.

## ABSTRACT

The principles of labor law guide the creation, interpretation, and application of legal norms, serving as a guide to achieve a fairer system. The protective principle defends the worker as the vulnerable party, including the most favorable rule and the inalienability of rights; the principle of continuity promotes job stability; the principle of primacy of reality prioritizes facts over written documents; the principle of reasonableness requires logical action, and the principle of good faith assumes honest relationships.

These principles ensure equity. According to Alonso García, they help interpret norms; Bayón Chacón states that they protect the weaker party; Boza Pro highlights their guiding function, and Federico De Castro states that they serve to create laws and interpret norms. The protective principle seeks to balance inequality, from which the principle of *in dubio pro operario* derives, indicating that in case of doubt, the most favorable interpretation for the worker should be chosen.

The principle of the most favorable rule applies in conflicts between norms. Labor conflicts may be business-related (economic and legal) or non-business-related, linked to social security.

Trade union organizations represent workers, and conflicts must be resolved quickly, although labor justice faces delays and formalism. Problems such as lack of security, non-compliance with rights, insufficient payments, or errors in contributions generate conflicts that affect pensions and health, making it essential to improve their resolution.

**Keywords:** Foundations, principles, labor law, justice, workers, labor court.

## **INTRODUCCIÓN**

**SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO:**

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco, presento la tesis titulada: “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”. Esta investigación tiene como objetivo sustentar y optar por el título profesional de abogado, que será registrado en el libro de grados y títulos del país y en el acta de la institución jurídica.

La tesis, como un estudio riguroso, organiza, explica y sistematiza conceptos, criterios, opiniones, conocimientos y ejemplos de casos, así como fundamentos jurídicos provenientes de la doctrina y jurisprudencia, con el fin de contribuir al área del derecho laboral en nuestra jurisdicción.

El planteamiento del problema de investigación incluye la identificación y planificación del mismo, la delimitación del estudio, la formulación de problemas generales y específicos, así como la definición de objetivos generales y específicos. También abarca la justificación y limitación de la investigación.

El Marco Teórico se compone de conocimientos teóricos que incluyen antecedentes del estudio, bases teóricas y científicas, definiciones de términos clave, así como hipótesis generales y específicas, variables de investigación y su operacionalización.

La metodología de la investigación proporciona una guía objetiva y abarca el tipo y nivel de investigación, métodos y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, procesamiento y análisis de datos, validación y confiabilidad de los instrumentos, tratamiento estadístico y consideraciones éticas.

Los resultados y la discusión de la investigación abarcan la práctica investigativa, que incluye la descripción del trabajo de campo, así como la presentación, análisis e interpretación de los resultados. Esto implica la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos, utilizando instrumentos de investigación y sistematizando los datos con explicaciones y

verificaciones estadísticas a través de gráficos, cuadros y diagramas. Al final, se presentan conclusiones y recomendaciones que ofrecen soluciones conforme a los requerimientos del estudio.

En el ámbito internacional, los principios y derechos fundamentales en el trabajo se consideran la base social de la economía global, respaldados por la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre estos principios.

La pobreza, el desempleo y los costos laborales son temas cruciales en el debate sobre el desarrollo económico y la justicia social. El acceso a la justicia se considera un derecho fundamental que está interconectado con todos los demás derechos, actuando como un mecanismo para su protección y garantía. Para asegurar un acceso efectivo, es necesario desarrollar mecanismos que vayan más allá de las simples vías procesales establecidas en diversas leyes, garantizando que todas las personas puedan acceder adecuadamente a resoluciones que aborden integralmente sus necesidades.

Según la Constitución, es fundamental llevar a cabo un análisis jurisprudencial, así como organizar seminarios, conferencias y publicaciones que exploren los alcances, límites y normas relacionadas con el acceso y funcionamiento de los procesos de constitucionalidad, como el juicio de amparo y las acciones de inconstitucionalidad.

El Poder Judicial de la Federación emite jurisprudencia utilizando los medios a su disposición para desarrollar y hacer efectivo el derecho en un contexto nacional caracterizado por diversas cosmovisiones y realidades locales.

Para sistematizar mi trabajo de investigación-tesis, presento tres categorías afectivas: primero, ofrezco disculpas por las posibles limitaciones y deficiencias que pueda tener el desarrollo científico y académico de la tesis. En segundo lugar, recomiendo a quienes deseen utilizar esta tesis como modelo para sus investigaciones que la adapten y modifiquen críticamente para contribuir al desarrollo local, regional, nacional e internacional, en línea con el compromiso de quienes nos dedicamos a la vida académica.

Quiero expresar mi agradecimiento a los señores jurados calificadores por sus preguntas y orientación durante la defensa, desarrollo y sustentación de mi tesis en las aulas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

**El autor**

## ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	11
1.3.	Formulación del problema: .....	11
1.3.1.	Problema general .....	11
1.3.2.	Problemas específicos .....	11
1.4.	Formulación de objetivos: .....	12
1.4.1.	Objetivo general .....	12
1.4.2.	Objetivos específicos .....	12
1.5.	Justificación de la investigación .....	12
1.6.	Limitaciones de la Investigación .....	13

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	14
2.2.	Bases teóricas - científicas .....	22
2.3.	Definición de términos básicos .....	56

2.4.	Formulación de hipótesis:.....	56
2.4.1.	Hipótesis general. ....	56
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	57
2.5.	Identificación de variables.....	57
2.6.	Definición operacional de variables e Indicadores .....	57

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de Investigación.....	58
3.2.	Nivel de investigación. ....	58
3.3.	Métodos de investigación. ....	58
3.4.	Diseño de investigación.....	58
3.5.	Población y muestra .....	59
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	59
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	59
3.9.	Tratamiento estadístico. ....	60
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica .....	60

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	61
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	62
4.3.	Prueba de hipótesis .....	68
4.4.	Discusión de resultados.....	70

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Página.</b>
<b>Cuadro 1.</b> Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Despido arbitrario, Incumplimiento de obligaciones laborales, Hostigamiento sexual, Discriminación laboral, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo. ....	62
<b>Cuadro 2.</b> Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Apropiación indebida de bienes del empleador, Abandono de trabajo, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo .....	63
<b>Cuadro 3.</b> Resultados – De la variable: Fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023 .....	64
<b>Cuadro 4.</b> Resultados – encuesta de la variable: Acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023. ....	66

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Página.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Despido arbitrario, Incumplimiento de obligaciones laborales, Hostigamiento sexual, Discriminación laboral, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo .....	62
<b>Gráfico 2.</b> Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Apropiación indebida de bienes del empleador, Abandono de trabajo, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo .....	64
<b>Gráfico 3.</b> Resultados – De la variable: Fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023 .....	65
<b>Gráfico 4.</b> Resultados – encuesta de la variable: Acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023 .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página.</b>
<b>Tabla 1.</b> Frecuencias observadas “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023” ..	68
<b>Tabla 2.</b> Frecuencias esperadas “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023” ..	69
<b>Tabla 3.</b> Calculando la Ji cuadrada .....	69

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El derecho laboral ha evolucionado hacia la constitucionalización de los derechos laborales, reconociéndolos como derechos fundamentales del ser humano. Esto significa que el Estado tiene la responsabilidad de vigilar, proteger y promover estos derechos, asegurando que se respeten en el ámbito laboral.

Además, se establece que tanto organismos públicos como privados deben evitar políticas discriminatorias en procesos de contratación, formación, ascenso y permanencia en el empleo. Todos los trabajadores tienen derecho a acceder a funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad, siempre que cumplan con los requisitos legales establecidos.

El derecho laboral es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo, promoviendo la dignidad humana y la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos y derechos laborales; el derecho laboral tiene como objetivo establecer un equilibrio entre las partes involucradas en la relación laboral, reconociendo la desigualdad inherente entre trabajadores y empleadores. Los principios laborales son esenciales para definir los parámetros que inspiran la normativa laboral.

El principio de primacía de la realidad, establece que, en caso de discrepancia entre los hechos reales y lo que se documenta, prevalecerán los hechos tal como ocurren en la práctica, el principio protector, enfoca en proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, que generalmente es el trabajador. Este principio se manifiesta en diversas normas que garantizan derechos laborales.

En el contexto del derecho laboral en Perú, se destaca el análisis especial de la situación de las mujeres y madres trabajadoras. Aquí, el principio protector juega un papel crucial al abordar las desigualdades que pueden surgir en estas circunstancias. Los principios del derecho laboral son vitales para garantizar una regulación justa y equitativa de las relaciones laborales, promoviendo la justicia y la protección de los derechos de los trabajadores frente a la desigualdad estructural con los empleadores.

El principio de primacía de la realidad establece que, en caso de discrepancia entre los hechos reales y lo que se expresa en documentos o formalidades, se debe priorizar lo que realmente ocurre. Este principio es fundamental en el derecho laboral peruano, especialmente en el contexto de la constitucionalización de los derechos laborales, donde se analiza la situación específica de mujeres y madres trabajadoras; es frecuentemente invocado por la jurisprudencia para desestimar contratos civiles de locación de servicios cuando, en la práctica, se evidencia una relación laboral. Permite determinar la duración indefinida del vínculo laboral, incluso si los documentos indican temporalidad, siempre que las labores realizadas reflejen una relación laboral continua.

El principio protector del derecho laboral, que busca salvaguardar los derechos de los trabajadores ante posibles discrepancias. Esto es crucial para evitar que los empleadores evadan sus responsabilidades al presentar relaciones contractuales que no corresponden a la realidad del trabajo realizado.

El principio de primacía de la realidad es un mecanismo clave para asegurar que las condiciones laborales reflejen la verdadera naturaleza de las relaciones

laborales, priorizando los hechos sobre las formalidades documentales, permite a los tribunales descartar las apariencias de un contrato civil cuando en la práctica se demuestra una relación laboral. Para determinar si existe tal relación, el tribunal debe analizar los hechos y no solo los documentos, considerando elementos como: Control sobre la prestación: El empleador tiene control sobre cómo se ejecuta el trabajo; integración organizacional: El trabajador está integrado en la estructura de la empresa, horario determinado: la prestación del servicio se realiza dentro de un horario específico; duración y continuidad: el trabajo se lleva a cabo de manera continua; suministro de herramientas: El empleador proporciona las herramientas y materiales necesarios; remuneración: Se realiza un pago regular al trabajador; reconocimiento de derechos laborales: Se otorgan beneficios como vacaciones, gratificaciones y aportes a pensiones y salud.

El principio de primacía de la realidad es crucial para garantizar que las relaciones laborales sean reconocidas adecuadamente, priorizando los hechos sobre las formalidades documentales. Esto asegura una protección efectiva para los trabajadores frente a intentos de encubrir relaciones laborales bajo contratos civiles.

El principio "in dubio pro operario" establece que, cuando un juez laboral enfrenta la necesidad de interpretar dos o más normas para resolver un conflicto, debe optar por la interpretación más favorable al trabajador. Este principio busca asegurar que se busque un beneficio a largo plazo para el trabajador, en lugar de uno inmediato o temporal, dependiendo del caso específico. Este principio se basa en el principio protector del derecho laboral, que se activa cuando no se logra una interpretación clara y convincente de la norma a través de criterios clásicos. En tales situaciones, el juez debe preferir la interpretación que favorezca al trabajador. El "in dubio pro operario" es una herramienta interpretativa crucial en el derecho laboral que prioriza los intereses del trabajador ante la falta de claridad en las normas aplicables.

El principio "in dubio pro operario" se aplica en el ámbito del derecho laboral para resolver ambigüedades en la interpretación de normas. Este principio establece

que, en caso de duda sobre el significado de una norma, se debe optar por la interpretación más beneficiosa para el trabajador. El Tribunal Constitucional fundamenta este principio en cuatro razones esenciales: Existencia de la norma: Debe haber una norma jurídica que surja del proceso interpretativo. Imposibilidad de resolución: Si no se puede aclarar la duda mediante métodos de interpretación convencionales, se debe aplicar este principio. Beneficio al trabajador: Se debe elegir la interpretación que ofrezca mayores ventajas al trabajador. Limitación en la integración normativa: Este principio no busca reemplazar la voluntad de las partes, sino otorgar un sentido favorable al trabajador.

El principio de igualdad de trato y no discriminación es fundamental en el contexto laboral, derivado del derecho a la igualdad ante la ley. Este principio asegura que todos los trabajadores tengan acceso a derechos laborales y oportunidades equitativas durante su empleo. La discriminación laboral se produce cuando se selecciona o rechaza a un trabajador basándose en características como origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión o condición económica, sin considerar sus méritos o calificaciones, este principio de igualdad, consagrado en la Constitución, establece que cualquier tratamiento desigual en la aplicación de la ley debe tener una finalidad legítima y no debe vulnerar derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, y el derecho a un ambiente adecuado. Este principio implica que se debe tratar de manera igual a quienes son iguales y de forma desigual a quienes son desiguales, reconociendo que ciertos grupos pueden enfrentar desventajas en el acceso a condiciones de igualdad y oportunidades.

La discriminación laboral ocurre cuando se afecta al trabajador en sus características innatas, violando la cláusula de no discriminación establecida por la Constitución. Esta forma de discriminación limita la libertad de los individuos para acceder al trabajo que desean y reduce las oportunidades para que hombres y mujeres desarrollen su potencial y sean remunerados de acuerdo con sus méritos. En resumen, el principio de igualdad busca garantizar que todos tengan acceso equitativo

a derechos laborales y oportunidades, protegiendo a los trabajadores de cualquier tipo de discriminación.

La discriminación laboral se puede dividir en dos categorías: Discriminación Directa: Se produce cuando las normas, políticas o acciones del empleador excluyen, desfavorecen o favorecen de manera explícita a ciertos trabajadores en función de características como opinión política, estado civil, sexo, nacionalidad, color de piel u orientación sexual, sin tener en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. Discriminación Indirecta: Ocurre cuando se otorgan condiciones diferentes a grupos específicos de trabajadores, como menores prestaciones sociales o salarios, sin que haya fundamentos objetivos y razonables para ello.

El principio de Irrenunciabilidad de Derechos, busca impedir que los trabajadores renuncien a los derechos laborales que les otorgan la Constitución y las leyes, protegiendo así sus intereses dentro de la relación laboral. Declara nulos todos los actos que impliquen la renuncia a derechos reconocidos por normas imperativas, la Constitución establece que los derechos laborales son irrenunciables, lo que implica que los trabajadores no pueden renunciar a ellos. Este principio prohíbe cualquier disposición de derechos por parte del trabajador y está diseñado para proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral, encuadrándose dentro de las normas de orden público con un enfoque protector.

La norma taxativa es aquella que establece disposiciones sin considerar la voluntad de las partes involucradas en la relación laboral. En este contexto, el trabajador no puede renunciar, intercambiar o despojarse de los beneficios, derechos o atribuciones que le otorga dicha norma, el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene como propósito impedir que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes, protegiendo así sus intereses en la relación laboral, donde se considera al trabajador como la parte más vulnerable.

Por otro lado, el principio de legalidad, que forma parte del derecho laboral y del debido proceso, actúa como un límite a las facultades sancionadoras del

empleador. Este principio establece que las faltas y prohibiciones deben estar claramente definidas, prohibiendo la aplicación por analogía a conductas reprochables. Además, exige que las conductas prohibidas estén bien delimitadas por ley y prohíbe el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de estas prohibiciones.

La exigencia de *lex praevia* y *lex certa*, establecida en el artículo 2°, inciso 24, literal d) de la Constitución, busca asegurar que los ciudadanos tengan conocimiento previo sobre las sanciones que el Estado puede imponer ante la comisión de un acto antijurídico. Los principios de culpabilidad, legalidad y tipicidad son esenciales tanto en el derecho penal como en el derecho administrativo sancionador, incluyendo el ámbito militar. Además, los principios de razonabilidad y proporcionalidad sirven como mecanismos para prevenir abusos por parte del empleador, garantizando que las decisiones se basen en criterios racionales y no arbitrarios.

El principio de continuidad protege a los trabajadores que laboran más allá del período máximo de contratación permitido por la ley, impidiendo su despido sin causas justificadas. La noción de justicia ha sido objeto de reflexión desde la antigüedad, con filósofos como Platón y Aristóteles explorando la relación entre justicia e injusticia. A lo largo de la historia, cada época ha desarrollado su propia comprensión y práctica de la justicia, reflejando una preocupación constante en la evolución de las sociedades.

El derecho fundamental de acceso a la justicia, consagrado en la Constitución, garantiza que los ciudadanos tengan conocimiento previo de las sanciones que el Estado puede imponer ante actos antijurídicos. Este derecho está estrechamente relacionado con la administración de justicia y se ejerce a través del Poder Judicial, que actúa como un contrapeso en la división de poderes, asegurando que las funciones estatales se cumplan y evitando abusos. Sin embargo, el mero reconocimiento normativo no es suficiente; es crucial que existan mecanismos efectivos que permitan a todos acceder a la justicia.

Asimismo, el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente definidas por ley, evitando la aplicación por analogía en la tipificación de faltas. La justicia ha sido un tema central desde tiempos antiguos, con filósofos como Platón y Aristóteles analizando su significado. A lo largo de la historia, cada época ha desarrollado su propia comprensión de la justicia, reflejando una preocupación constante por garantizarla en las relaciones sociales y legales.

El acceso efectivo al sistema de justicia es fundamental para garantizar una tutela jurisdiccional adecuada y debe estar respaldado por mecanismos que aseguren igualdad, rapidez y oportunidad. Las personas que buscan justicia esperan recibir sentencias justas y bien fundamentadas. Sin embargo, la corrupción en el sistema judicial socava este derecho esencial. Es crucial evaluar la efectividad de las políticas estatales y del Poder Judicial para combatir la corrupción y encontrar formas de romper el ciclo perjudicial de la corrupción estructural.

En América Latina, se han implementado talleres para identificar los problemas y conflictos en el sistema judicial local relacionados con el acceso a la justicia. Estas políticas públicas analizan los desafíos existentes y buscan soluciones mediante un enfoque interinstitucional que mejore el sistema de justicia local, garantizando así un acceso equitativo y efectivo para todos los ciudadanos.

La corrupción judicial en Perú se origina en factores como la falta de formación ética y profesional de los funcionarios, el desconocimiento de la misión del Poder Judicial y la ausencia de un perfil claro del juez ideal. Esto se ve agravado por el mal uso del poder por parte de los funcionarios, la aceptación social de la corrupción y la influencia de grupos de poder. Según Mejía Mori, las formas más comunes de corrupción incluyen el tráfico de influencias, ejemplificado en el caso del juez Walter Ríos, quien designaba abogados como jueces supernumerarios para favorecer ciertos procesos.

Para abordar esta problemática, es esencial implementar métodos que controlen y enfrenten la corrupción en el sistema judicial. La corrupción se manifiesta

a través de diversas prácticas que afectan la confianza en la administración de justicia, lo que subraya la necesidad de reformas efectivas y un enfoque interinstitucional que mejore el acceso a la justicia y garantice su integridad.

La corrupción judicial en Perú se manifiesta a través de la corrupción individual de jueces, fiscales, abogados y miembros de la sociedad civil, quienes participan en el intercambio de sobornos para favorecer intereses particulares en decisiones judiciales. Además, la injerencia política ha sido un factor histórico que ha comprometido la independencia del Poder Judicial, donde regímenes como el de Fujimori y casos recientes como "Los Cuellos Blancos" han priorizado intereses económicos y políticos sobre la justicia.

Asimismo, la influencia de los medios de comunicación también desempeña un papel importante, ya que la opinión pública puede afectar las decisiones judiciales. En países latinoamericanos como Perú, México y Colombia, la aceptación social de la corrupción, un sistema judicial ineficaz y la intervención permisiva de grupos de poder distorsionan el comportamiento social. Esto lleva a que algunos ciudadanos opten por hacer justicia por su propia mano o recurran a sobornos para obtener fallos favorables, lo que perjudica el derecho de acción de quienes buscan una justicia justa y honesta. Acceder a la justicia debería implicar participar en igualdad de condiciones, pero los actos de corrupción dentro del sistema judicial socavan esta premisa fundamental.

Se utiliza el método teleológico para analizar la conversación a diario sobre la corrupción. Para atacar el conflicto institucional es necesario tener presente la ética y la moral.

La corrupción en el sistema judicial peruano es un tema recurrente en la conversación pública, especialmente evidente en las sedes judiciales. Este problema se ve agravado por la autosuficiencia de los corruptos, quienes evitan cuestionamientos. A pesar de las reformas anuales, estas no han logrado erradicar el problema; es esencial abordar la ética y la moral desde la educación en el hogar y las instituciones educativas para construir una sociedad más consciente de sus errores.

La megacorrupción, como el caso Odebrecht, ha tenido repercusiones devastadoras en figuras políticas y en los sistemas judicial y fiscal del país.

Las reformas judiciales impulsadas por Martín Vizcarra han sido consideradas populistas, ya que aunque la corrupción ya no se manifiesta de manera tan evidente, sigue presente en el sistema. El desprestigio del Poder Judicial tiene consecuencias graves para cualquier proyecto de país, afectando la democracia y el Estado de derecho debido a la percepción negativa que tiene la ciudadanía sobre el trabajo de jueces y funcionarios judiciales. Esto perpetúa un ciclo vicioso de desconfianza en la justicia. En resumen, la corrupción judicial no solo afecta a las instituciones, sino que también distorsiona la conducta social, llevando a algunos ciudadanos a buscar justicia por su propia mano o a recurrir a sobornos para obtener decisiones favorables. Es fundamental garantizar un acceso equitativo a la justicia, pero los actos corruptos dentro del sistema judicial socavan esta premisa esencial.

La corrupción ha penetrado el Estado peruano de manera sistemática y sostenida, afectando a diversas instituciones, incluidos los medios de comunicación, empresas y la clase política y judicial. Este fenómeno se manifiesta en el mal uso del poder judicial, lo que impacta negativamente en la administración pública. Según Joseph Nye, la corrupción ocurre cuando un agente incumple sus deberes para obtener beneficios privados, lo que incluye el abuso de funciones y la extorsión. Además, el retraso en los procesos judiciales es una consecuencia de la carga procesal que enfrenta el Poder Judicial, donde la falta de atención a los expedientes contribuye a la ineficiencia del sistema.

En Perú, diversas conductas corruptas están tipificadas en el Código Penal y en el derecho administrativo, incluyendo cohecho, peculado y tráfico de influencias. Las políticas públicas implementadas por el Estado y el Poder Judicial han sido impulsadas por tratados internacionales que obligan a tomar medidas efectivas contra la corrupción. Sin embargo, a pesar de las reformas, la corrupción sigue siendo un

problema arraigado que afecta la confianza en las instituciones y el funcionamiento del Estado.

La lucha contra la corrupción requiere un enfoque integral que aborde tanto las fallas estructurales como las actitudes culturales hacia este fenómeno. Es fundamental fomentar una educación ética desde la infancia y promover una mayor transparencia en las instituciones para restaurar la confianza pública y garantizar un acceso equitativo a la justicia. La implementación efectiva de políticas anticorrupción es esencial para construir un sistema judicial más justo y eficiente.

El Poder Judicial en Perú es un órgano independiente cuya función principal es impartir justicia dentro del marco legal, lo cual es crucial para mantener el equilibrio entre los poderes del Estado. Según el Código de Ética del Poder Judicial, los magistrados deben actuar con valores como idoneidad, probidad y transparencia, evitando cualquier influencia externa que comprometa su imparcialidad. La Ley de la Carrera Judicial prohíbe a los jueces aceptar donaciones o regalos de litigantes y abogados, exigiendo así una conducta intachable.

La Junta Nacional de Justicia es responsable de recibir denuncias y llevar a cabo investigaciones preliminares o procesos disciplinarios contra jueces y fiscales. Esta entidad también investiga y sanciona a jueces supremos o fiscales por inconducta funcional a solicitud de la Corte Suprema o de la Junta de Fiscales Supremos. Las denuncias pueden presentarse de manera presencial en las instalaciones de la Junta, completando los formularios requeridos.

A pesar de las regulaciones y códigos éticos establecidos, la corrupción sigue siendo un desafío en el sistema judicial peruano. Mantener la independencia del Poder Judicial es esencial para garantizar un acceso equitativo a la justicia y preservar la confianza pública en las instituciones. La implementación efectiva de medidas anticorrupción es crucial para fortalecer la integridad del sistema judicial.

## **1.2. Delimitación de la investigación.**

La investigación titulada “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2024” tiene como objetivo responder a preguntas relacionadas con los intereses personales, sociales y profesionales, utilizando conocimientos teóricos, prácticos y empíricos sobre el derecho laboral y su conexión con el acceso a la justicia. Este estudio es relevante para comprender los casos que surgen en la vida cotidiana, resaltando la importancia de los principios del derecho laboral en la resolución de conflictos.

Los fundamentos de los principios del derecho laboral son esenciales para abordar problemas y necesidades en el ámbito laboral, especialmente en un contexto científico y tecnológico. El acceso a la justicia para los trabajadores implica prevenir situaciones que puedan causar daños biológicos, psicológicos y sociológicos, promoviendo una educación adecuada que mejore el comportamiento social.

El estudio subraya que el acceso a la justicia es vital para resolver las causas que afectan la atención laboral, lo que puede generar desordenes en la sociedad. Por lo tanto, es crucial desarrollar un marco que permita a los trabajadores acceder efectivamente a la justicia, asegurando su bienestar y derechos dentro del sistema laboral.

## **1.3. Formulación del problema.**

### **1.3.1. Problema general.**

¿De qué manera los fundamentos de los principios del derecho laboral influyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos.**

- 1) ¿Por qué los fundamentos de los principios del derecho laboral requieren el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023?

- 2) ¿Cuándo los fundamentos de los principios del derecho laboral contribuyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023?

#### **1.4. Formulación de objetivos.**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Explicar los fundamentos de los principios del derecho laboral que influyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- 1) Determinar los fundamentos de los principios del derecho laboral que requieren el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.
- 2) Identificar los fundamentos de los principios del derecho laboral que contribuyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

#### **1.5. Justificación de la investigación.**

La investigación titulada “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2024” tiene como objetivo abordar problemas específicos dentro de su área de estudio, lo que permite construir un objeto de investigación que combine diagnósticos empíricos, teóricos y metodológicos. Su propósito es presentar una introducción, desarrollo y resultados que beneficien a la sociedad, enfocándose en la identificación de datos confiables en el juzgado laboral de Pasco para mejorar el entendimiento sobre los principios del derecho laboral y el acceso a la justicia, asegurando criterios científicos, tecnológicos y humanistas.

La tesis delimita su ámbito geográfico a la jurisdicción de Pasco y establece un cronograma para su desarrollo, culminando con un informe que se sustentará ante jurados tras la aprobación del proyecto. Esta investigación no solo busca abordar los problemas actuales en el ámbito laboral, sino también contribuir a mejorar el acceso

a la justicia para los trabajadores, promoviendo cambios positivos en su calidad de vida y en la resolución de sus casos legales.

Además, se destaca la relevancia del conocimiento doctrinario y la aplicación de instrumentos legales y epistemológicos para guiar la investigación hacia una práctica social efectiva. Se pretende utilizar recursos como la biblioteca de la Facultad y fomentar la responsabilidad social como parte del rol universitario, con el objetivo de sensibilizar a la sociedad sobre estos temas y mejorar su comportamiento en relación con el acceso a la justicia.

#### **1.6. Limitaciones de la Investigación.**

La investigación titulada “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2024” enfrenta críticas y limitaciones significativas. La población del distrito judicial de Pasco muestra un desconocimiento de la cultura jurídica penal, lo que limita la aplicación de los instrumentos de investigación. Aunque se ha establecido un cronograma adecuado para el desarrollo del proyecto, es necesario ajustarlo debido a circunstancias imprevistas y a limitaciones económicas que afectan los recursos disponibles para llevar a cabo la investigación.

A pesar de que existen instituciones como INABEC y CONCYTEC que ofrecen apoyo financiero, el proceso para acceder a estos recursos puede ser lento y burocrático, lo que dificulta el avance del proyecto. También se han identificado limitaciones en la disponibilidad de bibliografía especializada y en la escasez de docentes con experiencia en investigación penal, lo que complica aún más el desarrollo del trabajo.

Finalmente, la investigación no solo se enfoca en los aspectos legales, sino también en los beneficios sociales que debe implementar para generar conciencia entre los usuarios del sistema judicial. Esto implica un enfoque en la responsabilidad social y el papel activo de la universidad en sensibilizar a la comunidad sobre el acceso a la justicia y los derechos laborales.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

De las consultas realizadas en nuestro medio, con la finalidad de encontrar trabajos de investigación, desarrolladas y sustentadas, relacionado al título de mi proyecto de investigación; he encontrado investigaciones que se aproximan para orientar mi investigación que sigue a continuación:

Marceno, R. A. (2009). En su trabajo de investigación titulada. *“Los derechos laborales de rango constitucional”*. Perú. Pontifical Universidad Católica del Perú.

Concluye:

*Primero.- Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico.*

*Segundo.- Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad.*

*Tercero.- Se puede afirmar que los derechos laborales son esenciales para el bienestar de los trabajadores y deben ser protegidos desde una perspectiva amplia que contemple diversas dimensiones sociales y jurídicas. Además, es*

*crucial fomentar una cultura de respeto hacia estos derechos para garantizar su efectividad en la práctica. La investigación también resalta que el reconocimiento de los derechos laborales como fines en sí mismos implica un deber del Estado y de la sociedad en general para promover condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral.*

Pacheco, L. (2015). En su trabajo de investigación titulada. “*Los principios del derecho laboral*”. Perú. Universidad de Piura. Concluye:

*Primero.- Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales son inherentemente incompletas, ya que solo abordan ciertas perspectivas y dejan de lado otras. Esto resalta la necesidad de un enfoque más amplio que considere diversas dimensiones de los derechos sociales, lo cual es esencial para su correcta comprensión y aplicación.*

*Segundo.- Los derechos sociales deben ser analizados desde diferentes ángulos, incluyendo la libertad, igualdad, solidaridad, dignidad y seguridad. Esta multiplicidad de enfoques permite una valoración más rica y completa de los derechos sociales, asegurando que se consideren en su totalidad en el marco jurídico.*

*Tercero.- Al considerar los derechos sociales como fines en sí mismos, se reconoce su valor intrínseco. Esto implica que deben ser defendidos y promovidos independientemente de otros intereses o derechos, lo que refuerza su importancia en el ordenamiento jurídico.*

*Cuarto.- Los principios generales del derecho no solo fundamentan el sistema normativo, sino que también son cruciales para garantizar el respeto y la promoción de los derechos laborales. Estos principios actúan como guías interpretativas y normativas que permiten a jueces y legisladores abordar situaciones jurídicas complejas, asegurando así un acceso equitativo a la justicia y una protección efectiva de los derechos laborales.*

Ladrón de Guevara, D. J. (2018). En su trabajo de investigación titulada. *“Regulación de derecho laborales en los procesos de reorganización empresarial en el Perú”*. Perú. Universidad de Lima. Concluye:

*Primera.- La creciente tendencia de reorganizaciones empresariales en Perú plantea importantes consideraciones sobre las relaciones laborales, especialmente en un contexto donde el derecho debe adaptarse a la realidad del país. Es fundamental analizar los efectos laborales de estas reorganizaciones para definir claramente los derechos y limitaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Esto permitirá alcanzar un equilibrio entre sus intereses, garantizando que las necesidades de ambas partes sean atendidas adecuadamente.*

*Segunda.- La legislación actual en Perú presenta un marco societario que enfatiza la libertad empresarial, pero a menudo descuida el aspecto humano, que es esencial para el funcionamiento de cualquier empresa. Por otro lado, la normativa laboral establece obligaciones para los empleadores y derechos para los trabajadores, pero no siempre considera que restricciones excesivas a la actividad empresarial pueden desincentivar la inversión y, por ende, limitar la creación de nuevos empleos. Esta desconexión entre ambas áreas del derecho puede ser perjudicial para el desarrollo económico y social.*

*Tercero.- Una propuesta efectiva para armonizar los derechos de los empleadores y trabajadores es implementar el modelo de "flexiguridad". Este enfoque busca otorgar mayor libertad a los empleadores, lo que podría incentivar la inversión y fomentar la creación de empleos de calidad. Al mismo tiempo, es esencial proporcionar a los trabajadores garantías suficientes que les permitan adaptarse a los cambios generados por las reorganizaciones empresariales. De esta manera, se puede lograr un entorno laboral más dinámico y equitativo, donde ambos actores puedan beneficiarse mutuamente.*

*Cuarto.- Es fundamental que las reformas legales y políticas en Perú consideren tanto los derechos laborales como las necesidades empresariales, promoviendo un marco que facilite la colaboración y el crecimiento sostenible en el ámbito laboral. Esto implica reconocer la importancia del factor humano en el desarrollo empresarial y encontrar un equilibrio que beneficie a todas las partes involucradas.*

Mercado, J. L. (2019). En su trabajo de investigación titulada. “*Derechos laborales y el desarrollo del personal del gobierno regional de Madre de Dios, 2018*”. Perú. Universidad Nacional Amazónico de Madre de Dios. Concluye:

*Primera.- La percepción de los derechos laborales en el Gobierno Regional de Madre de Dios se sitúa en un nivel "regular" con un 70,57%, lo que indica que los trabajadores sienten que la modalidad de convocatoria, selección y asignación de puestos desnaturaliza los principios y normas laborales. Esto limita la relación entre empleadores y empleados, afectando negativamente el ambiente laboral. Además, el desarrollo del personal también es percibido como "regular" por el 91,30% de los trabajadores, quienes consideran que las oportunidades de superación personal son limitadas, tanto en capacitación como en el avance laboral.*

*Segundo.- El coeficiente de correlación de Pearson entre los derechos laborales y el desarrollo del personal es de 0,789, lo que sugiere una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto implica que a medida que se perciben mejores condiciones en los derechos laborales, también se observa un desarrollo más significativo del personal. En resumen, los resultados reflejan la necesidad urgente de mejorar la percepción y aplicación de los derechos laborales dentro del Gobierno Regional para fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo, así como para potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores.*

Cisneros, C. (2018). En su trabajo de investigación titulada. *“El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de direcciones del empleador”*. Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Concluye:

*Primero.- En el contexto del ordenamiento jurídico peruano, los permisos y licencias laborales son considerados auténticos derechos exigibles por los trabajadores, siempre que se cumplan ciertos requisitos para su ejercicio. Los permisos, que son aquellos que tienen una duración menor a una jornada laboral, se otorgan en situaciones apremiantes y poco previsibles. Para su ejercicio, es necesario que tengan un origen legal, que se notifique previamente y que se justifique el motivo alegado.*

*Segundo.- La libertad de empresa, que es un derecho fundamental del empleador y un fundamento mediato de su poder de dirección, debe ser equilibrada con los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos derechos no deben estar en conflicto; más bien, deben armonizarse, ya que todos contribuyen a la dignidad y realización de la persona humana en sus diferentes ámbitos.*

*Tercero.- Es esencial que las actuaciones se alineen con los derechos fundamentales, ya que estos principios permeabilizan todo el sistema jurídico y establecen vínculos entre las partes involucradas, es fundamental que el marco legal garantice un equilibrio entre la libertad empresarial y los derechos laborales, asegurando así un ambiente laboral justo y respetuoso donde se reconozcan y protejan tanto los intereses del empleador como los derechos del trabajador.*

Mariscal, F. (2013). En su trabajo de investigación titulada. *“La defensa pública de derechos laborales como mecanismo de apertura de acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”*. Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés. Concluye:

*Primero.- Desde el surgimiento de la relación obrero-patronal, los trabajadores han buscado mecanismos para defender sus derechos. El Derecho del Trabajo tiene como objetivo primordial "proteger al trabajador", un principio que ha estado presente desde sus inicios históricos, orientándose a salvaguardar a la parte más vulnerable en esta relación: el trabajador. En este contexto, se plantea la necesidad de incorporar la Defensa Pública de Derechos Laborales para aquellos trabajadores con bajos ingresos económicos, lo que se alinea con la esencia del Derecho del Trabajo.*

*Segundo.- El conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores es fundamental para que puedan hacerlos valer ante sus empleadores. Sin embargo, este conocimiento carece de utilidad si los trabajadores no disponen de los medios necesarios para ejercerlo efectivamente. Esto resalta la importancia de no solo informar a los trabajadores sobre sus derechos, sino también proporcionarles las herramientas y recursos necesarios para que puedan defenderlos adecuadamente en situaciones laborales.*

*Tercero.- La protección de los derechos laborales debe ser una prioridad en el marco del Derecho del Trabajo, especialmente para aquellos en situaciones económicas desfavorables. Esto implica no solo crear conciencia sobre sus derechos, sino también garantizar que existan mecanismos efectivos que permitan a los trabajadores hacer valer esos derechos en su relación con los empleadores.*

Wong, K. (2018). En su trabajo de investigación titulada. "La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017". Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Concluye:

*Primero.- La investigación de Gonzáles (2018) en su trabajo titulado "El derecho de acceso a la justicia y el principio de gratuidad procesal laboral en*

*el ordenamiento jurídico argentino” plantea interrogantes significativos sobre la protección de los derechos laborales en Argentina. En primer lugar, se destaca que la investigación surgió a partir de la necesidad de entender en qué condiciones podría haber una violación del derecho de acceso a la justicia y del principio de gratuidad procesal laboral, especialmente en perjuicio del trabajador.*

*Segundo.- Los resultados indican que un 55% de los trabajadores perciben una justicia organizacional media, lo que sugiere que hay una percepción generalizada de que las normas y principios laborales no se aplican adecuadamente en sus entornos laborales. Asimismo, un 51.3% expresa un nivel medio en cuanto a sus derechos laborales, lo que indica una falta de información o recursos para hacer valer esos derechos. La correlación significativa entre la justicia organizacional y los derechos laborales ( $p \leq 0,000$ ) refuerza la idea de que mejorar la percepción de justicia dentro de las organizaciones podría tener un impacto positivo en el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores.*

*Tercero.- El estudio sobre el acceso a la justicia como los resultados sobre la percepción de justicia organizacional resaltan la importancia de garantizar condiciones equitativas y justas para los trabajadores, así como la necesidad de fortalecer sus conocimientos sobre sus derechos para poder defenderlos adecuadamente.*

Bernales, G. (2019). En su trabajo de investigación titulada. “El acceso a la justicia y su autonomía como derecho respecto del derecho al debido proceso: Análisis doctrinario y jurisprudencial”. Chile. Universidad de Talca. Concluye:

*Primero.- Al desarrollar nuestro proyecto de tesis, hemos identificado dos situaciones que generan incertidumbre en relación con un derecho fundamental dentro del sistema de derechos humanos: la falta de un reconocimiento normativo explícito del derecho de acceso a la justicia, tanto*

*en la Convención Americana de Derechos Humanos como en la legislación interna de nuestro país. Esta carencia nos llevó a formular nuestra tesis, ya que consideramos que el acceso a la justicia es esencial para que cualquier persona pueda defender sus derechos cuando son vulnerados.*

*Segundo.- La hipótesis central de nuestra investigación sostiene que el concepto de acceso a la justicia ha evolucionado hasta convertirse en un derecho cada vez más autónomo respecto al derecho al debido proceso. Este desarrollo se ha visto impulsado por una jurisprudencia y doctrina progresivas, especialmente las generadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aunque su recepción ha sido limitada en la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional de Chile.*

*Tercero.- La falta de reconocimiento explícito del derecho de acceso a la justicia plantea desafíos significativos para su defensa y ejercicio. La evolución del concepto hacia un derecho autónomo subraya la necesidad de un marco normativo más sólido que garantice este acceso para todos, permitiendo así que las personas puedan efectivamente reivindicar sus derechos ante las instancias judiciales.*

Llerena, F. y Otros. (2022). En su trabajo de investigación titulada. “*La inseguridad laboral, el engagement y el rol moderador de la justicia organizacional*”.

Perú. Universidad ESAN. Concluye:

*Primero.- La investigación revela que la percepción de inseguridad laboral tiene un impacto negativo en el nivel de engagement de los trabajadores. Se observó que el 55% de los trabajadores perciben una justicia organizacional media, lo que sugiere que esta percepción puede influir positivamente en el engagement al proporcionar un entorno más justo y equitativo. Además, se encontró que la justicia organizacional y sus dimensiones (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) tienen un efecto significativo en el aumento del engagement.*

*Segundo.- Se validó que la percepción de la justicia organizacional actúa como un moderador en la relación entre la inseguridad laboral y el engagement. Esto significa que, aunque los trabajadores sientan inseguridad laboral, aquellos que perciben una justicia organizacional adecuada no experimentan una disminución significativa en sus niveles de engagement. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones prioricen prácticas de gestión humana que fomenten un ambiente justo.*

*Particularmente, se destacó que la dimensión de justicia interpersonal tiene un papel moderador importante en esta relación, mientras que las dimensiones de justicia distributiva, procedimental e informativa no mostraron el mismo efecto. Esto resalta la importancia del trato cálido y respetuoso hacia los empleados en todas las prácticas organizacionales, ya que un entorno positivo puede ayudar a mitigar los efectos negativos de la inseguridad laboral sobre el engagement.*

*Tercero.- Fomentar una percepción de justicia organizacional puede ser clave para mantener altos niveles de compromiso y satisfacción laboral entre los trabajadores.*

## **2.2. Bases teóricas - científicas.**

### **2.2.1. Nociones preliminares**

La revisión de la literatura sobre “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2024” permite sistematizar conocimientos que contribuyen a la ciencia del derecho. Los principios del derecho laboral están intrínsecamente vinculados al trabajo humano, constituyendo la base y el origen de las normas e instituciones jurídicas en esta área.

El derecho laboral se define como una rama del derecho que busca regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Este marco normativo no solo establece las condiciones bajo las cuales se desarrollan estas relaciones, sino que también actúa como un mecanismo para garantizar la justicia y

equidad en el ámbito laboral. Los principios del derecho laboral, tales como el principio protector, la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de derechos, son fundamentales para asegurar que los trabajadores, quienes suelen estar en una posición más débil frente a los empleadores, cuenten con un marco legal que defienda sus intereses.

Además, el acceso a la justicia es un componente esencial dentro de este contexto, ya que permite a los trabajadores hacer valer sus derechos ante posibles abusos o violaciones. La falta de reconocimiento normativo explícito del derecho de acceso a la justicia en documentos como la Convención Americana de Derechos Humanos y en la legislación interna resalta la necesidad de fortalecer este aspecto para garantizar que todos los trabajadores puedan defender sus derechos efectivamente.

El estudio de los principios del derecho laboral y el acceso a la justicia es crucial para entender cómo se configura el marco jurídico que rige las relaciones laborales en Pasco y cómo se puede mejorar para beneficiar a los trabajadores en su búsqueda de equidad y protección de sus derechos.

Los principios y ... reglas constituyen parte integrante de todo ordenamiento jurídico. ... la figura del principio de las demás normas que integran un sistema normativo como si los primeros tuviesen un alcance más ... trascendente; ... las reglas, ... tuvieran un ámbito cerrado y acotado. (Irureta, p. 2021. p. 2).

Los principios del derecho laboral son esenciales para el estudio del derecho del trabajo, ya que constituyen la base sobre la que se construyen las normas y regulaciones en esta área. Estos principios no solo legitiman y validan las leyes laborales, sino que también orientan su interpretación y aplicación. En un contexto donde la teoría jurídica enfrenta desafíos, como la crisis del positivismo, es crucial enfocar el análisis desde estos principios, reconociendo que la legislación por sí sola no agota el concepto de derecho.

Además, es importante que los profesionales del derecho laboral y los operadores judiciales vayan más allá de la simple aplicación de normas legales. Deben buscar inspiración en los fundamentos que sustentan estas leyes, lo que les permitirá abordar las relaciones laborales de manera más efectiva. La definición aristotélica de principio—como aquello de lo que procede en el orden del ser—refuerza la idea de que estos principios son el origen de las normas y su aplicación en el ámbito laboral.

Los principios del derecho laboral no solo guían la creación de normas, sino que también son fundamentales para asegurar justicia y equidad en las relaciones laborales. Su comprensión y aplicación adecuada son cruciales para proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral justo y equitativo, los principios jurídicos ... definen como aquella parte de un ordenamiento que tiene por objeto concretar los valores propios de una disciplina determinada en normas orientadoras que constituyen la base de la estructura normativa. (Jaramillo, I. 2010. p. 15).

El principio es la causa, producido o procede del efecto. Cabe señalar aquello de lo cual algo proviene, determina lo proveniente; hay una dependencia de los efectos respecto a las causas como el fundamento. Todo principio presupone, que le siga algo y no que le preceda nada. La noción de principio connota la idea de cierta prioridad, en el orden cronológico, el principio es parte de los casos anterior al tiempo, es un comienzo lo principiado, está después del principio.

Los principios son enunciados normativos que se sitúan en la cúspide del orden jurídico, actuando como la fuente de validez para todas las demás normas y como el fundamento lógico del sistema normativo. En el contexto internacional, los principios y derechos fundamentales en el trabajo han sido reconocidos como la base social de la economía globalizada, lo que se refleja en la existencia de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

La pobreza, el desempleo y los costos laborales son temas fundamentales en discusión que se convierten en el centro de atención del desarrollo económico con la idea de justicia social respecto a mínimos indisponibles en el marco de crecimiento económico. La formulación de los principios del derecho del trabajo es el fruto de su extracción del complejo normativo laboral, como se ha manifestado durante el siglo XX. (Podetti, H. A. 2000. p. 141).

La aparición del Estado de bienestar implica el desarrollo de garantías para equilibrar las fuerzas en cualquier organización comunitaria, buscando la equidad y el acceso igualitario de todos los miembros de la sociedad a los servicios comunes. Este modelo se basa en una distribución equitativa de derechos, deberes y beneficios, garantizando que los más desfavorecidos tengan las mismas oportunidades para ejercer su potencial en todos los ámbitos y así desarrollar su libertad.

En la actualidad, el Estado se enfoca en asegurar que todos los ciudadanos, especialmente aquellos en situaciones de desventaja, puedan acceder a los recursos necesarios para su desarrollo, promoviendo un interés común que fomente la justicia social.

El Derecho Laboral y de Seguridad Social es ... uno de los que tienen más inclinación garantista ... frente al cual cobra una especial importancia la aplicabilidad de los principios generales del Derecho, ... el Derecho no es estático, y menos el Laboral. (Diasgranados, L. A. 2018. p. 15).

Los conflictos laborales se dividen en individuales y colectivos. Los conflictos individuales son aquellos que surgen entre un trabajador y su empleador, mientras que los conflictos colectivos involucran a un grupo de trabajadores, generalmente representados por un sindicato, en disputa con un empleador. Esta distinción es importante porque cada tipo de conflicto puede requerir diferentes enfoques y procedimientos para su resolución.

Los tribunales laborales están diseñados para facilitar el acceso a la justicia laboral, asegurando que tanto los trabajadores como los empleadores tengan la

oportunidad de presentar sus casos y recibir una resolución justa. La existencia de procedimientos especializados en estos tribunales permite abordar las particularidades de cada tipo de conflicto, promoviendo así una justicia más efectiva en el ámbito laboral

Cappelletti define el acceso a la justicia como algo básico del derecho humano del sistema legal moderno igualitario que se propone garantizar y proclamar los derechos legales para todos; el derecho laboral nace en respuesta al cambio de las relaciones de trabajo entre las personas, junto con la aparición de la revolución industrial y las necesidades materiales de las personas. (Urquilla, J. y Otros. 2013. p. 11).

El acceso a la justicia es un derecho fundamental que asegura que todas las personas tengan la oportunidad de acudir a los tribunales para defender sus derechos, sin importar su situación económica, social o política. Este derecho es esencial para proteger a los sectores más vulnerables y fomentar la equidad en la sociedad, ya que la falta de acceso puede perpetuar desigualdades.

Para que el acceso a la justicia sea efectivo, es necesario establecer mecanismos que no solo garanticen la disponibilidad de recursos legales, sino también el derecho a recibir asesoría legal adecuada y participar en procesos justos. La Declaración Universal de Derechos Humanos y diversas legislaciones nacionales respaldan este derecho, subrayando la importancia de contar con un sistema judicial accesible e imparcial.

El acceso a la justicia incluye alternativas como la mediación y el arbitraje, que pueden ofrecer soluciones más rápidas y accesibles para resolver disputas. Promover este acceso implica un compromiso del Estado para eliminar barreras y asegurar que todos los ciudadanos puedan ejercer plenamente sus derechos, lo cual contribuye al fortalecimiento del estado de derecho y a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, el acceso a la justicia no solo es un derecho en sí mismo, sino también un medio para garantizar otros derechos y promover una sociedad más equitativa.

*La ciudadanía es sin duda uno de los grandes conceptos desarrollados por la democracia, que ha crecido de la mano ... fuera de un Estado democrático. Su importancia en el debate académico y político deviene de la necesidad de profundizar la democracia. (Ferrer, N. 2010. p. 118).*

El acceso a la justicia no se limita a la capacidad de presentar un caso ante un tribunal; también implica contar con el debido proceso, lo que incluye recibir asesoría legal adecuada y participar en procedimientos justos. Sin embargo, existen diversas barreras económicas, sociales y políticas que pueden dificultar este acceso, lo que agrava las desigualdades existentes en la sociedad.

En el ámbito penal, la justicia tiende a ser más accesible, pero esto a menudo se traduce en la estigmatización de las personas acusadas de delitos. Aquellos que residen en áreas donde el Estado actúa de manera selectiva suelen ser vistos como víctimas del sistema judicial. Además, las personas migrantes enfrentan desafíos adicionales que limitan su acceso a la justicia, debido al reconocimiento diferenciado de sus derechos.

El acceso a la justicia es un fenómeno complejo con implicaciones jurídicas y sociales que requiere un compromiso del Estado para eliminar las barreras existentes y garantizar que todos los ciudadanos puedan ejercer plenamente sus derechos. Esto es fundamental para fortalecer el estado de derecho y construir una sociedad más justa e igualitaria.

*La pobreza extrema es violación a los derechos humanos aunada a la inseguridad y el miedo, que son los más graves problemas de la región. ... hablar de justicia, estado de derecho y derechos humanos no es un debate solo de foros doctrinarios y filosóficos. (Cuéllar, R. 2010. p. 31).*

Para que el acceso a la justicia sea verdaderamente efectivo, es fundamental contar con mecanismos institucionales que protejan los derechos y resuelvan conflictos de diversas índoles. Sin embargo, existen barreras económicas, sociales y políticas que dificultan este acceso, especialmente para grupos vulnerables como

mujeres, comunidades indígenas y migrantes. La justicia suele ser más accesible en el ámbito penal, donde las personas enfrentan estigmatización, y aquellos que viven en áreas donde el poder estatal actúa de manera selectiva a menudo son víctimas del sistema judicial. Además, las personas migrantes enfrentan limitaciones adicionales debido al reconocimiento diferenciado de sus derechos.

Es esencial que el Estado se comprometa a eliminar estas barreras y garantizar que todos los ciudadanos puedan ejercer plenamente sus derechos. Esto no solo fortalecerá el estado de derecho, sino que también contribuirá a construir una sociedad más justa e igualitaria. La promoción del acceso a la justicia debe ser integral y tener en cuenta las necesidades específicas de cada grupo social para lograr una justicia verdaderamente inclusiva.

*“... los principios de justicia que son objeto de un acuerdo entre personas racionales, libres e iguales en una situación contractual justa, pueden contar con una validez universal e incondicional”. (Caballero, J. 2006. p. 2).*

El acceso equitativo a la justicia, sin discriminación por motivos económicos o de género, está relacionado con el bienestar económico y la distribución justa de recursos. Además, implica la implementación de diversas medidas que permiten a las personas resolver sus conflictos y proteger sus derechos ante los tribunales.

El acceso a la justicia no es solo un derecho fundamental, sino también una herramienta esencial para asegurar que todas las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva y equitativa en una sociedad democrática. Esto requiere un compromiso constante por parte del Estado para eliminar las barreras y garantizar que todos los ciudadanos, especialmente aquellos en situaciones vulnerables, tengan acceso a los recursos necesarios para defender sus derechos.

*“... la complejidad que adquiere el acceso a la justicia como derecho humano fundamental. Con el dictado de tratados y convenciones destinadas a proteger los derechos de sectores y grupos específicos, los postulados de acceso a la justicia”. (Fassi, M. 2020. p.3).*

La falta de acceso a la justicia se traduce en exclusión y limita el ejercicio de derechos, afectando especialmente a grupos vulnerables como mujeres, comunidades indígenas y migrantes. En el ámbito de los derechos sociales, se mencionan recursos como hábeas corpus, amparos y reclamos jubilatorios, que son fundamentales para proteger los derechos de los ciudadanos.

El texto subraya que el acceso a la justicia no solo implica acudir a los tribunales; también requiere un sistema que garantice igualdad de oportunidades y no discrimine por razones económicas o de género. Esto es esencial para asegurar que todas las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva en una sociedad democrática, se destaca la necesidad de un compromiso continuo del Estado para eliminar las barreras que impiden este acceso, lo que contribuirá a fortalecer el estado de derecho y a construir una sociedad más justa e igualitaria.

*“La administración de justicia es una función pública que, conforme a la norma constitucional, debe ser ejercida de manera permanente, con las excepciones que establezca la ley, prevaleciendo siempre el derecho sustancial”. (Ramírez, M. L. 2018. P. 4).*

Para asegurar el acceso a la justicia para todos los ciudadanos, es crucial implementar decisiones políticas firmes que se alineen con el concepto de inclusión social. La creación de Centros de Acceso a la Justicia representa un avance significativo, ya que estos centros brindan asesoramiento jurídico y social gratuito, especialmente a los sectores más vulnerables de la población. Este acceso no solo permite a las personas hacer valer sus derechos ante un órgano jurisdiccional, sino que también actúa como un protector de otros derechos fundamentales.

El Poder Judicial tiene la responsabilidad ineludible de comprometerse con los derechos de los ciudadanos, lo que implica una administración de justicia eficiente y adecuada. Esta administración debe estar en consonancia con las acciones que faciliten el acceso a la justicia y considerar el diseño estructural de los tribunales, así como el cumplimiento de los plazos procesales establecidos por la normativa.

La falta de acceso a la justicia puede resultar en exclusión y limitar el ejercicio de derechos, afectando especialmente a grupos vulnerables como mujeres, comunidades indígenas y migrantes. Por lo tanto, es esencial que el Estado se comprometa a eliminar las barreras que impiden este acceso. Esto no solo fortalecerá el estado de derecho, sino que también contribuirá a construir una sociedad más justa e igualitaria.

El acceso a la justicia debe ser concebido como un proceso integral que no solo se centra en la posibilidad material de acudir a los tribunales, sino también en garantizar que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades para defender sus derechos. Esto requiere un compromiso continuo por parte del Estado para crear un entorno donde todos puedan participar plenamente en el sistema judicial y donde se respeten y protejan sus derechos.

### **2.2.2. Principios del derecho laboral.**

Los principios del Derecho Laboral no solo son fundamentales para legitimar y validar las normas laborales, sino que también actúan como herramientas esenciales que orientan la investigación y la enseñanza en este campo. A inicios del siglo XX, el Derecho Laboral se estableció como una rama jurídica independiente, sustentada en principios que reflejan las realidades económicas, sociales e históricas de su tiempo.

La validez de estos principios se verifica al compararlos con la Constitución Política y el marco legislativo vigente en el país. Esto es vital para asegurar que los principios del Derecho Laboral sean efectivos y pertinentes, contribuyendo a la protección de los derechos de los trabajadores y a la creación de un sistema normativo justo y equitativo.

Los principios del Derecho Laboral son pilares esenciales que no solo justifican la existencia de las normas laborales, sino que también garantizan su aplicación efectiva en la defensa de los derechos laborales dentro de un contexto social y económico en constante cambio.

Los principios laborales son: Principio protector; irrenunciabilidad, continuidad, continuidad, relación laboral-estabilidad, primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe.; el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; ... garantía a la seguridad social; la capacitación, el adiestramiento, el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor de edad. (Ballesteros, C. A. 2019. p. 127)

El principio protector en el Derecho Laboral se fundamenta en la desigualdad que existe entre empleadores y trabajadores, lo que justifica la necesidad de ofrecer una protección especial al trabajador. Este principio orienta el derecho laboral hacia la igualdad, buscando brindar un amparo preferente a la parte más vulnerable en la relación laboral. Su origen radica en la observación de que la libertad de contratación entre partes con diferentes niveles de poder económico puede resultar en explotación y abuso.

El principio protector establece un marco normativo que favorece al trabajador y garantiza la protección de sus derechos. La validez de estos principios se evalúa en relación con la Constitución Política y el marco legislativo vigente, lo cual es esencial para asegurar su efectividad y relevancia; el principio protector no solo legitima las normas laborales, sino que también sienta las bases para su aplicación efectiva, contribuyendo a salvaguardar los derechos laborales en un contexto social y económico en constante evolución.

*“Al Derecho procesal del trabajo compete la solución de las controversias y conflictos laborales. ... como disciplina jurídica ... es tributaria de dos vertientes: el Derecho procesal y el Derecho del trabajo”. (Pasco, M. 2000. p. 149).*

El legislador no puede mantener la ficción de igualdad entre las partes en un contrato de trabajo, ya que esto resulta desfavorable para el trabajador, quien necesita una protección jurídica adecuada. El Derecho del Trabajo tiene como objetivo nivelar

estas desigualdades, y como afirmaba Couture, "la forma lógica de corregir desigualdades es creando otras desigualdades". Este principio orienta la interpretación de las normas laborales, dirigiéndose tanto al legislador como al intérprete. En el contexto nacional, está respaldado por la Constitución y la ley.

El trabajo se considera un derecho y una obligación social, protegido por el Estado en todas sus modalidades, garantizando a cada persona el derecho a un empleo en condiciones dignas y justas, las corporaciones judiciales han enfatizado que para lograr un trabajo en condiciones dignas y justas, es necesario armonizar el canon constitucional con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución, que establece los principios mínimos que rigen el Derecho Laboral. Así, se concluye que el trabajo debe ser digno y justo, respetando los principios establecidos.

*“En el derecho laboral existe una evidente limitación a este principio, enunciada ... por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas ... en ningún caso a la apreciación de los hechos”. (Barona, R. 2010. p. 253).*

El trabajo es un derecho fundamental que goza de especial protección del estado, es uno de los bienes que pretende conseguir la organización social, y los valores fundamentales de la República.

Según la cultura mundial y el sentimiento nacional, parece innecesario destacar la importancia del trabajo que dejó de ser una mercancía sujeta a los mecanismos del quehacer económico convirtiéndose atributo a la personalidad jurídica, el valor de la existencia individual, comunitaria y medio de perfeccionamiento del ser humano y de la sociedad.

### **2.2.3. Principios laborales y el derecho constitucional.**

El Derecho laboral se distingue por su dependencia de fuentes estatales o heterónomas, incluyendo contratos individuales y colectivos, reglamentos internos, la autoridad del empleador, así como usos y costumbres.

Este régimen específico regula las relaciones laborales en sectores determinados, considerando derechos y beneficios que superan el mínimo legal sin

infringir normas generales, lo que puede dar lugar a conflictos en la jerarquía de aplicación del Derecho laboral.

Además, las partes involucradas en el derecho laboral no se encuentran en igualdad de condiciones, lo que representa una excepción al principio de igualdad ante la ley; en este contexto, la ley brinda protección a los trabajadores.

*“El estudio de la Constitución como fuente de derecho resulta esencial en toda sociedad democrática. ... la norma suprema del ordenamiento, sus preceptos instrumentales y sustantivos deben ser respetados por cualquier ... fuente inferior ... por los actores sociales”.* (Ulloa, D. 2013. p. 5)

La legislación laboral está orientada a proteger al trabajador, estableciendo principios de tutela como la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos. Estos principios garantizan la correcta aplicación de las normas y pueden modificar la jerarquía de sus fuentes. El Derecho laboral ha evolucionado para adaptarse a los cambios sociales, integrando sus principios fundamentales en la constitución del Estado durante el período del constitucionalismo social.

La Constitución Política del Estado es la principal fuente del Derecho laboral, ya que contiene un conjunto de principios, derechos y garantías relacionados con el trabajo, que deben ser desarrollados por fuentes estatales y no estatales. La característica esencial de las normas constitucionales y de la legislación laboral es la protección de los trabajadores, estableciendo derechos y garantías que regulan las relaciones laborales.

Los textos constitucionales del siglo XIX proclamaron derechos y deberes individuales, influenciados por la Revolución Francesa y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

*El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr ... existencia digna y cuyo cumplimiento ... el estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, ... todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las*

*funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por ley. (Cantillano, H. M. 2011. p. 150).*

La libertad de trabajar y la capacidad de elegir cualquier oficio o profesión son reflejos del individualismo y liberalismo predominantes en la sociedad. El Parlamento promulga normas que regulan de manera justa los salarios de los trabajadores y limita las horas de trabajo diario. La Constitución tiene la autoridad para establecer disposiciones relacionadas con el trabajo.

La dignificación del trabajo es esencial, ya que su función social va más allá de la mera libertad de trabajar, reconociendo el trabajo como un derecho y un deber moral que fomenta la protección de la humanidad. La constitucionalización del Derecho Laboral contribuye al fortalecimiento de las instituciones, convirtiéndose en un pilar fundamental de los derechos económicos, sociales y culturales.

Estos derechos constituyen un conjunto de prestaciones que especifican las demandas de las personas y comunidades en relación con la obtención de beneficios.

*La tendencia a resolver la problemática social con fundamento en principios dinamiza la jurisprudencia ... son dinamizados por ella, fortaleciendo la aplicación del precedente judicial ... en pos de la igualdad debería generar seguridad jurídica en los Estados Sociales de Derecho. (Goyes, I. Hidalgo, M. 2012. p. 170).*

La Constitución establece un conjunto exhaustivo de normas relacionadas con el trabajo, que, aunque son extensas y detalladas, tienen como objetivo principal sentar las bases para la legislación laboral.

Estas normas definen lineamientos generales que deben ser desarrollados por otras leyes, asegurando que se mantenga la coherencia con los principios y derechos fundamentales. Esto refleja un equilibrio entre la flexibilidad en la normativa y la protección de los derechos laborales dentro del marco constitucional.

#### **2.2.4. Principios y fundamentos del derecho laboral.**

La autonomía del derecho laboral, junto con su carácter protector, es esencial para abordar los desafíos de esta disciplina. Esta autonomía se fundamenta en la necesidad de establecer un marco normativo que regule las relaciones laborales y garantice la protección de los trabajadores frente a desequilibrios de poder. Los principios del derecho laboral respaldan iniciativas destinadas a sistematizar su teoría y enfrentar sus retos.

Para preservar su autonomía, el derecho laboral debe cumplir ciertos requisitos: tener un objeto definido, emplear un método propio y constituir un sistema jurídico coherente. Además, debe contar con doctrinas homogéneas que lo diferencien claramente de otras ramas del derecho.

Esto permite que el derecho laboral aborde las particularidades de las relaciones laborales desde una perspectiva protectora, promoviendo un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores en un entorno social y económico en constante evolución.

*El Estado actual se basa .... en una distribución igualitaria de derechos, deberes y beneficios ... sobre la base del interés común, ... garanticen los medios para que aquellos ... desfavorecidos ... tengan las mismas oportunidades de ejercer sus potencialidades mínimas en ... los ámbitos y poder ... desarrollar la esencia de su libertad. (Vega, M. L, y Martínez, D. 2002. p. 2)*

La valoración jurídica de los conceptos de trabajo y trabajador es fundamental para la regulación del Derecho del Trabajo, ya que establece el ámbito de aplicación de sus normas en relación con la actividad humana. Las respuestas de los sistemas laborales ante diversas circunstancias han sido variadas y, en ocasiones, contradictorias, influenciadas por la noción de subordinación en las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo define claramente sus límites a través de elementos jurídicos, considerando que la subordinación jurídica es crucial para una adecuada calificación de las relaciones laborales.

Esta calificación ayuda a comprender mejor las dinámicas entre empleadores y trabajadores, garantizando que se reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores en un contexto donde las relaciones laborales pueden ser complejas y desiguales.

*“... cualquier prestación de servicios personales a una persona ... da instrucciones y asegura servicios a cambio de un pago se considera que está en una relación laboral”. (Sliwoski, H. 2022. P. 7).*

El criterio de la dependencia económica se presenta como un medio efectivo, incluso más que la subordinación jurídica, para proteger a los trabajadores mediante el Derecho del Trabajo, enfocándose en las situaciones que requieren dicha protección. Este enfoque sugiere que el sistema jurídico laboral es fundamental para fortalecer la autonomía del Derecho del Trabajo, organizándose en torno a dos elementos clave: el orden público laboral y el sistema de fuentes formales del Derecho del Trabajo.

El orden público laboral se define como un componente del orden público general, con un enfoque unilateral que protege al trabajador subordinado. Esto significa que las normas laborales no solo regulan las relaciones laborales, sino que también crean un marco de protección que prioriza los derechos de los trabajadores ante la desigualdad inherente en estas relaciones.

En este sentido, el orden público laboral funciona como un mecanismo crucial para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, reflejando así la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo.

*El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, ... regula ... a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. ... tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo*

*contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores. (Valenzuela, A. 2005. p. 3).*

El sistema de fuentes formales del Derecho del Trabajo revisa la teoría del derecho a través de la Constitución y el Derecho Internacional del Trabajo, resaltando los hitos importantes en el proceso de constitucionalización de esta área y proporcionando un análisis exhaustivo sobre los derechos laborales. Este enfoque pone de manifiesto las paradojas de la libertad en el ámbito laboral, donde se busca limitar el poder de dirección del empleador mientras se amplía la libertad del trabajador, dependiendo de la intensidad y extensión del vínculo laboral.

Esta interpretación sugiere que, aunque la libertad es un principio fundamental, su ejercicio puede estar restringido por la necesidad de proteger a los trabajadores. Esto implica que el Derecho del Trabajo no solo regula las relaciones laborales, sino que también intenta equilibrar las dinámicas de poder entre empleadores y empleados, asegurando que los derechos laborales sean reconocidos y respetados dentro de un marco normativo en constante evolución.

Así, el sistema jurídico laboral se convierte en un mecanismo esencial para garantizar la protección de los trabajadores en un contexto donde las relaciones laborales pueden ser complejas y desiguales.

#### **2.2.5. Principios y fuentes del derecho de trabajo.**

El derecho laboral es una rama del derecho que se compone de un conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores. Su propósito es garantizar el desarrollo personal y la integración social, estableciendo principios de orden público y legal. Desde los inicios de la humanidad, el trabajo ha sido esencial para satisfacer necesidades básicas, aunque muchas culturas han recurrido al esclavismo como medio de dominación.

Los primeros indicios del derecho laboral se remontan a la antigua Roma, donde los empleadores tenían obligaciones hacia sus trabajadores, como proporcionarle alimento y vivienda a cambio de lealtad. Sin embargo, un cambio

significativo en la percepción del trabajo ocurrió con la Revolución Industrial, que generó una conciencia sobre la idea de que la riqueza no solo provenía de la tierra. Este periodo también expuso a los trabajadores a condiciones laborales peligrosas e insalubres.

La Revolución Industrial y los cambios sociales que trajo consigo llevaron a una mayor conciencia sobre los derechos laborales, dando inicio a movimientos que buscaban mejorar las condiciones de trabajo. A finales del siglo XIX, comenzaron a surgir las primeras leyes laborales en respuesta a estas demandas, estableciendo un marco normativo diseñado para proteger a los trabajadores frente a las desigualdades inherentes en las relaciones laborales.

*“Los tratados sobre Derechos Humanos, ... no reclaman un equilibrio entre derechos y obligaciones; no permiten a un Estado su incumplimiento porque otro ... enuncian un catálogo mínimo, porque tienen vocación progresiva”.*  
(Mujica, J. N. 2005, p. 189).

La Revolución Francesa y el liberalismo económico sostenían que los trabajadores debían recibir un salario suficiente para vivir, mientras que el mercado debía funcionar de manera natural. Por otro lado, el marxismo abogaba por la eliminación del capitalismo y defendía los derechos laborales de los trabajadores. Esta creciente conciencia entre la clase trabajadora impulsó huelgas y la creación de sindicatos, lo que llevó a la promulgación de las primeras leyes laborales a finales del siglo XIX, como las relativas al seguro de enfermedad y a los accidentes laborales.

El objetivo del derecho laboral ha sido proteger y promover los derechos de los trabajadores, reconociendo el derecho al trabajo como un derecho fundamental, tal como se establece en la Declaración de los Derechos Humanos. Las fuentes del derecho laboral incluyen diversas normas y resoluciones que ayudan a conformar este cuerpo normativo.

Esta rama del derecho aborda tanto los deberes como los derechos en las relaciones laborales; sin embargo, una de sus limitaciones más significativas se refiere

al empleo formal, lo que implica que muchas regulaciones pueden no aplicarse a todos los tipos de trabajo o situaciones laborales.

*El contenido de ... derechos y libertades ... de un derecho subjetivo de la persona a crear sindicatos y a ejercer las actividades que consideren oportunas en defensa de los intereses que le son propios, ... respondan a estructuras y funcionamientos democráticos. (Cabrera, J. 2000. p. 53).*

El principio protector es un pilar fundamental del derecho laboral, centrado en la defensa del trabajador, quien se encuentra en una posición de vulnerabilidad en la relación laboral. Este principio se fundamenta en tres reglas esenciales: la regla de la norma más favorable, que establece que se debe aplicar la norma que más beneficie al trabajador; la regla de la condición más beneficiosa, que prohíbe que una nueva norma empeore las condiciones ya existentes para el trabajador; y la regla in dubio pro operario, que indica que, en caso de duda sobre la interpretación de una norma, se debe optar por la interpretación más favorable al trabajador.

El principio de continuidad de la relación laboral implica que el contrato entre el empleador y el empleado se considera de larga duración, reflejando que el trabajo es la principal fuente de ingresos para el trabajador. Esto sugiere que el derecho laboral no solo busca regular las relaciones laborales, sino también asegurar estabilidad en el empleo y proteger los derechos del trabajador a lo largo del tiempo.

En conjunto, estos principios demuestran un enfoque del derecho laboral orientado a equilibrar las desigualdades inherentes en las relaciones laborales y garantizar condiciones justas para los trabajadores.

*Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre ... para el surgimiento de su familia; ... el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. (Livia, G. 2000. p. 5).*

El principio de razonabilidad en el contexto laboral implica la necesidad de aplicar las normas de forma lógica y sensata, utilizando el sentido común para interpretar y poner en práctica las disposiciones legales. Este principio tiene como objetivo prevenir decisiones arbitrarias o desproporcionadas que puedan perjudicar a los trabajadores o afectar negativamente la relación laboral en su conjunto.

Por otro lado, el principio de buena fe establece que las partes involucradas en la relación laboral deben actuar con honestidad y lealtad. Esto significa que tanto el empleador como el trabajador deben cumplir con sus responsabilidades de manera justa y transparente, promoviendo un entorno de confianza y respeto mutuo.

El contrato de trabajo es el acuerdo formal entre un trabajador y su empleador, regulado por un documento legal. En este contrato, el trabajador se compromete a llevar a cabo ciertas tareas o servicios a cambio de una remuneración previamente acordada. Este acuerdo es crucial, ya que define las condiciones laborales, así como los derechos y deberes de ambas partes, y establece un marco legal que protege los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.

#### **2.2.6. La competencia de la ley laboral.**

El conflicto laboral se aborda a través de una comprensión teórica y práctica que proporciona indicios claros sobre el evento jurídico en cuestión. Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el conflicto laboral se entiende como el deterioro de las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador.

A medida que las empresas crecen, se delega el ejercicio del poder directivo, creando un mando indirecto y transfiriendo la responsabilidad de la gestión organizativa.

La responsabilidad del titular de la organización se extiende a las decisiones tomadas por mandos intermedios, lo que puede limitar la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto, los mandos intermedios son actores clave en la resolución de conflictos laborales, así como los sujetos involucrados en la contratación laboral.

*“La competencia es uno de los ordenadores esenciales de la actividad jurisdiccional. Regula el límite de intervención y actuación de los operadores de justicia, ...”. (Puente, M. 2000. p. 1).*

Los conflictos laborales son una parte esencial de la interacción entre empleadores y trabajadores, surgiendo frecuentemente del ejercicio de derechos como la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a huelga. El Estado reconoce estos derechos, promoviendo su ejercicio democrático y garantizando la libertad sindical, además de fomentar la negociación colectiva para facilitar la resolución pacífica de disputas laborales.

El derecho a huelga está regulado para que se ejerza en consonancia con el interés social, estableciendo excepciones y limitaciones. La resolución de conflictos laborales se basa en políticas que buscan regular y reorganizar situaciones conflictivas mediante acuerdos consensuados y normas de convivencia.

Un conflicto laboral se define como cualquier discusión o controversia externa entre empleadores y trabajadores relacionada con las condiciones laborales en un sentido amplio. Este concepto se integra dentro del derecho de acceso a la jurisdicción, conforme al esquema procesal actual. Según la nueva ley procesal del trabajo, los conflictos laborales abarcan discrepancias y controversias sobre la aplicación o interpretación del derecho laboral, ya sea conforme a normas legales, convencionales, costumbres, sentencias judiciales o laudos arbitrales. Esta legislación establece mecanismos para revisar, modificar o extinguir normas en función de estas disputas

*“... sí existe ... una percepción mucho más amplia sobre el gravamen o dificultad... para la persona demandada podría representar tener que afrontar un proceso en un lugar que no es su domicilio ... tampoco sede de sus negocios, ... sobre el carácter ... excesivo de la ventaja que esta regla confiere el accionante, ... empleador o trabajador, ocupe uno u otro rol”.(Mejía, O. A. 2023. p. 5)*

Los conflictos laborales son elementos clave en la búsqueda de la paz social, ya que se consideran una extensión de la negociación a través de otros medios. La existencia de conflictos es inherente al origen del derecho laboral y al sistema de relaciones laborales. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un papel crucial, ya que es difícil imaginar un marco laboral estable y una administración del trabajo efectiva sin un sistema adecuado para resolver conflictos laborales.

En América Latina, los proyectos y principios relacionados con el trabajo en el ámbito de la justicia laboral están diseñados para abordar los conflictos jurídicos que surgen en las relaciones laborales, incluyendo prestaciones de servicios de carácter personal, laboral, formativo, cooperativista y administrativo. La justicia laboral tiene la responsabilidad de resolver estos conflictos, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores.

La resolución de conflictos laborales debe ser entendida dentro de un marco que promueva la justicia y la equidad. Esto implica que las políticas laborales deben estar orientadas a regular y reorganizar las situaciones conflictivas mediante soluciones consensuadas. La OIT enfatiza la importancia de establecer mecanismos que faciliten la negociación y el diálogo entre las partes involucradas.

Además, el conflicto laboral se define como cualquier controversia externa entre empleadores y trabajadores sobre las condiciones laborales en su sentido más amplio. Este concepto está vinculado al derecho de acceso a la jurisdicción y se basa en el esquema procesal actual. La nueva ley procesal del trabajo aborda las discrepancias relacionadas con la aplicación e interpretación del derecho laboral, permitiendo revisar y modificar normas según sea necesario.

Los conflictos laborales son inevitables en las relaciones entre empleadores y trabajadores, y su adecuada gestión es fundamental para alcanzar un equilibrio en estas relaciones. La OIT y otras instituciones deben trabajar para promover sistemas efectivos de solución de conflictos que aseguren el respeto a los derechos laborales

y fomenten un entorno laboral pacífico y justo. Los conflictos laborales son fundamentales para alcanzar la paz social, ya que se consideran una continuación de la negociación a través de otros medios. Estos conflictos son parte integral del origen del derecho laboral y del sistema de relaciones laborales.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel esencial, dado que es difícil concebir un marco laboral estable y una administración efectiva del trabajo sin un sistema adecuado para resolver disputas laborales.

En América Latina, los proyectos y principios relacionados con el trabajo en el ámbito de la justicia laboral están destinados a resolver los conflictos jurídicos que surgen en las relaciones laborales, abarcando diversas modalidades como servicios personales, laborales, formativos, cooperativistas y administrativos. La justicia laboral tiene como objetivo garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores al abordar estos conflictos.

La resolución efectiva de conflictos laborales debe enmarcarse en un contexto que promueva la justicia y la equidad. Esto implica que las políticas laborales deben orientarse a regular y reorganizar situaciones conflictivas mediante soluciones consensuadas. La OIT subraya la necesidad de establecer mecanismos que faciliten el diálogo y la negociación entre las partes implicadas.

Asimismo, el conflicto laboral se entiende como cualquier controversia externa entre empleadores y trabajadores respecto a las condiciones laborales en su sentido más amplio. Este concepto está relacionado con el derecho al acceso a la jurisdicción y se fundamenta en el esquema procesal vigente. La nueva ley procesal del trabajo aborda las discrepancias sobre la aplicación e interpretación del derecho laboral, permitiendo así revisar y modificar normas según sea necesario.

Los conflictos laborales son inevitables en las relaciones entre empleadores y trabajadores, por lo que su adecuada gestión es crucial para lograr un equilibrio en estas interacciones. Tanto la OIT como otras instituciones deben esforzarse por

promover sistemas efectivos para resolver conflictos que garanticen el respeto a los derechos laborales y fomenten un entorno laboral justo y pacífico.

### **2.2.7. Derechos humanos y justicia laboral.**

El paradigma constitucional sobre los Derechos Humanos en el país no se limita a la Constitución, sino que también abarca el Derecho del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, todos ellos esenciales para abordar cuestiones laborales. Es crucial que todos los operadores jurídicos reconozcan los Derechos Humanos de los trabajadores, quienes son sujetos dentro de las relaciones laborales y deben cumplir con la normativa que protege sus derechos.

Las violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores pueden surgir por falta de conocimiento o porque algunos empleadores se aprovechan de la situación vulnerable de sus empleados. Estas infracciones suelen manifestarse en el ámbito de la justicia laboral, donde se busca garantizar la protección de estos derechos humanos. Es fundamental destacar que los derechos humanos en el contexto laboral son irrenunciables, lo que significa que no pueden ser renunciados ni limitados en ninguna circunstancia.

Los Derechos Humanos están profundamente arraigados en la corriente iusnaturalista clásica, lo que implica que son inherentes a la dignidad humana y han sido reconocidos por documentos fundamentales como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Esta perspectiva resalta que los derechos laborales no son solo derechos sociales, sino que forman parte de un marco más amplio de derechos humanos que deben ser respetados y promovidos.

La protección de estos derechos es vital para asegurar un entorno laboral justo y equitativo, donde se reconozcan las necesidades y dignidades de todos los trabajadores. Por lo tanto, es responsabilidad del Estado y de todos los actores involucrados en las relaciones laborales garantizar el respeto y promoción de estos derechos fundamentales.

El enfoque constitucional sobre los Derechos Humanos en el ámbito laboral es integral y debe ser aplicado por todos los operadores jurídicos. La protección de los derechos laborales es esencial para mantener la dignidad humana y fomentar un entorno laboral justo, donde se respeten tanto las normas legales como los principios fundamentales de igualdad y justicia social.

*Este selecto grupo de derechos laborales son la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho de condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo. (Canessa, M. F. 2005. p. 350).*

Los derechos humanos laborales han surgido como resultado de un cambio en la percepción del sometimiento entre gobernantes y gobernados, lo que ha llevado a una transformación del Estado donde se cuestiona la autoridad. Este cambio implica que los derechos y libertades del ser humano son inalienables. La base de los Derechos Humanos radica en la dignidad de la persona, siendo inherentes a cada individuo. Sin embargo, pueden surgir limitaciones cuando estos derechos se enfrentan a otros derechos similares, y estas restricciones son aceptables siempre que se realice una adecuada ponderación en la resolución de conflictos.

El respeto y la protección de los Derechos Humanos están fundamentados en principios éticos. Documentos como la Carta de la Organización de Estados Americanos y la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre han dado origen al sistema americano de protección de los Derechos Humanos. Estos instrumentos establecen un marco normativo que busca garantizar que los derechos humanos sean respetados y promovidos en todos los niveles.

La importancia de este sistema radica en su capacidad para abordar las violaciones a los derechos humanos laborales, que pueden ocurrir debido a la falta de conocimiento o por el abuso de poder por parte de los empleadores. En este contexto, es fundamental que tanto el Estado como los actores involucrados en las relaciones laborales asuman su responsabilidad en la promoción y protección de estos derechos.

El reconocimiento de los derechos humanos laborales como irrenunciables significa que no pueden ser renunciados ni limitados bajo ninguna circunstancia. Esto resalta la necesidad de contar con un marco legal sólido que garantice la dignidad humana y respete los derechos laborales en todas las situaciones.

El paradigma constitucional sobre los Derechos Humanos laborales representa un enfoque integral que debe ser implementado por todos los operadores jurídicos. La protección efectiva de estos derechos es esencial para crear un entorno laboral justo y equitativo, donde se respeten tanto las normas legales como los principios esenciales de igualdad y justicia social.

*El derecho al trabajo sirve, ... para la supervivencia del individuo y de su familia ... contribuye ... en tanto que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, a su plena realización personal y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (Naciones Unidas. 2021. p. 1).*

El establecimiento de los órganos laborales, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, representa un componente esencial del sistema americano de protección de los Derechos Humanos. Este sistema se fundamenta en la Carta de la Organización de Estados Americanos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida también como el Pacto de San José. Estos organismos tienen como misión garantizar la promoción y protección de los derechos humanos en América, actuando como mecanismos para supervisar y hacer cumplir las obligaciones que los Estados miembros han asumido.

Los Derechos Humanos son regulados por el Derecho Internacional, apoyándose en documentos clave como la Carta de la OEA y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Estos instrumentos establecen un marco normativo que busca asegurar el respeto y promoción de los derechos humanos en todos los niveles, creando una base sólida para la defensa de estos derechos en el ámbito laboral.

El Derecho Internacional ha desempeñado un papel crucial en la protección tanto de los Derechos Humanos como de los derechos laborales al regular las acciones de organismos internacionales encargados de su defensa. Estos organismos están diseñados para aumentar el respeto y la tutela de los derechos, asegurando que se implementen medidas efectivas para abordar las violaciones que puedan ocurrir.

La existencia de estos mecanismos es fundamental para tratar las vulneraciones a los derechos humanos laborales, que pueden surgir debido a la falta de conocimiento o al abuso por parte de empleadores. Por lo tanto, es esencial que tanto el Estado como todos los actores involucrados en las relaciones laborales asuman su responsabilidad en promover y proteger estos derechos.

El sistema interamericano de protección de los Derechos Humanos, a través de sus órganos especializados, proporciona un marco integral para garantizar el respeto y promoción de los derechos laborales. Este enfoque no solo busca proteger a las personas frente a abusos, sino también fomentar un entorno donde se reconozcan y respeten plenamente los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

*“... la documentación ... incluye el análisis de la corrupción en los sistemas de justicia, aspecto que se presenta en todos los países estudiados, con diferente énfasis y matices”.(Instituto Interamericano de derechos laborales. 2009. p. 14).*

El cambio hacia un paradigma constitucional de los Derechos Humanos laborales es de gran importancia para el sistema jurídico, ya que implica el reconocimiento del principio pro-persona.

Este principio establece que, en cuestiones laborales, debe aplicarse el principio in dubio pro-operario, que favorece al trabajador en caso de duda sobre la interpretación de las normas. Este enfoque resalta la importancia de proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral, asegurando que sus derechos sean priorizados y respetados.

La preeminencia del derecho internacional en el ámbito de los Derechos Humanos es una realidad que se mantiene hasta hoy. Desde la perspectiva del derecho internacional, esta superioridad es fundamental para mantener la armonía en la comunidad internacional, ya que implica que los Estados deben someterse a las normas jurídicas internacionales.

Esto asegura que los derechos humanos sean reconocidos y protegidos de manera uniforme entre los diferentes países, promoviendo así un estándar global de respeto y dignidad hacia todos los individuos.

#### **2.2.8. Diagnóstico de la justicia laboral.**

El diagnóstico del derecho al trabajo resalta la importancia de definir este derecho, incluyendo los diversos elementos que lo componen, así como las obligaciones del Estado para garantizar su cumplimiento. Se establece que cada persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, lo que implica la necesidad de fomentar la creación de empleo y organizar el trabajo de acuerdo con la ley. Este enfoque enfatiza que el trabajo debe ser más que una simple fuente de ingresos; debe también respetar la dignidad del trabajador.

El concepto de trabajo decente se centra en asegurar que se respete la dignidad del trabajador, lo cual incluye la eliminación de la discriminación, el acceso a la seguridad social, un salario justo y oportunidades para capacitación continua. Además, se busca proporcionar condiciones óptimas de seguridad laboral para prevenir riesgos. El trabajo digno también implica el respeto total a los derechos colectivos de los trabajadores, como la libertad de asociación, el derecho a huelga y

la negociación colectiva. La igualdad ante el empleador está reconocida constitucionalmente, reflejando las dimensiones del derecho al trabajo.

Sin embargo, existen brechas en el cumplimiento de las obligaciones del Estado en relación con estos derechos. A pesar de que las normas del derecho laboral tienen un alcance global, las discrepancias en su aplicación pueden dificultar su efectividad. Las instancias competentes deben colaborar en la implementación de planes y programas laborales para hacer efectivo el derecho al trabajo.

Esto incluye asegurar que se asignen los recursos necesarios para respaldar la representación sindical, la aprobación de contratos colectivos y las revisiones salariales y contractuales.

El diagnóstico del derecho al trabajo subraya la necesidad de un marco normativo robusto que garantice no solo los derechos individuales de los trabajadores, sino también sus derechos colectivos. La promoción de un entorno laboral justo y equitativo requiere un compromiso tanto del Estado como de todos los actores involucrados en las relaciones laborales para asegurar que se respeten y protejan estos derechos fundamentales.

*Las instituciones judiciales y no judiciales, incluidas ... con funciones cuasi-judiciales, pueden auto diagnosticar la efectividad con ... que funcionan. El módulo no judicial .... puede ser aplicado a mecanismos de resolución de conflictos laborales bipartitos negociados. ... la herramienta no está diseñada para instituciones de inspección laboral cuya función principal, conforme a normas internacionales del trabajo, no debe incluir la resolución de conflictos laborales. (Organización internacional del trabajo. 2023. p. 5).*

La reforma laboral tiene como objetivo asegurar la imparcialidad e independencia del sistema de justicia laboral al transferir las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial. Esto implica que los conflictos laborales serán gestionados por tribunales laborales independientes, lo que se espera que mejore la efectividad y transparencia en la resolución de disputas. Además, se

establece que las huelgas son lícitas cuando buscan lograr un equilibrio entre los distintos factores de producción, conectando así los derechos laborales con el capital.

Asimismo, la ratificación del convenio sobre el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva garantiza protección contra actos discriminatorios que puedan afectar la libertad sindical en el ámbito laboral. La reforma también introduce nuevos principios constitucionales y establece Tribunales Laborales independientes del Poder Ejecutivo, así como un nuevo proceso laboral.

Esto refuerza los principios de libertad de asociación y contratación colectiva, protege los derechos democráticos de los miembros de sindicatos y asegura su autonomía frente al gobierno, prohibiendo cualquier injerencia por parte de los empleadores.

*La administración de justicia es un servicio muy importante que todo Estado democrático tiene la obligación de prestar a sus ciudadanos; tan importante como la educación, la salud, la inclusión social, ... debe proporcionarla en condiciones de modernidad y eficiencia. (Ciudad, A. 2011. P. 30).*

La reforma laboral establece mecanismos que garantizan la democracia sindical, permitiendo que los trabajadores participen activamente en la toma de decisiones dentro de sus sindicatos. Las elecciones de las directivas se llevarán a cabo mediante un voto secreto, libre y directo, lo que asegura que los trabajadores puedan elegir a sus representantes sin presiones externas. Además, se exige transparencia y rendición de cuentas en la gestión sindical, así como una adecuada representatividad para poder negociar efectivamente. La aprobación del contrato inicial y la legitimación de contratos colectivos son elementos clave que fortalecen la democracia dentro de las organizaciones laborales.

Asimismo, la reforma garantiza condiciones laborales justas, como una jornada laboral de ocho horas y el pago correspondiente por horas extras. Se introducen nuevas obligaciones para los empleadores, incluyendo el acceso

obligatorio a la Seguridad Social y la fijación de salarios profesionales. También se considera injustificado el despido de trabajadores por motivos relacionados con violencia de género o discriminación, lo que refuerza la protección de los derechos laborales y promueve un ambiente de trabajo más equitativo y seguro.

*Los trabajadores, ... tienen un conocimiento sobre los derechos laborales y la aplicación de la normativa laboral respectiva, ... como el patrono, ... se cuenta con un mínimo porcentaje de trabajadores que desconoce los diferentes derechos que les asiste. (Valencia, H. A. 2022. p. 7).*

La declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo establece que los países tienen la libertad de implementar y mantener sus propias leyes y regulaciones, siempre que se alineen con ciertos principios universales.

Estos principios incluyen la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, que permiten a los trabajadores organizarse y negociar sus condiciones laborales; la eliminación del trabajo forzoso, que busca erradicar cualquier forma de trabajo involuntario; la abolición efectiva del trabajo infantil, que protege a los menores de la explotación laboral; y la eliminación de la discriminación en el empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Esta declaración refleja un compromiso global hacia la protección de los derechos laborales y humanos, subrayando que todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico, deben esforzarse por cumplir con estos estándares.

La implementación de estos principios es crucial no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para contribuir al desarrollo social y económico sostenible.

### **2.2.9. Acceso a la justicia en el fuero laboral.**

En el sistema laboral sudamericano, las causas laborales son en su mayoría similares; sin embargo, en Guyana y Surinam, se tramitan en tribunales civiles, ya que

no cuentan con jurisdicción laboral específica. En estos países, los conflictos relacionados con la seguridad social son atendidos por tribunales ordinarios.

En Chile, los Juzgados de Letras de Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional forman parte de los tribunales ordinarios, pero tienen jurisdicción especial sobre conflictos laborales y de seguridad social.

*“... la calidad de la Justicia debe ser concebida como un eje transversal en el funcionamiento y organización de los Poderes Judiciales Iberoamericanos”.*(Ayvar, C. 2021. p. 52).

En Uruguay, los tribunales laborales de primera instancia, conocidos como Juzgados Letrados de Trabajo, tienen la competencia para conocer y resolver conflictos laborales individuales. Los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior también abordan asuntos penales, laborales y de aduana, así como temas civiles, comerciales, de familia y menores.

Aunque existen tribunales laborales especializados, en algunos países los tribunales ordinarios también tienen jurisdicción sobre casos laborales cuando no hay un tribunal específico establecido.

En Sudamérica, es común que los tribunales de primera instancia sean colegiados, aunque a menudo están integrados por un solo juez encargado de las audiencias y decisiones. Esto refleja una estructura judicial donde la mayoría de las causas laborales son atendidas por un juez individual en primera instancia.

*“Los tribunales laborales y ... ordinarios ... radican causas laborales... pueden estar integrados por jueces profesionales, representantes de los empleadores, trabajadores y expertos en los mercados laborales”.* (Organización internacional del trabajo. 2021. p. 6).

La importancia de la integridad y competencia en los jueces radica en su papel fundamental para garantizar un sistema judicial justo y confiable. La integridad asegura que los jueces actúen de manera ética y responsable, lo que es esencial para

mantener la confianza pública en la justicia. Un juez íntegro no solo debe ser imparcial y justo en sus decisiones, sino también demostrar un comportamiento que refuerce la percepción de independencia del poder judicial, evitando cualquier apariencia de favoritismo o corrupción

Es crucial, ya que los jueces deben poseer el conocimiento y la experiencia necesarios para aplicar correctamente la ley y tomar decisiones informadas. Esto implica no solo una sólida formación en derecho, sino también habilidades prácticas para manejar casos complejos.

La combinación de integridad y competencia permite a los jueces cumplir con su deber de impartir justicia de manera efectiva, lo que es fundamental para el estado de derecho y la protección de los derechos humanos

*El derecho de acceso a tutela judicial efectiva apareció originalmente como una garantía fundamental en los procesos penales. ... se constituye en uno de los derechos que han sido considerados integrantes del jus cogens; ... integrativo del orden público internacional, por su amplia aceptación universal positiva y doctrinaria. (Atece, C. 2015. p. 1).*

Las normas que regulan la selección y calificación de jueces son esenciales para asegurar su independencia y garantizar que cuenten con la experiencia y conocimientos adecuados. Los procesos de selección de jueces profesionales varían entre los diferentes países analizados, lo que resalta la importancia de examinar las tendencias específicas en cada uno.

Todos los países estudiados disponen de legislación que regula el nombramiento y selección de jueces, estableciendo que los candidatos deben demostrar experiencia profesional en el ámbito del derecho.

#### **2.2.10. Justicia laboral: Retos y reflexiones.**

El análisis del derecho laboral desde la perspectiva de las generaciones de derechos humanos resalta su relevancia como parte de los derechos sociales,

económicos y culturales, que aseguran prerrogativas para los trabajadores, como condiciones laborales justas. Este enfoque evidencia la evolución del derecho laboral, que ha pasado de centrarse en los derechos individuales a adoptar una visión más solidaria, impulsada por diversos actores sociales.

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la aparición de nuevos fenómenos sociales y ha transformado el panorama de los derechos, incluyendo el acceso a la tecnología y los derechos culturales. Así, se manifiesta un cambio en los valores fundamentales y en la naturaleza de los derechos humanos, que ahora abarca tanto derechos tradicionales como emergentes que responden a las necesidades actuales.

*“Los cambios internacionales en la economía contemporánea, dentro de una lógica dinámica del mercado, añade elementos que podrían limitar el contenido de algunos principios jurídicamente reconocidos. ... una de las manifestaciones del principio de la Igualdad en materia laboral es el principio de la Igualdad Salarial”. (Campos, H. A. 2008. p. 26).*

Las luchas sociales a lo largo de la historia han buscado mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, integrando sus derechos en un contexto más amplio. A medida que se han logrado derechos a través de años de esfuerzo, ha surgido la necesidad de reflexionar sobre su importancia en relación con los derechos de la clase trabajadora. El reto consiste en armonizar estos derechos sin que el derecho colectivo perjudique a otros. El marco jurídico se ha desarrollado a partir de diversas luchas sociales, acumulando derechos que pueden poner en riesgo conquistas previas, lo que requiere una revisión del sistema legal existente.

La pandemia ha acelerado la visibilidad de fenómenos jurídicos, llevando a la inclusión de nuevos derechos en la esfera jurídica y reflejando un cambio en los valores fundamentales. Aunque el concepto de derechos humanos ha permanecido constante, también ha evolucionado, generando una nueva generación de derechos y reinterpretando los existentes.

*“La desconexión es parte de ... tensión contemporánea entre la centralidad del trabajo y la dilución de los anclajes territoriales y espaciales de la prestación laboral. ... el trabajo es fundamental para la formación de la subjetividad de cada individuo”. (Lerouge, L. 2019. p. 72).*

La flexibilidad laboral se refiere a un conjunto de fenómenos que buscan equilibrar los derechos humanos y sus leyes instrumentales, promoviendo un entorno de trabajo digno. Este concepto resalta la interrelación entre derechos como el derecho al trabajo y el acceso a internet, fundamentales para la justicia laboral. Modalidades como el teletrabajo ofrecen beneficios significativos, como la comodidad de trabajar desde casa y la reducción de costos de transporte.

La acumulación y conexión de estos derechos son clave para entender los fenómenos actuales en el ámbito laboral. Las reformas laborales tienen como objetivo alcanzar un equilibrio y justicia social entre trabajadores y empleadores, adaptándose a las nuevas realidades económicas y tecnológicas.

*“El derecho del trabajo demuestra caracteres particulares que ... distinguen de otras ramas del derecho: es un derecho en constante formación, dinámico y ... evolución continúa surgido de la realidad social, siendo frecuentes las reformas de distintos institutos de esta rama del derecho”. (Haddad, P H. 2022. pp. 2-3).*

La interacción entre las normas laborales y las TIC ha transformado el panorama laboral, permitiendo un acceso más amplio a la información sobre derechos y condiciones laborales. Esto no solo empodera a los trabajadores al brindarles herramientas para defender sus derechos, sino que también fomenta un entorno donde se puede promover la justicia social y el trabajo digno. La tecnología se convierte así en un aliado crucial para mejorar las relaciones laborales y garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Principios**, son bases fundamentales que guían la elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas, fundamentándose en el respeto por la dignidad humana. Su propósito es respaldar, enriquecer y complementar el derecho positivo, garantizando así la justicia y la equidad.
- **Principios del derecho laboral**, son directrices que salvaguardan los derechos de los trabajadores, tienen como objetivo garantizar justicia y equidad en las relaciones laborales.
- **Derecho laboral**, su finalidad es equilibrar las desigualdades en estas relaciones y garantizar condiciones laborales dignas, incluyendo salarios justos y prestaciones sociales.
- **Acceso a la justicia**, es el derecho fundamental que permite a las personas buscar y obtener protección de sus derechos a través de instituciones judiciales, garantizando que puedan acudir a los tribunales sin discriminación y con igualdad de condiciones.
- **Trabajadores**, son personas que realizan servicios bajo la dirección de otra persona, empresa o entidad, recibiendo a cambio una compensación económica.
- **Juzgado laboral**, son tribunales especializados que tienen la función de resolver disputas legales vinculadas a las relaciones laborales, asegurando la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.

### 2.4. Formulación de hipótesis.

#### 2.4.1. Hipótesis general.

Si se explica los fundamentos de los principios del derecho laboral que influyen, entonces el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023, es significativo.

### 2.4.2. Hipótesis específicas.

- a. Si se determina los fundamentos de los principios del derecho laboral que requieren entonces el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023, es coherente con el derecho positivo.
- b. Si se identifica los fundamentos de los principios del derecho laboral que contribuyen, entonces el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023, presenta eficacia.

### 2.5. Identificación de variables.

**VI:** Fundamentos de los principios del derecho laboral.

**VD:** Acceso a la justicia de los trabajadores.

### 2.6. Definición operacional de variables e Indicadores

<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>
Fundamentos de los principios del derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principio de buena fe</li> <li>- Principio Protector</li> <li>- Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar una relación laboral justa y equilibrada.</li> <li>- Actuar con honestidad y lealtad</li> <li>- regla in dubio pro operario</li> <li>- Desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores</li> <li>- Trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorga la legislación laboral.</li> </ul>
<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>
Acceso a la justicia de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitación de conciliaciones Previas</li> <li>- Gratuidad en procesos laborales</li> <li>- Protección integral de derechos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores y empleadores busquen soluciones amigables, promoviendo un ambiente de diálogo y cooperación</li> <li>- Gratuidad para los trabajadores cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supera las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).</li> <li>- Derecho a la igualdad y no discriminación</li> <li>- Derecho a acceder a sistemas de seguridad social que les brinden protección en caso de enfermedad, accidente o desempleo</li> <li>- Derecho a estabilidad, no pueden ser despedidos arbitrariamente.</li> </ul>

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1. Tipo de Investigación.

Descriptivo, analítico y correlacional.

##### 3.2. Nivel de investigación.

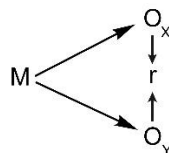
Básico, descriptivo. Comprende los estudios exploratorios, descriptivos y explicativos. La investigación en el área del derecho penal se orienta mediante libros, textos, investigaciones, tesis, artículos científicos y revistas indexadas.

##### 3.3. Métodos de investigación.

Científico, inductivo, deductivo, dialéctico, hermenéutico.

##### 3.4. Diseño de investigación.

No experimental de corte transeccional



Donde:

- **O<sub>x</sub>** = Variable de

**Variable de Estudio 1:**

Fundamentos de los principios del derecho laboral

**Variable de Estudio 2:**

Acceso a la justicia de los trabajadores

**M = muestra**

$O_x$  = variable 1

r = relacion entre x, y

$O_y$  = variable 2

**3.5. Población y muestra.**

N=65 resoluciones del poder judicial.

n= 55 resoluciones

Se determinó el tamaño de la muestra por muestreo probabilístico tipo aleatorio, estimado con un coeficiente de confianza de 95% y un error estándar de 0.015. Calculando con  $n' = S^2 / V^2$

Z	1.96
p	0.5
q	0.5
N	65
E	0.05
<b>n=</b>	<b>55.7176009</b>

**3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Se aplicaron las técnicas de encuesta, entrevista, observación, análisis de documentos e internet y los instrumentos de fichas, cuestionario y lista de cotejo.

**3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

Se tuvo en cuenta las categorías de autenticidad, correlación, prueba piloto. Congruencia, claridad, juicio de expertos y racional-lógica usando los instrumentos.

**3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se utilizó el procedimiento manual en hojas sueltas, el procesamiento electrónico con datos proporcionados y las técnicas de estadística.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

Para el desarrollo estadístico se consideró el diseño de investigación, la medida de los variables, el modelado y el análisis estadístico, la interpretación y el informe de los resultados estadísticos.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.**

Al considerar que el trabajo de investigación es inédito y de suma importancia, se puso énfasis en los fines de descubrir nuevos conocimientos para aportar al área del derecho.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

La presente tesis titulado “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”, decidí investigar debido que en la actualidad los fundamentos de los principios del derecho laboral y el acceso a la justicia de los trabajadores en el sistema judicial peruano es crucial siendo necesario proteger la parte más vulnerable en la relación laboral que son los trabajadores. En nuestro país, el derecho laboral se basa en principios como el principio protector, que busca salvaguardar los derechos de los trabajadores, quienes a menudo se encuentran en una posición de desventaja frente a sus empleadores. Este principio no solo guía la creación de normas laborales, sino que también influye en su interpretación y aplicación, garantizando que las decisiones judiciales favorezcan al trabajador en caso de ambigüedad normativa. La jurisprudencia peruana ha reforzado esta perspectiva, estableciendo que los principios laborales son fundamentales para resolver conflictos y promover un equilibrio entre empleador y empleado, lo cual es esencial para un sistema de justicia equitativo.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

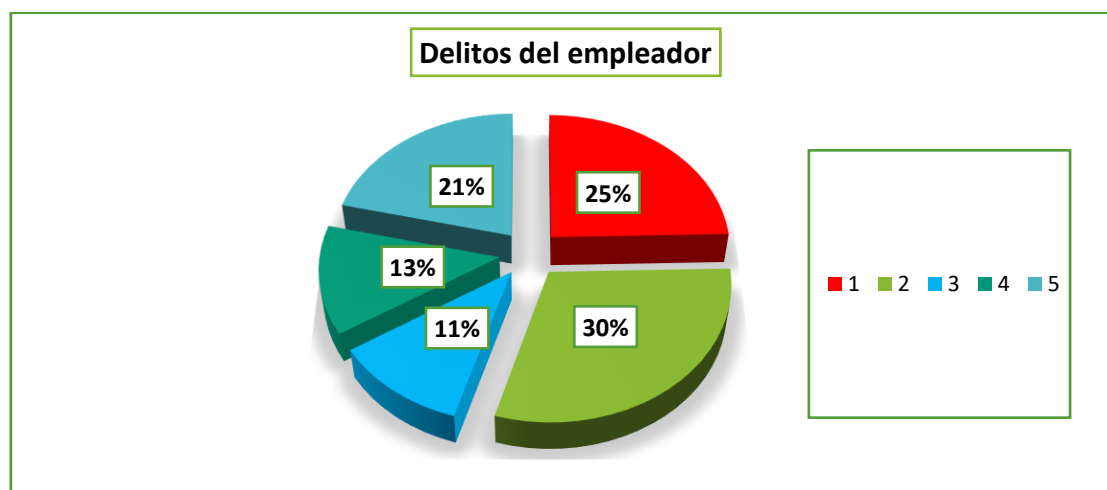
Base de datos sobre demandas en el Juzgado laboral de Pasco, 2023.

**Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, Decreto Legislativo N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y Ley N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.**

**Cuadro 1.** Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Despido arbitrario, Incumplimiento de obligaciones laborales, Hostigamiento sexual, Discriminación laboral, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo.

N°.	Delitos del empleador	f <sub>i</sub>	%
1	Despido arbitrario <b>Artículo 30</b>	65	24.62
2	Incumplimiento de obligaciones laborales <b>Artículo 51</b>	79	29.92
3	Hostigamiento sexual <b>Artículo 30</b>	30	11.36
4	Discriminación laboral <b>Artículo 30</b>	34	12.87
5	Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo <b>Artículo 30</b>	56	21.21
<b>Total</b>		<b>264</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 1.** Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Despido arbitrario, Incumplimiento de obligaciones laborales, Hostigamiento sexual, Discriminación laboral, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo



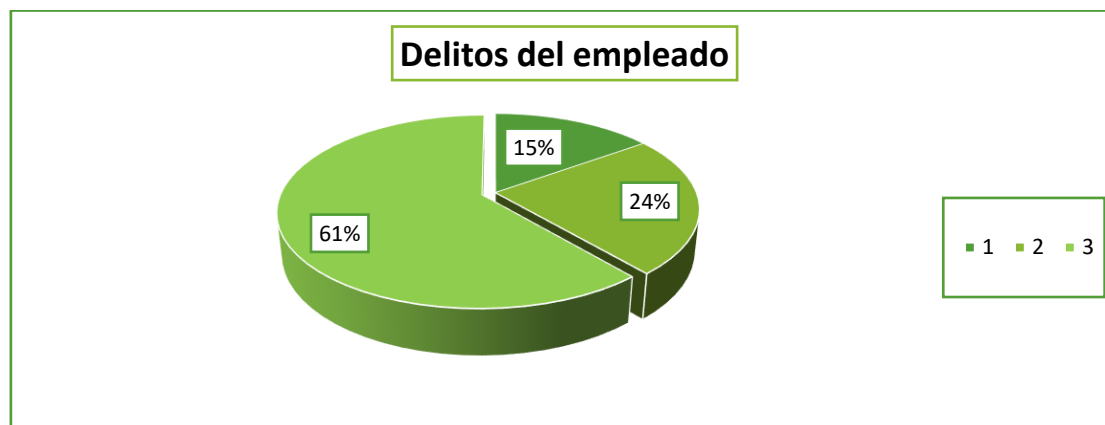
**Interpretando, el cuadro y grafico N° 01**, se puede observar que; entre el mes de enero a junio del 2023, en el Juzgado Laboral Pasco, se han emitido 264 Resoluciones, en merito a las leyes: Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, Decreto Legislativo N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y Ley N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa por los delitos cometidos por el empleador, siendo los siguientes:

- De sesenticinco resoluciones que hace el 24.62% son sobre despido arbitrario, de setentinueve que hacen 29.92% son delitos de incumplimiento de obligaciones laborales, de treinta resoluciones, 11.36% son sobre hostigamiento sexual, de treinticuatro resoluciones, 12.87% son sobre discriminacion laboral y finalmente cincuentiseis resoluciones que hacen 21.21% son delitos sobre violacion de normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Cuadro 2.** Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: *Apropiación indebida de bienes del empleador, Abandono de trabajo, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo*

N°.	Delitos del empleado	f <sub>i</sub>	%
1	Apropiación indebida de bienes del empleador <b>Artículo 25</b>	16	15.09
2	Abandono de trabajo <b>Artículo 25</b>	25	23.58
3	Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo <b>Artículo 30</b>	65	61.32
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 2.** Demandas en el Juzgado laboral de Pasco, referidas a: Apropiación indebida de bienes del empleador, Abandono de trabajo, Violación de normas de seguridad y salud en el trabajo



Nota: Elaborado por la investigadora

Interpretando, el cuadro y gráfico N° 02, se puede observar que; entre el mes de enero a junio del 2023, en el Juzgado Laboral Pasco. Se ha emitido 264 Resoluciones, en merito a las leyes: Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, Decreto Legislativo N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y Ley N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa por los delitos cometidos por el empleado, siendo los siguientes:

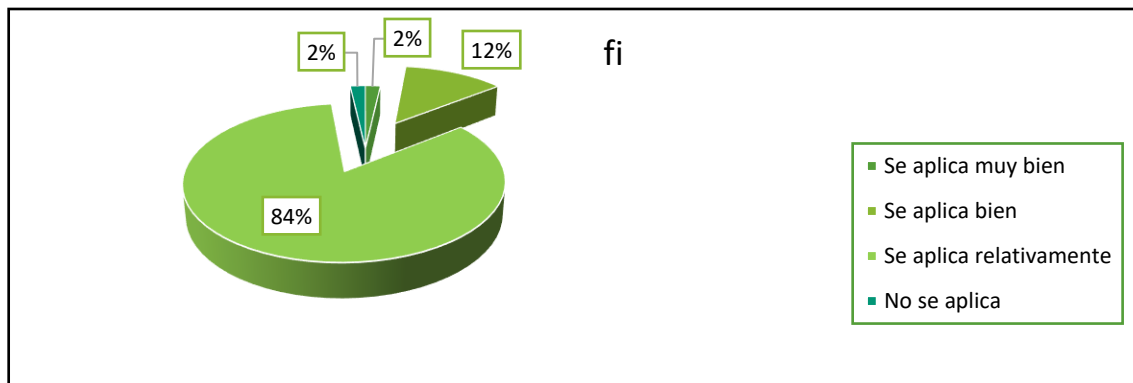
- De dieciséis resoluciones que hace el 15.09% son sobre Apropiación indebida de bienes del empleador, de veinticinco que hacen 23.58% son sobre violación de normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Cuadro 3.** Resultados – De la variable: Fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023

Fuente: resultados del análisis de las resoluciones.

Puntuación	Escala	f <sub>i</sub>	%
12-10	Se aplica muy bien	1	1.78
09-07	Se aplica bien	7	12.50
06-04	Se aplica relativamente	47	83.92
03-00	No se aplica	1	1.78
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 3. Resultados – De la variable: Fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023**



*Nota: Elaborado por la investigadora*

**Interpretando, el cuadro y gráfico N° 03,** se puede observar que; entre el mes de enero a junio del 2023, en el Juzgado Laboral Pasco. con la muestra de 56 Resoluciones analizadas, se obtuvo la información sobre la variable “Fundamentos de los principios del derecho laboral”; la siguiente información:

- Una resolución que hace el 1.78% donde se concluye que si se aplicó **muy bien** los Principio de Buena Fe, Principio Protector y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. De esta manera se fomentó una relación laboral justa y equilibrada, actuando con honestidad y lealtad, aplicando la regla de la in dubio pro operario, reduciendo la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores y no a la renuncia a los derechos del trabajador que les otorga la legislación laboral peruana.
- De siete resoluciones que hace el 12.50% donde se concluye que si se aplicó **bien** los Principio de Buena Fe, Principio Protector y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. De esta manera se fomentó una relación laboral justa y equilibrada, actuando con honestidad y lealtad, aplicando la regla de la in dubio pro operario, reduciendo la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores y no a la renuncia a los derechos del trabajador que les otorga la legislación laboral peruana.

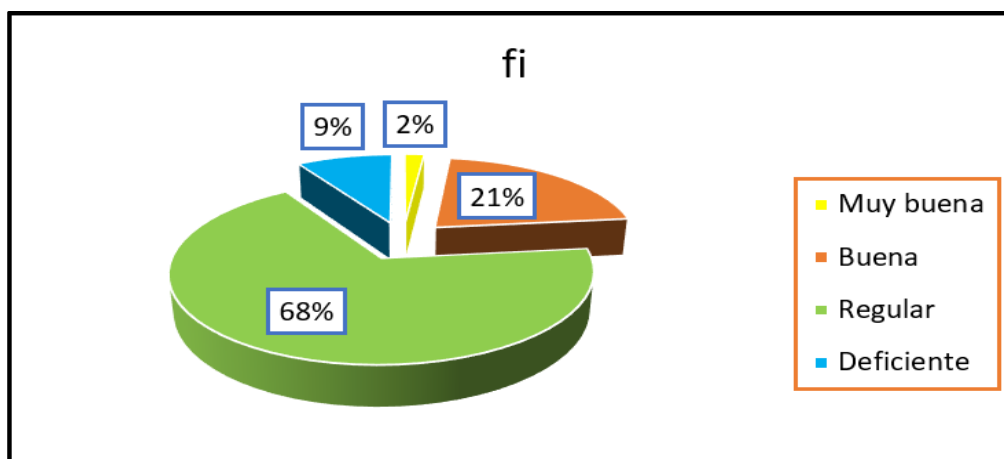
- De cuarenta y siete resoluciones que hace el 83.92% donde se concluye que si se aplicó **relativamente** los Principio de Buena Fe, Principio Protector y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. De esta manera se fomentó una relación laboral justa y equilibrada, actuando con honestidad y lealtad, aplicando la regla de la in dubio pro operario, reduciendo la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores y no a la renuncia a los derechos del trabajador que les otorga la legislación laboral peruana.
- Una resolución que hace el 1.78% donde se concluye **no se aplicó** los fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

**Cuadro 4.** Resultados – encuesta de la variable: Acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

Puntuación	Escala	f <sub>i</sub>	%
12-10	Muy buena	1	1.78
09-07	Buena	12	21.42
06-04	Regular	38	67.85
03-00	Deficiente	5	8.92
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,0</b>

Fuente: resultados del análisis de las resoluciones.

**Gráfico 4.** Resultados – encuesta de la variable: Acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023



Nota: Elaborado por la investigadora

**Interpretando, el cuadro y gráfico N° 04**, se puede observar que; entre el mes de enero a junio del 2023, en el Juzgado Laboral Pasco. con la muestra de 56 Resoluciones analizadas, se obtuvo la información sobre la variable “Acceso a la justicia de los trabajadores”; la siguiente información:

- Una resolución que hace el 1.78% donde se concluye que **es muy buena** el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023, facilitando las conciliaciones previas, gratuidad en procesos laborales, protegiendo integralmente sus derechos laborales de los trabajadores y empleadores busquen soluciones amigables, promoviendo un ambiente de diálogo y cooperación, con gratuidad para los trabajadores cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supera las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP), el derecho a acceder a sistemas de seguridad social que les brinden protección en caso de enfermedad, accidente o desempleo y finalmente el derecho a estabilidad, no pueden ser despedidos arbitrariamente.
- Doce Resoluciones que hace el 21.42% donde se concluye que **es buena** el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023, facilitando las conciliaciones previas, gratuidad en procesos laborales, protegiendo integralmente sus derechos laborales de los trabajadores y empleadores busquen soluciones amigables, promoviendo un ambiente de diálogo y cooperación, con gratuidad para los trabajadores cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supera las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP), el derecho a acceder a sistemas de seguridad social que les brinden protección en caso de enfermedad, accidente o desempleo y finalmente el derecho a estabilidad, no pueden ser despedidos arbitrariamente.
- Treintiocho Resoluciones que hace el 67.85% donde se concluye que **es regular** el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023, facilitando las conciliaciones previas, gratuidad en procesos laborales, protegiendo integralmente sus derechos laborales de los trabajadores y

empleadores busquen soluciones amigables, promoviendo un ambiente de diálogo y cooperación, con gratuidad para los trabajadores cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supera las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP), el derecho a acceder a sistemas de seguridad social que les brinden protección en caso de enfermedad, accidente o desempleo y finalmente el derecho a estabilidad, no pueden ser despedidos arbitrariamente.

- Cinco Resoluciones que hace el 8.92% donde se concluye que **es deficiente** el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

#### 4.3. Prueba de hipótesis.

##### Probando nuestra hipótesis.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre los Fundamentos de los principios del derecho laboral con el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre los Fundamentos de los principios del derecho laboral con el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”

**Probando con la prueba Ji cuadrado  $\chi^2$  sobre la base de los siguientes datos:**

**Tabla 1.** Frecuencias observadas “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”

Fundamentos de los principios del derecho laboral	Acceso a la justicia de los trabajadores				Total
	Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	
Principio de Buena Fe	1	11	8	2	<b>22</b>
Principio Protector	0	3	6	5	<b>14</b>
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	5	4	8	3	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>56</b>

**Tabla 2.** Frecuencias esperadas “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”

Fundamentos de los principios del derecho laboral	Acceso a la justicia de los trabajadores				Total
	Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	
Principio de Buena Fe	2	7	9	4	<b>22</b>
Principio Protector	2	5	6	3	<b>14</b>
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	2	6	8	4	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>56</b>

**Tabla 3** Calculando la Ji cuadrada

Fundamentos de los principios del derecho laboral / Acceso a la justicia de los trabajadores	fo	fe	fo - fe	(fo - fe) <sup>2</sup>	(fo - fe) <sup>2</sup> / fe
Principio de Buena Fe/ Muy buena	1	2	-1.36	1.84	0.7814
Principio de Buena Fe/ Buena	0	2	-1.50	2.25	1.5000
Principio de Buena Fe/ Regular	5	2	2.86	8.16	3.8095
Principio de Buena Fe/ Deficiente	11	7	3.93	15.43	2.1825
Principio Protector/ Muy buena	3	5	-1.50	2.25	0.5000
Principio Protector/ Buena	4	6	-2.43	5.90	0.9175
Principio Protector/ Regular	8	9	-0.64	0.41	0.0478
Principio Protector/ Deficiente	6	6	0.50	0.25	0.0455
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales/ Muy buena	8	8	0.14	0.02	0.0026
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales/ Buena	2	4	-1.93	3.72	0.9468
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales/ Regular	5	3	2.50	6.25	2.5000
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales/ Deficiente	3	4	-0.57	0.33	0.0914
<b>Total</b>					<b>13.3250</b>

El valor de  $\chi^2$  para los valores observados es 7.9450

Ahora, para saber si el valor de Ji cuadrada  $\chi^2$  calculada es o no significativo, calculamos los grados de libertad, que se encuentra usando la siguiente fórmula:

$$GI = (3-1) (4-1)$$

$$GI = (2) (3) = 6$$

$$GI = 6$$

Y, con el valor de grado de libertad  $GI = 6$ , acudimos a la Tabla de Distribución de Ji Cuadrada, eligiendo como nivel de confianza 0.05 o 0.01. Identificando en la tabla enunciada en nivel de confianza 0.05 corresponde el Ji cuadrado  $\chi^2 = 12,592$  y en el nivel de confianza 0.01 corresponde la ji cuadrada  $\chi^2 = 16,812$ .

Comparando, resulta que el valor calculado de Ji Cuadrado  $\chi^2 = 13.3250$ , en el nivel de confianza 0.05 ( $\chi^2 = 12,592 < \chi^2 = 13.3250$ ) es inferior al de la tabla; igualmente en el nivel de confianza 0.01 ( $\chi^2 = 16,812 < \chi^2 = 13.3250$ ). En consecuencia, las variables están relacionadas.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, las variables están relacionadas. Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

#### **4.4. Discusión de resultados.**

En la presente Investigación Tesis; se demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.

La implementación de los principios fundamentales del derecho laboral peruano, como el Principio de Buena Fe, el Principio Protector y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, ha sido esencial para establecer un entorno laboral más justo y equilibrado. Según el análisis de las resoluciones, el 83.92% refleja la aplicación efectiva de estos principios, los cuales han reducido las

desigualdades entre empleadores y trabajadores. La regla in dubio pro operario ha sido determinante al garantizar que cualquier ambigüedad normativa se interprete en favor del trabajador, fomentando relaciones laborales basadas en honestidad y equidad. Este enfoque no solo protege los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también refuerza su dignidad dentro del marco normativo.

Por otro lado, el acceso a la justicia laboral en Pasco se considera regular en el 67.85% de las resoluciones analizadas, destacando medidas como la gratuidad en procesos laborales para demandas menores a 70 URP y la promoción de conciliaciones previas. Estas iniciativas han facilitado soluciones amistosas a conflictos laborales, promoviendo un ambiente de diálogo y cooperación.

Entonces, se garantiza el acceso a sistemas de seguridad social y la protección contra despidos arbitrarios, fortaleciendo los derechos laborales. Estas acciones no solo aseguran igualdad ante la ley, sino que también empoderan a los trabajadores al proporcionarles herramientas legales accesibles para defender sus derechos en un sistema más inclusivo y justo.

El acceso a la justicia es un elemento esencial para la eficacia del derecho laboral, y la Ley Procesal del Trabajo 29497 establece un sistema de resolución de conflictos laborales que es tanto oral como expedito. Este diseño busca acortar los tiempos de los procesos judiciales, permitiendo que los trabajadores ejerzan sus derechos sin enfrentar barreras significativas.

La ley promueve principios como la inmediatez y la celeridad procesal, lo que permite a los jueces participar activamente en las audiencias y tomar decisiones rápidas y justas. Este enfoque refleja el compromiso del Estado peruano con la protección de los derechos laborales, creando un entorno donde los trabajadores pueden reclamar sus derechos sin temor a represalias o complicaciones administrativas.

Este marco normativo es crucial para empoderar a los trabajadores, ya que les brinda las herramientas necesarias para acceder a la justicia de manera efectiva. Estamos de acuerdo a los estudios Arévalo, J. (2010). Quien menciona que:

*“La Ley Procesal del Trabajo no solo facilita un proceso más ágil, sino que también establece una serie de garantías que protegen a las partes más vulnerables en la relación laboral. Al incluir principios como la equidad y la veracidad, se busca asegurar que los trabajadores tengan una representación justa en el sistema judicial”*

Esto es fundamental para fomentar un clima de confianza en el sistema de justicia laboral, donde los trabajadores se sientan respaldados al presentar sus demandas y puedan esperar una resolución favorable a sus derechos.

## CONCLUSIONES

1. El grado de libertad fue de  $Gl = 6$ , acudimos a la Tabla de Distribución de Ji Cuadrada, eligiendo como nivel de confianza 0.05 o 0.01. Identificando en la tabla enunciada en nivel de confianza 0.05 corresponde el Ji cuadrado  $\chi^2 = 12,592$  y en el nivel de confianza 0.01 corresponde la ji cuadrada  $\chi^2 = 16,812$ .
2. Comparando, resulta que el valor calculado de Ji Cuadrado  $\chi^2 = 13.3250$ , en el nivel de confianza 0.05 ( $\chi^2 = 12,592 < \chi^2 = 13.3250$ ) es inferior al de la tabla; igualmente en el nivel de confianza 0.01 ( $\chi^2 = 16,812 < \chi^2 = 13.3250$ ). En consecuencia, las variables están relacionadas.
3. Los principios fundamentales del derecho laboral son esenciales para garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023. Estos principios buscan equilibrar la desigualdad inherente en la relación laboral, protegiendo al trabajador como la parte más vulnerable, orientan la interpretación y aplicación de las normas, priorizando siempre los derechos del trabajador mediante herramientas como el principio in dubio pro operario, que asegura que cualquier ambigüedad normativa se resuelva a su favor.
4. Los fundamentos de los principios del derecho laboral en el juzgado laboral de Pasco, 2023 contribuyen al acceso a la justicia de los trabajadores y se centran en el Principio protector, que busca equilibrar la desigualdad entre empleadores y trabajadores. Este principio incluye reglas como in dubio pro operario, que obliga a interpretar las normas de manera favorable al trabajador en caso de duda, y la aplicación de la norma más favorable, que prioriza la disposición más beneficiosa para el empleado.
5. El acceso a la justicia se ve facilitado por medidas como la gratuidad en procesos laborales y la promoción de conciliaciones previas, lo que permite a los trabajadores resolver conflictos sin enfrentar barreras económicas. Estas garantías no solo mejoran las condiciones laborales, sino que también empoderan a los trabajadores al

proporcionarles herramientas para defender sus derechos en un sistema judicial más inclusivo y equitativo.

## RECOMENDACIONES

1. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, como institución rectora de la ciencia y la tecnología debe desarrollar investigaciones en materia de derecho laboral, con la finalidad de investigar y explicar los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”
2. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, debe desarrollar certámenes académicos de congresos, meza redonda y exposiciones permanentes sobre las razones de los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”.
3. Capacitar de manera permanente a los Magistrados, Fiscales, Abogados, ciudadanos y estudiantes sobre las razones de los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”, para consolidar los conocimientos científicos, jurídicos, sociológicos y tecnológicos con la finalidad de dar buenos servicios a la sociedad.
4. Difundir de manera práctico las doctrinas y la jurisprudencia de la investigación en revistas y artículos científicos con participación de los Magistrados, Fiscales, Abogados y los operadores de la justicia sobre materias de los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”.
5. El excesivo formalismo de los conocimientos del derecho penal y procesal penal debe ser superado en las acciones de desconocimiento, desinformación y desinterés de los magistrados, fiscales, funcionarios, abogados y ciudadanos, con fines de valorar y aplicar los conocimientos de los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”.
6. Brindar formación eficiente a los operadores de la justicia (jueces, abogados y fiscales para el desarrollo de los procedimientos judiciales garantizando el derecho de acceso a la jurisdicción y justicia sobre los “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”.

7. Mejorar el monitoreo y manejo de información a nivel nacional, regional y local sobre los temas de “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”, en las esferas del juzgado penal con un registro de información de las denuncias y los procesos judiciales para la realización de los procesos penales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranzamendi, L. (2016). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la tesis en derecho*. Perú. Edit. Grijley.
- Arece, C. (2015). *El acceso a tutela judicial efectiva Laboral*. Brasil. Edit. Revista Jurídica.
- Arévalo, J. (2010). *Fuentes del derecho de trabajo peruano*. Perú. Academia de la investigación.
- Ayvar, C. (2021). *La calidad de la justicia y la nueva ley procesal del trabajo del Perú*. Perú. Edit. CSSSVP.
- Bernales, G. (2019). *El acceso a la justicia y su autonomía como derecho respecto del derecho al debido proceso: Análisis doctrinario y jurisprudencia*. Chile. Universidad de Talca.
- Caballero, J. (2010). *La teoría de la justicia de John Rawls*. México. Universidad de Unidad Chapingo.
- Cabrera, J. (2000). *Fuentes del derecho del trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Campos, H. (2008). *Problemática del derecho laboral: Reflexiones y propuestas*. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Canessa, M. (2011). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cantillano, H. (2011). *El derecho constitucional al trabajo*. Perú. Revista UCR.
- Ciudad, A. (2011). *Justicia laboral*. Costa Rica. Edit. OIT.
- Cisneros, C. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su organización con el poder de dirección del empleador*. Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Cortes, J y Álvarez, S. del C. (2019). *Manual de redacción de tesis jurídicas*. México. Edit. ISBN.
- Cuellar, R. (2010). *Acceso a la justicia con inclusión un compromiso permanente*. Perú. Revista IIDH.

- Chaname, R. (1995). *Diccionario Jurídico Moderno*. Perú. Edit. Conceptos, Instituciones y personajes.
- Diaz, L. (2018). *Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral*. Perú. Edit. Revista jurídica.
- Fassi, M. (2020). *Desafíos y estrategias para el efectivo acceso a la justicia de sectores en condición de vulnerabilidad*. Argentina. Universidad Nacional de Córdoba.
- Ferrajoli, L. (2000). *Derecho y razón*. Teoría del garantismo penal. España.
- Ferrajoli, L. (2018). *Qué es la garantía*. Italia. Universidad de Padua.
- Ferrer, S. y Otros. (2023). *Acceso efectivo a la justicia para todas las personas*. Colombia. Departamento Nacional de planeación.
- Ferrer, N. (2010). *El acceso a la justicia como elemento indispensable del ejercicio de la ciudadanía femenina*. Colombia. Universidad de Cartagena.
- González, M. ((2018). *El derecho acceso a la justicia y el principio de gratuidad procesal laboral en el ordenamiento jurídico argentino*. Argentina. Universidad del siglo XXI.
- Goyes, I. y Hidalgo, M. (2012). *Los principios del derecho laboral y la seguridad social, dinamiza la jurisprudencia constitucional en Colombia*. Colombia. Universidad Libre.
- Haddad, P. (2022). *Nuevo modelo de justicia laboral en México*. México. Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco.
- Irureta, P. (2021). *Reglas y principios en el derecho de trabajo una variada desde el derecho del trabajo chileno*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Jaramillo, I. (2010). *Principios cautelas y legales del derecho del trabajo colombiano*. Bogotá, Universidad de Rosario.
- Ladrón de Guevara, D. (2018). *Regulación de derechos laborales en los procesos de reorganización empresarial*. Perú. Universidad de Lima.
- Lerouge, L. (2019). *Desconexión digital del trabajo: Reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral*. Francia. Universidad Montesquieu.
- Livia, G. (2000). *Las fuentes del derecho del trabajo*. Perú. Academia de la investigación.

- Llerena, F. (2022). *La inseguridad laboral, el engagement y el rol moderador de la justicia organizacional*. Perú. Universidad ESAN.
- Marcerano, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mariscal, F. (2013). *La defensa pública de derechos laborales como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. Bolivia. Universidad Nacional San Andrés.
- Matías, J. (2021). *La cuestión de competencia en materia laboral bajo una mirada en derecho pro operario*. México. Universidad del siglo XXI.
- Mercado, J. (2019). *Derechos laborales y el desarrollo del personal del gobierno regional de Madre de Dios*. Perú. Universidad Nacional Amazónico Madre de Dios.
- Mujica, J. (2008). *Derecho internacional del Trabajo*. Perú Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Noguera, I. (2013). *Guía didáctica para elaborar Tesis*. Perú. Edit. Libros SAC.
- Ñaupas, H. y Otros. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Perú. Edit. UNMSM.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en Procesos de Asia y Pacífico seleccionados*. Suiza. Edit. Organización y publicaciones.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho de trabajo*. Perú. Universidad de Piura.
- Páucar, D. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú Edit. Mantaro.
- Podetti, H. (2000). *Los principios del derecho de trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Puente, M. (2000). *Equipo técnico de implementación de la nueva ley procesal del trabajo*. Perú. Ley de Justicia.
- Ramírez, M. (2018). *El acceso a la justicia: Una institución jurídica de amplio aspecto*. Colombia. Universidad del Norte.
- Ramos, C. (2002). *Cómo hacer tesis de derecho*. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.

- Rawls, J. (2006). *Teoría de la justicia*. España. Edit. ISBN.
- Rivera, J. (2011). *Cómo escribir y publicar una tesis doctoral*. Madrid. Edit. ESIC.
- Robles, L. y Otros. (2011). *Fundamentos de la investigación científica y jurídica*. Perú. Edit. FFECAAT. EIRL.
- Sliwoski, H. (2022). *Fundamentos del derecho laboral en México*. México. S/Edit.
- Ulloa, D. (2013). *La titularidad de los derechos constitucionales laborales y u tratamiento legal: Ideas sobre el concepto de trabajador preventivo en la constitución y las relaciones laborales legalmente excluidos*. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Urquilla, J. y Otros. (2013). *Aplicación de los principios del derecho laboral en el Salvador*. San Salvador. Edit. Armuro.
- Valencia, H. (2011). *Diagnóstico sobre el conocimiento de los derechos laborales y la del trabajo*. Salvador. Universidad Interna Salvadoreña.
- Valenzuela, A. (2005). *Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala teoría y práctica*. Guatemala. Gaceta Laboral.
- Vega, M. y Martínez, D. (2022). *Los principios y derechos fundamentales en el Perú*. Perú. Edit. OIT.
- Witker, C. (2018). *Cómo elaborar una tesis en derecho*. Edit. Civitas. S. A.
- Wong, K. (2018). *La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali*. 2012. Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

## **ANEXOS**

**a) Instrumentos de recolección de datos**

**Título: “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los  
trabajadores  
en el juzgado laboral de Pasco, 2023”**

**Expediente: .....**

**I. Delitos:.....**  
.....  
.....

**II. Hechos:.....**  
.....  
.....

**III. Argumentos:.....**  
.....  
.....

**IV. Instrucción:.....**  
.....  
.....

**V. Criterios judiciales:.....**  
.....  
.....

**VI. Pena:.....**  
.....  
.....

**VII. Reparación Civil:.....**  
.....  
.....

## b). Ficha de validación y confiabilidad.

### Procedimiento de validación y confiabilidad.

#### (FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS)

##### 1. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres: .....

Grado académico/mención: .....

DNI/ Celular: .....

Cargo o institución donde labora: .....

Instrumento: Tesis: "Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023"

Autor del instrumento: .....

Lugar y Fecha: .....

##### 2. ASPECTOS de LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno		
		1	2	3	4	5		
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible							
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología							
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada							
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente							
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados							
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos							
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems							
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación							
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente							
<b>CONTEO TOTAL de MARCAS</b> (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

**Coefficiente de validez =  $\frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{5}$**

3. OPINION de APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORIA	INTERVALO
No valido, reformular	(0,20 – 0,40)
No valido, modificar	(0,41 – 0,60)
Valido, mejorar	(0,61 – 0,80)
Valido aplicar	(0,81 – 1,00)


4. RECOMENDACIONES: .....

.....  
 .....  
 .....

\_\_\_\_\_  
 FIRMA

### c). MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### Titulo: “Fundamentos de los principios del derecho laboral y acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023”

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. HIPÓTESIS	4. VARIABLES	5. DIMENSIONES	6. INDICADORES	Metodología
<b>1.1. Problema General</b> ¿De qué manera los fundamentos de los principios del derecho laboral influyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023	<b>2.1. Objetivo General</b> Explicar los fundamentos de los principios del derecho laboral que influyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023.	<b>3.1. Hipótesis General</b> Si se explica los fundamentos de los principios del derecho laboral que influyen, entonces el acceso a la justicia de los trabajadores en el Juzgado laboral de Pasco, 2023, es significativo.	<b>4.1. V. Independiente</b> Fundamentos de los principios del derecho laboral	- Principio de buena fe - Principio protector - Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	- Fomentar una relación laboral justa y equilibrada. - Actuar con honestidad y lealtad - regla in dubio pro operario - Desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores	<b>Tipo:</b> Básica <b>Método:</b> Explorativo y descriptivo. Correlacional 
<b>1.2. Específicos</b> a) ¿Por qué, los fundamentos de los principios del derecho laboral requieren el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023? b) ¿Cuándo los fundamentos de los principios del derecho laboral contribuyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023?	<b>2.2. Específicos</b> a) Determinar los fundamentos de los principios del derecho laboral que requieren el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023. b) Identificar los fundamentos de los principios del derecho laboral que contribuyen para el acceso a la justicia de los trabajadores en el juzgado laboral de Pasco, 2023.	<b>3.2. Específicos</b> a) Si explicamos la idoneidad de los jueces penales entonces motivan la expedición de las resoluciones de las medidas de protección del procesado en el juzgado penal de Pasco, 2023, coherente con el derecho positivo. b) Si determinamos la idoneidad de los jueces penales entonces se relaciona con la expedición de las resoluciones de las medidas de protección del procesado en el juzgado penal de Pasco, 2023, presenta eficacia.	<b>4.2. Dependiente</b> Acceso a la justicia de los trabajadores	- Facilitación de conciliaciones previas - Gratuidad en procesos laborales - Protección integral de derechos laborales	- Trabajadores y empleadores busquen soluciones amigables, y cooperación - Gratuidad - Derecho a la igualdad - Derecho a estabilidad, no pueden ser despedidos arbitrariamente.	<b>Población:</b> N = 65 resoluciones n= 55 resoluciones <b>Técnicas.</b> - Análisis de documentos, internet. <b>Instrumentos</b> - Fichas de análisis.