

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**VULNERACION DE LOS DERECHOS AL
TRABAJADOR EN OCUPACION ADMINISTRATIVA
EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE
HUAMANGA - AYACUCHO**

Para optar : El título profesional de abogada
Autores : Bach. Gutierrez Guillen Martha
: Bach. Najarro Gutierrez Risya Apolonia
Asesor : Dr. Romero Giron Hilario
Línea de investigación
institucional : Desarrollo humano y derechos.
Área de investigación
institucional : Ciencias sociales
Fecha de inicio y
de culminación : 12-10-2022 a 09-05-2023

HUANCAYO - PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. RAMOS PARRA ALDO ABEL

Docente Revisor Titular 1

DR. OSCUVILCA TAPIA ANTONIO LEOPOLDO

Docente Revisor Titular 2

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO

Docente Revisor Titular 3

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

Agradezco a la Virgen María y a Dios para lograr y cumplir con mi meta de convertirme en un profesional, por cuidarme tanto físicamente como mentalmente, por guiar mi camino.

A la Universidad Peruana Los Andes por brindarme una educación de calidad y abrirme las puertas para estudiar, a los docentes capacitados que contribuyeron en mi formación profesional.

A mis padres, por darme sus enseñanzas y apoyo incondicional durante mi vida universitaria con moral e inculcarme a continuar con mis metas planificadas.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser las personas que me acompañaron durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mis hermanos quienes han velado por mí durante el camino del éxito profesional.

A todos los compañeros de estudio y profesores que gracias al equipo de trabajo luchamos hasta el final del camino, gracias por su apoyo, así como por la sabiduría que me dieron durante mi formación profesional.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
 TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“VULNERACION DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACION ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA - AYACUCHO”

**AUTOR (es) : GUTIERREZ GUILLEN MARTHA
 NAJARRO GUTIERREZ RISYA APOLONIA,
 ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
 FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 ASESOR (A) : MG. ROMERO GIRON HILARIO**

Que fue presentado con fecha: **19/07/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **24/07/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **30 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 27 de julio del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA CON NOMBRES DE SUS JURADOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION	xii
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Delimitación del problema	13
1.3. Formulación del problema	13
1.3.1. Problema General.....	13
1.3.2. Problemas Específicos	13
1.4. Justificación de la investigación.....	13
1.4.1. Justificación Social.....	13
1.4.2. Justificación Teórica	14
1.4.3. Justificación Metodológica	14
1.5. Objetivos de la investigación	14
1.5.1. Objetivo General	14
1.5.1. Objetivos específicos	14
Capítulo II: MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	19
2.1.3. Antecedentes Locales.....	19
2.2. Bases teóricas o científicas.....	20
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones).....	28
Capítulo III: HIPOTESIS	32
3.1. Hipótesis General.....	32

3.2. Hipótesis Específicas	32
3.3. Variables	32
Capítulo IV: METODOLOGIA	34
4.1. Método de investigación	34
4.2. Tipo de investigación	34
4.3. Nivel de investigación	34
4.4. Diseño de la investigación	34
4.5. Población y muestra	35
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
4.7. Técnicas de procesamiento	36
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	36
Capítulo V: RESULTADOS.....	37
5.1. Descripción de resultados (marco teórico, variables, dimensiones y trabajo de campo).....	37
5.2. Prueba de normalidad de las variables (KOLMOGOROV-SMIRNOV) ...	49
5.3. Contrastación de hipótesis.....	49
5.4. Discusión de resultados.....	59
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	67
Anexo 01: Matriz consistencia.....	68
Anexo 02: Matriz de operacionalización de Variables	70
Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento	77
Anexo 04: Instrumentos de colección de datos	79
Anexo 05: Validación de Expertos respecto al instrumento	81
Anexo 06: Solicitud dirigida a la entidad donde recolecto los datos	82
Anexo 07: Documento de aceptación por parte de la entidad donde recolectara los datos	83
Anexo 08: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas	84
Anexo 10: Declaración de autoría.....	89

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 01: Estadígrafos de los puntajes de Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa	32
Tabla 02: Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa	33
Tabla 03: Estadígrafos de los puntajes de Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa	33
Tabla 04: Dimensión vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa	34
Tabla 05: Dimensión vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa	35

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 01: Distribución porcentual sobre las horas diarias de trabajo.	01
Figura 02: Distribución porcentual sobre el salario que percibe por las horas laboradas.	02
Figura 03: Distribución porcentual sobre los beneficios sociales de los trabajadores	02
Figura 04: Distribución porcentual sobre las horas de trabajo y el salario que percibe un trabajador por las horas laboradas	03
Figura 05: Distribución porcentual sobre las horas de trabajo y los beneficios sociales que le corresponde a un trabajador	04
Figura 06: Distribución de los puntajes de la escala vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.	33
Figura 07: Niveles de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.....	33
Figura 08: Niveles de la dimensión vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.....	35
Figura 09: Niveles de la dimensión Vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa.....	36

RESUMEN

El presente proyecto de investigación, tuvo como finalidad de determinar cómo se da la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho; por lo que son fuentes del derecho laboral y procesal laboral, los cuerpos normativos nacionales e internacionales que reconocen derechos laborales; así también, jurisprudencias del máximo órgano interprete de la Constitución en los cuales se reconocen los derechos laborales de los trabajadores, tuvo como objetivo general Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú. La investigación fue de tipo básico, cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental. La población comprendió a 54 personales administrativos, concluyendo que se necesita una reforma constitucional con la finalidad de brindarle una mejor protección a los trabajadores, sea del sector privado o público.

Del mismo modo, se estudian los resultados logrados contrastando con el marco teórico y los estudios previamente realizados de las variables de investigación. Además, se propondrán las sugerencias conforme a las conclusiones desarrolladas.

Palabras clave: Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el Club Deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.

ABSTRACT

The purpose of this research project was to determine how the violation of the rights of the worker in administrative occupation occurs in the sports club of the province of Huamanga -Ayacucho; Therefore, they are sources of labor and labor procedural law, the national and international regulatory bodies that recognize labor rights; likewise, jurisprudence of the highest interpreting body of the Constitution in which the labor rights of workers are recognized, had the general objective of determining the Labor Principles of Labor Law that affect the application of the Administrative Contract for Services in Peru. The research was of a basic, quantitative, descriptive type and of a non-experimental design. The population comprised 15 people concluding that a constitutional reform is needed in order to provide better protection to workers, whether in the private or public sector. In the same way, the results achieved are studied, contrasting with the theoretical framework and the studies previously carried out on the research variables. In addition, suggestions will be proposed according to the conclusions developed.

Keywords: Violation of the rights of the worker in administrative occupation in the Sports Club of the Province of Huamanga -Ayacucho.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis de investigación está enfocada en “La vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga- Ayacucho” con la finalidad de determinar los derechos vulnerados al trabajador en ocupación administrativa en dicha institución. Se presentan las investigaciones previas concernientes a las variables de estudio tanto en el ámbito nacional e internacional; de la misma manera el marco referencia afín al tema de investigación, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos. Así mismo, se investigarán el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de la variable; la población y muestra, la técnica e instrumentos de recopilación de datos, metodologías de análisis de datos y puntos de vista metodológicos. Del mismo modo, se estudian los resultados logrados contrastando con el marco teórico y los estudios previamente realizados de las variables de investigación. Además, se propondrán las sugerencias conforme a las conclusiones desarrolladas. La estructura de la tesis se desarrolla de la siguiente manera:

Capítulo I titulado "Problemas" Explicación de los principales problemas del trabajo y sus objetivos.

El Capítulo II, Capítulo “Marco Teórico” describe los antecedentes, los fundamentos de la educación científica, y la conceptualización de los términos básicos.

El Capítulo III, titulado "Hipótesis", presenta la manipulación de variables.

El capítulo IV se refirió a las "metodologías" donde se discutieron niveles, tipos, diseño de estudios, etc.

El capítulo V se refiere a los "resultados". Los resultados se presentan aquí considerando el propósito del estudio y su consistencia con los aspectos teóricos y estadísticos del estudio.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

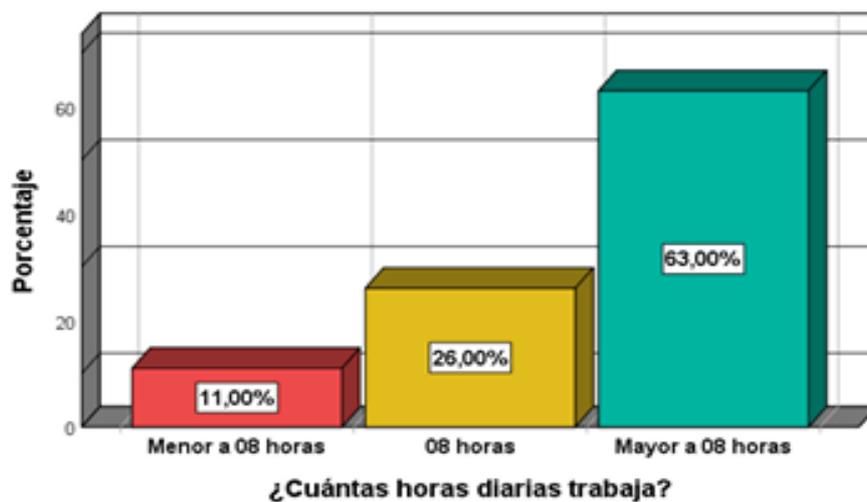
1.1. Descripción de la realidad problemática.

En la investigación se ve la problemática que viene a ser la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho. “Los derechos laborales han sido reconocidos en innumerables normas de carácter nacional e internacional, llegando a ser considerados derechos humanos” (Rivera, 2017, p.10)

En síntesis, la presente investigación está dirigida a abordar esta problemática de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa ya que limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador al no otorgarles los beneficios sociales que por ley corresponder. Es decir, se vulneran los derechos al trabajador cuando el empleador actúa de manera arbitraria y no de acuerdo a los mandatos normativos. La importancia de esta investigación se basa en identificar las causas que conllevan a que los derechos al trabajador sean vulnerados.

Los derechos laborales en nuestro país es un problema, que por muchos años ha afectado los derechos laborales, por lo tanto, no han sido resueltos por completo en todos los estamentos, por la complejidad y conflictos que no tienen ningún fin, es necesario saber que el problema no solo son las leyes o normas es cuestión de ética, valores y el respeto al otro. (Legua, 2017, p. 13).

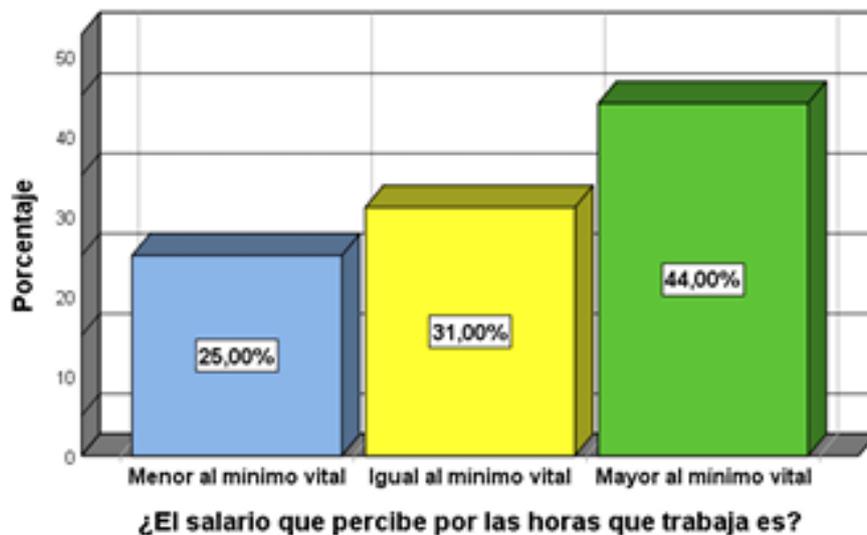
Figura 1. Distribución porcentual sobre las horas diarias de trabajo.



Fuente: Ministerio de trabajo y promoción social

Que, en la Figura 1 se tiene que el 11% de empleados trabajan menos a ocho horas, sin embargo, se tiene que el 26% trabajan ocho horas y el 63% trabajan mayor a ocho horas, lo que demuestra este gráfico de barras que las empresas privadas explotan a sus trabajadores.

Figura 2. Porcentaje de distribución sobre las horas de trabajo y el salario que percibe.

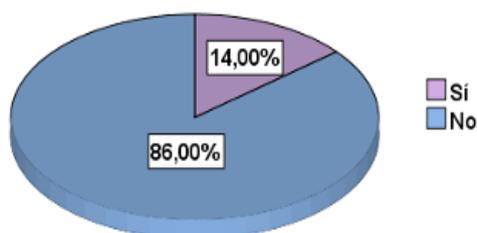


Fuente: Ministerio de trabajo y promoción

Que, en la Figura 2 se tiene que el 25% percibe un menor salario al mínimo vital, sin embargo, se tiene que el 31% perciben un salario igual al mínimo vital y el 44% percibe el mínimo vital de un salario. Lo que demuestra este gráfico es que más del 50% de trabajadores perciben un salario igual al mínimo y menor al vital.

Figura 3. Distribución porcentual sobre los beneficios sociales de los trabajadores.

¿Recibe los beneficios sociales que le corresponden?



Fuente: Ministerio de trabajo y promoción

Que, en la Figura 3 se tiene que el 14% perciben los beneficios sociales que les corresponden, sin embargo, el 86 % de los trabajadores no perciben los beneficios sociales que por ley les corresponde. En síntesis, existe una clara vulneración de los derechos al trabajador.

Figura 4. Distribución porcentual sobre las horas de trabajo laboradas y el salario que percibe un trabajador .

		¿El salario que percibe por las horas que trabaja es?				Total	Chi cuadrado	P valor (sig.)
		Menor al mínimo vital	Igual al mínimo vital	Mayor al mínimo vital				
¿Cuántas horas diarias trabaja?	Menor a 08 horas	Recuento	9	1	1	11	51,050	0,000 ⁱ
		%	36,0%	3,2%	2,3%	11,0%		
	08 horas	Recuento	4	19	3	26		
		%	16,0%	61,3%	6,8%	26,0%		
	Mayor a 08 horas	Recuento	12	11	40	63		
		%	48,0%	35,5%	90,9%	63,0%		
Total		Recuento	25	31	44	100		
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción

Que, en la Figura 4 se tiene que el 36% de empleados percibe por las horas que trabaja: menor al mínimo vital, el 3.2% de empleados percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital y el 2.3% de empleados perciben por las horas que trabajan mayor al mínimo vital, total 11% salarios que percibe por las horas que trabaja en menor a 8 horas. Así mismo el 16% de empleados percibe por las horas que trabaja: menor al mínimo vital, el 61.3% de empleados percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital y el 6.8% de empleados perciben por las horas que trabajan mayor al mínimo vital, total 26% salarios que percibe por las horas que trabaja en 8 horas. También el 48% de empleados percibe por las horas que trabaja: menor al mínimo vital, el 35.5% de empleados percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital y el 90.9% de empleados perciben por las horas que trabajan mayor al mínimo vital, total 63% salarios que percibe por las horas que trabaja mayor a 8 horas. Lo que muestra en el tabla que las empresas privadas dan salarios

que percibe por las horas que trabajan los 25 recuento que perciben un total de 100% el salario que percibe por las horas que trabaja menor al mínimo vital, la misma forma el 31 recuento que percibe un total de 100% el salario que percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital y el 44 recuento que percibe un total 100% el salario que percibe por las horas que trabaja mayor al mínimo vital, lo cual así total 100 recuentos que percibe el 100% el salario que percibe por las horas que trabaja menor al mínimo, igual al mínimo y mayor al mínimo.

Figura 5. Distribución porcentual sobre las horas de trabajo y los beneficios sociales que le corresponde a un trabajador.

			¿Recibe los beneficios sociales que le corresponden?		Total	Chi cuadrado	P valor (sig.)
			Sí	No			
¿El salario que percibe por las horas que trabaja es?	Menor al mínimo vital	Recuento	1	24	25	5,919	0,052
		%	7,1%	27,9%	25,0%		
	Igual al mínimo vital	Recuento	8	23	31		
		%	57,1%	26,7%	31,0%		
	Mayor al mínimo vital	Recuento	5	39	44		
		%	35,7%	45,3%	44,0%		
Total	Recuento	14	86	100			
	%	100,0%	100,0%	100,0%			

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción

Que, en la Figura 5 se tiene que 1 recuento SI recibe los beneficios sociales que le corresponde el 7.1% el salario que percibe por las horas que trabaja menor al mínimo vital, los 24 recuentos NO recibe los beneficios sociales que corresponde el salario que percibe por las horas que trabaja menor al mínimo vital y ambos así sumatoria los 25 recuento el 25% , así mismo 8 recuento SI recibe los beneficios sociales que lo corresponde el 57.1% el salario que percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital y 23 recuento NO recibe los beneficios sociales que le corresponde el 26.7% el salario que percibe por las horas que trabaja igual al mínimo vital lo cual así sumatoria ambos el 31 recuento total 31%, la misma forma 5 recuento SI recibe los beneficios sociales que lo corresponde EL 35.7% salario que percibe por las horas que trabaja mayor al mínimo vital y 39 recuento NO recibe

los beneficios sociales que le corresponde el 45.3% el salario que percibe por las horas que trabaja mayor al mínimo vital lo cual ambos hacen una sumatoria 44 recuentos el 44%. lo que muestra en la figura de tabla que las empresas privadas realizan los beneficios sociales a sus empleados, los 14 recuentos SI reciben del 100% y 86 recuentos NO reciben del 100% en total así la sumatoria 100 recuentos del 100%.

1.2. Delimitación del problema.

1.2.1. Delimitación espacial

Que, el proyecto de investigación se realizó en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.

1.2.2. Delimitación temporal.

Que, el plan de tesis se desarrollará desde el mes enero del 2021 hasta el 31 de agosto del 2022

1.2.3. Delimitación conceptual

Que, se tiene delimitado a la variable derechos al trabajador y siendo sus dimensiones regla in dubio pro operario, esta es una regla que es el principio de la irrenunciabilidad, continuidad, principio de primacía de la realidad principio de razonabilidad, principio de la buena fe y principio de no discriminación.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general.

¿Cómo se da la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?

1.3.2. Problemas específicos:

- ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?

- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?
- ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Social

Esta investigación se hace con el propósito de analizar la vulneración de los derechos del trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga. Ayacucho. La problemática radica en el incumplimiento de brindar los beneficios laborales a los trabajadores administrativos ya sea por desconocimiento sobre los derechos laborales o la aplicación incorrecta de la legislación laboral.

Así mismo, nos proponemos a investigar la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa con la finalidad de contribuir en mejorar los derechos laborales para que los trabajadores administrativos reciban el trato adecuado y de acuerdo a ley.

Los beneficiarios de esta investigación serán los trabajadores en ocupación administrativa en las diversas instituciones de nuestro país, así como también todos los trabajadores en general.

1.4.2. Justificación Teórica

Esto aportará en el derecho de los trabajadores, un análisis jurídico que develará los derechos fundamentales de los trabajadores administrativos y las obligaciones que tiene el estado a brindarles un trato digno, ya que los derechos laborales, son derechos fundamentales de todo ser humano. Por ello, esta investigación se realiza con la finalidad de aportar al conocimiento existente respecto a la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa y podrá ser utilizada para instituir presiones y modificaciones normativas a los diferentes tipos de contratos de trabajo o la legislación laboral en general.

1.4.3. Justificación Metodológica

Que, en la investigación se debe tomar en cuenta la aplicación del método científico contextualizando la infracción o vulneración de los trabajadores que es un derecho en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho partiendo de la descripción del problema a fin de llegar a la conclusión, así mismo se debe respetar el reglamento de grados y títulos de la Universidad como también el estilo APA versión séptima y que el trabajo de investigación es origina con ideas propias del tesista y que se verifica con el software turnitin.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar cómo se da la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.

1.5.2. Objetivos específicos:

- ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga - Ayacucho.

- ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.
- ✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes a nivel nacional

Angie Joselyn Rivera Tantaruna (2017) en su tesis “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente No 5057-2013-AA/TC-caso HUATUCO” para optar el título profesional de abogado por la universidad Ricardo Palma que da las siguientes conclusiones:

- a) Que, el trabajo esta debidamente amparado por las leyes y normas que son de carácter nacional y supranacional, porque es un derecho humano.
- b) Que, las normas que regulan la Carrera Administrativa, no consciente en todas sus formas que el trabajador sea repuesto como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo.

Jesbelt Rodríguez Vera (2021) en su tesis “Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa” para optar el título profesional de abogado por la Universidad Nacional de Cajamarca lo cual llego a las siguientes conclusiones:

- a) La micro y pequeña empresa, tienen una acogida importante por los empresarios en Perú, encontrándose en una posición principal; ya que año a año viene creciendo el porcentaje de creación de Mypes de una forma inevitable; pero cabe recalcar que, pese a ello, este tipo de empresa se encuentran inmersas en la informalidad; pues pese a la promulgación del Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE no ha disminuido la informalidad de este tipo de empresas a nivel nacional.
- b) El goce de los derechos constitucionales del trabajador, así como el cumplimiento de los acuerdos internacionales, relacionados a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; salario equitativo e igual por trabajo de igual remuneración, e igual oportunidades sin discriminación, se encuentran afectados por el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, ya que no los regula de una manera equitativa, recayendo en desigual y discriminatoria.

Gimary Andrea Cieza Quiroz (2022) en su tesis “Vulneración de los Derechos Laborales en el Trabajo Remoto del Sector Privado” para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Señor de Sipán lo cual llevo a las siguientes conclusiones:

- a) A través de las encuestas se ha visto que se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada, los que laboran de manera remota, el derecho a la jornada laboral, las pagas extras y la desconexión digital, estas no son reconocidas como debería ser.
- b) Los derechos laborales de los trabajadores del sector privado, que estas llevan acabo de manera remota, se ve que las horas de jornada laboral es de ocho horas diarias, con un descanso semanal, todos los beneficios sociales, seguridad en el trabajo, con los pagos extras.
- c) Es necesario saber que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados en la actividad privada, es por ello se desarrolló una propuesta legislativa que regule el trabajo remoto, con la finalidad de implementar el derecho a la desconexión digital, el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo y de esta forma garantizar la protección de los derechos laborales del trabajador remoto, los cuales vienen siendo vulnerados.

Barboza Vilchez Edson Jair (2019) en su tesis “Reinserción a la sociedad y la vulneración del derecho al trabajo por tener antecedentes penales Chiclayo 2019” para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo lo cual llevo a las siguientes conclusiones:

- a) Se llega a determinar que si existe vulneración del derecho al trabajo por tener antecedentes penales y este evita la reinserción a la sociedad. Esto situación se materializa cuando las empresas, así como el Estado solicitan no tener antecedentes como requisito para poder conceder un puesto laboral, lo cual consideramos una práctica inconstitucional, denigratoria y discriminatoria.

- b) Se llega a establecer también que la exigencia de antecedentes penales en el ámbito laboral no llega a sociabilizar la dignidad humana de la persona como valor supremo absoluto, llegando a contravenir la racionalidad de los actos del individuo, la sociedad y el Estado.
- c) De los casos delimitados se determina que en la actualidad la vulneración del derecho al trabajo es un problema existente debido a que muchas personas que tienen antecedentes penales no llegan a acceder a un trabajo llegando a vulnerar sus derechos y el principio de dignidad.

Sánchez Guarniz, Deysi Noemí (2021) en su tesis “Percepción de la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021” para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Cesar Vallejo lo cual llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Se logró determinar que existe una relación positiva y significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021, dado que, ante una sanción de amonestación escrita, se vulnera el principio de imparcialidad.
- b) Se ha logrado determinar que existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, esto se explica en base a los resultados obtenidos en las encuestas, demuestran que el atribuir responsabilidad ocasiona la apertura de un procedimiento disciplinario.

Hermogenez Mendoza Ancco (2019) es su tesis “Los contratos administrativos -CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana” para optar el grado académico de doctoris scientiae en derecho por la Universidad Nacional del Antiplano obtuvo las siguientes conclusiones.

- a) Que, en nuestro país, no se cuenta con una norma jurídica y no se cuenta con un ordenamiento jurídico. En materia laboral.

- b) Que, con el objetivo de disminuir la situación crítica de la normatividad laboral se han creado regímenes especiales con la Contratación Administrativa de Servicios, empero solo ha agravado ya que vulnera los derechos de los trabajadores e infringe los principios más importantes de los principios laborales de los trabajadores.

2.1.2 Antecedentes a nivel Internacional

En los antecedentes internacionales se plasman los siguientes estudios que guardan estricta relación con la presente investigación:

Paul Oswaldo Maldonado Ordoñez (2020) en su tesis “La vulneración de los derechos al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador” para optar el título de magister en derecho laboral y seguridad social por la Universidad de Cuenca llegó a las siguientes conclusiones.

- a) Que, hoy en día es inaceptable la existencia de trabajadores cuyos derechos sean vulnerados. Esto, teniendo en cuenta el amparo y el desarrollo que les concede la regulación nacional e internacional.
- b) Que, dentro de la relación laboral, existe la vulneración de los derechos laborales ya que los trabajadores por tratar de cuidar su empleo aceptan situaciones que no consideran ningún tipo de derechos.

Braulio Vinicio Galarza Tapia (2021) en su tesis “El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga 2020” trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil lo cual llegó a las siguientes conclusiones:

- a) El reconocimiento de la normativa nacional e internacional, implica una amplia contribución para el conocimiento y que genera irradiación constitucional. Teniendo en consideración el alcance de la tutela efectiva de los derechos laborales, en el presente se ha establecido una construcción doctrinaria y jurídica de los derechos de los trabajadores puesto que se analizó diferentes acuerdos, reformas, leyes y políticas estatales de protección de derechos y que regulan el teletrabajo.

- b) Los países que han implementado el teletrabajo promovieron estrategias para la protección del trabajador quienes precisan las características principales en relación de esa modalidad enfocándose en aspectos ventajosos y beneficiosos, demostrando que una eficiente aplicación garantiza un eficaz desempeño mejorando la productividad y aumentando los niveles de empleo, cosa que no sucede en Ecuador al ser una figura nueva.
- c) Cabe mencionar que hay empresas que brindan toda la facilidad e implementación para el teletrabajo, esto generalmente sucede en el ámbito privado. Pues a pesar de ello la falta de una regulación adecuada y una norma se puede vulnerar los derechos de los trabajadores entre ellos podemos ver la desconexión y salud si fiendo de esta manera el estrés y aislamiento social del tele trabajador.

2.2. Bases teóricas o científicas.

Que, desde la perspectiva jurídica para Ramírez Gronda (1982) el “derecho es la coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determine, excluyendo todo impedimento” (p.114) por ello el derecho es personalísimo que le asiste a cada uno de los trabajadores.

Por su parte, García Maynez (1961) señala que el “Derecho intrínsecamente válido es la regulación bilateral justa de la vida de una comunidad en un momento dado.” (1881- 203). Por consiguiente, el derecho es el conjunto de normas que rige la conducta de la institución empleadora y de los trabajadores administrativos.

Que, desde el ámbito jurídico para Nikken (1994) los “derechos humanos laborales están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado” En tal sentido, el estado es el ente protector de hacer respetar los derechos humanos de los trabajadores.

Mientras tanto, según Hernández y Fuentes (1991) El trabajo es un derecho laboral y fundamental que el hombre posee por su naturaleza y dignidad. Por tanto, los derechos humanos laborales son constitutivos y por ello deben ser protegidos por el estado.

Desde la posición jurídica de Bustamante y Gonzales (1992) los derechos humanos laborales son “un instrumento de respeto y estímulo a la dignidad de todos los seres

humanos” por consiguiente, el Estado está obligado a cumplir el rol tutelar entre empleadores y trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010:22) respecto a los derechos humanos laborales, es necesario tener conocimiento que todos los seres humanos tenemos derecho a perseguir el bienestar material económico todos en igualdad de oportunidades sin distinción de raza, sexo, credo, dentro de esta categoría están considerados los trabajadores de ocupación administrativa y sus derechos humanos laborales.

Asimismo, Colmenares (2011) sustenta ” se debe entender que el trabajador no solo tiene derechos laborales si no algo más que es inherente al ser humanos como persona y ciudadano como la protección ante el acoso sexual, discriminación, el acoso psicológico. ” por ello, los derechos laborales trascienden ante la necesidad de proporcionar amparo a la parte objetivamente frágil de una relación laboral. En este caso, los trabajadores en la ocupación administrativa en el club deportivo de Huamanga-Ayacucho.

De acuerdo a Cannesa (2008) La Declaración Universal de Derechos Humanos declarada en 1948 engloba un conjunto de derechos laborales, los cuales se perfilan como parte de los derechos humanos. Estos derechos son, derecho a 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 a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de

los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros” Por consiguiente, los derechos humanos y los derechos laborales no pueden ser entorpecidos.

2.2.1. La regla in dubio pro operario

El concepto de la regla in dubio pro operario según el autor Javier Arévalo Vela (2016) “el juez o el intérprete, antes varios sentidos de una norma deben elegir aquel que resulte más favorable al trabajar, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio” (p. 61) el derecho laboral es interpretación favorable al trabajador.

El concepto de esta regla según Lesly Marina Montoya Obregón (2019) “el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador”, (p. 4) el Derecho Laboral debe utilizarse esfuerzos razonables para obtener el resultado favorable.

2.2.2. La regla de la norma más favorable

El concepto de la regla según el autor Javier Arévalo Vela (2016), “esta regla en caso de existir normas divergentes aplicables a una misma situación jurídica laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador” (p. 61) Esta regla debe ser aplicado a favor del trabajador. Esta regla según el sr. Julio Ismael Camacho Solís (2012), que reúna todos los presupuestos que son exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo (p. 243),

que, tiene que cumplir con todos los requisitos que exige la ley para poder aplicar a favor del trabajador.

2.2.3. La regla de la condición más beneficiosa

El concepto según Mariano Salinas (2017) “el concepto jurídico que viene a referirse a una decisión que proviene, exclusivamente, de parte del empresario y se introducirá en el contrato del trabajador de una manera posterior. Por consiguiente”, (p.54), Esta regla se refiere que puede ser introducida posterioridad al contrato la decisión.

El concepto de esta regla según Lourdes López Cumbre (2004) “constituye un principio aplicativo propio del ordenamiento laboral que, sin un claro referente legal, sí se basa en una reconocida creación jurisprudencial y doctrinal” (p.26), Por ello este principio exige al empleador las condiciones laborales en la contratación.

El concepto según Jorge Luis Toyama Miyagusuku (1993) “en especial en lo relativo a su ámbito de aplicación, esto es, si el principio se aplica sólo respecto de derechos nacidos de actos no normativos o también respecto de actos normativos” (p. 42), por ello con esta regla se pretende aclarar el panorama de los casos.

Nos dice el sr. Javier Arévalo Vela (2016) “la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio” (p.63), En esta regla puede observar varias condiciones de su origen.

2.2.4. El principio de irrenunciabilidad de derechos

El concepto del principio de irrenunciabilidad según el autor Javier Arévalo Vela (2016), “todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo”, (p. 69) Este principio busca proteger explícitamente al trabajador.

Este principio Luz Pacheco Zerga (2015) “La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los Ordenamientos jurídicos occidentales, pero con una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anterior al reconocimiento del Estado (p.8)” este principio impone ante posible que se realice renuncias en su propio perjuicio.

Según la Sra. Mejía Franco, Rosa (2009) menciona que el trabajador es la parte más débil y tiene todos los derechos fundamentales con respecto a la relación laboral (p.17), Este principio nos atribuye ciertos derechos irrenunciables a los trabajadores

Este principio nos hace entender según el sr. Jorge Toyama Miyagusuku (2001) el derecho laboral es reconocido por una norma imperativa (p.165), todo esto surge a raíz de que se ido vulnerando todos sus derechos.

2.2.5. El principio de continuidad de la relación laboral

Según este sr. Javier Arévalo Vela (2016), El principio de continuidad parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la Ley que origine su extinción (p.103), Este principio favorece tanto al trabajador y al empleador porque no solo este una vocación.

Según Luz Pacheco Zerga (2015) La estabilidad de un trabajador en su puesto de trabajo puede “verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si éste se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador” (p. 13) Este principio nos garantiza de los despidos nos justificado.

Lesly Marina Montoya obregón (2019) menciona sobre el trabajador que si este continúa trabajando un plazo mayor al periodo máximo de

contratación laboral que establece la Ley (05 años), este tiene toda la protección laboral para no ser despedido, solamente puede vulnerarse sus derechos por causas establecidas por ley (p. 10), este principio opera un límite de tiempo de contratación indeterminada.

El concepto según el Alejandro Lillo Arzola (2017) esta ha sido creado como para proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores que proceden de sus respectivos contratos individuales o colectivos (p. 15), de esta manera nos permite el vínculo laboral.

2.2.6. El principio de primacía de la realidad

Desde la posición jurídica de Javier Arévalo () “en caso existan discrepancias entre los que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, se debe optar a los primeros.” Así mismo, Arévalo señala que los contratos civiles son medios probatorios los cuales han sido establecidos el primer párrafo del artículo 4to de LPCL para comprobar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. Es decir, mediante este medio se le reconoce al trabajador los derechos que les han sido otorgados según ley.

Del mismo modo, tomando en cuenta el artículo Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497 y que los hechos priman sobre las apariencias, el juez de trabajo no debe conformarse con la supuesta verdad, de lo contrario, debe de investigar las circunstancias que son más relevantes a la verdad existente.

Asimismo, Lesly Montoya sostiene que el principio de la primacía de la realidad es el “principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede.” Así mismo, Montoya señala que también se emplea este principio para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios frente a la existencia de un vínculo laboral.

Respecto al principio de la primacía de la realidad, Ricardo Barahona () sustenta que “En el Derecho Laboral existen una serie de principios

fundamentales que buscan proteger la parte débil de la relación laboral, es decir su fin es lograr el trato justo y equitativo.” En concreto, los principios tienen el fin de protección a los trabajadores.

Américo Pla sostuvo que el principio de la primacía de la realidad “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como,”. Es decir, es un medio por el cual se identifica si existe un vínculo laboral entre el empleador y el empleado.

Mientras tanto, Francisco Javier Romero Montes () menciona que el principio de primacía de la realidad “es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral; por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas:” En pocas palabras, bajo este principio se deben considerar principalmente los hechos antes que las formas. Adicionalmente, Francisco Escobar Henríquez indica que la Primacía de la Realidad “Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal”. Por consiguiente, en caso de discrepancias en el ámbito laboral, se debe dar prioridad a lo que realmente a ocurrido y no dar conformidad solo a la supuesta verdad sobre los hechos.

2.2.7. Principio de razonabilidad

El principio de la razonabilidad hace referencia a la protección de un fin válido. En este sentido, Javier Arévalo Vela señala que “Este principio nos enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral.” Podemos decir que, en el ámbito de derecho laboral, el principio de razonabilidad consiste en evitar las arbitrariedades en la relación laboral.

Mientras tanto, según PLA el “principio de Razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y

debe proceder conforme a la razón” (p. 364). En otras palabras, existe un parámetro que limita el comportamiento del empleador y los trabajadores.

Entre las normas del Derecho laboral positivo que se hace mención al principio de razonabilidad, tenemos las siguientes:

- a) Se debe entender la aplicación de toda medida disciplinaria todo dentro de los límites de razonabilidad (LPCL, art. 9 primer párrafo).
- b) Ejercicio del ius variandi dentro de criterios de razonabilidad (LPCL, art. 9 segundo párrafo).
- c) El consentimiento de plazo razonable, para poder presentar de inmediato los descargos por la imputación de falta grave (LPCL, art. 31).
- d) Comprobación de la razonabilidad cuando se da el periodo de suspensión temporal de labores (D. S. N.º 001-96-TR, art. 22).
- e) Determinación del valor del transporte para no ser considerado como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (TUOLCTS, art. 19 inc. e).
- f) Determinación del valor de las condiciones de trabajo para no ser consideradas como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (TUOLCTS, art. 19 inc. f).
- g) Desde el punto de vista de Lesly Marina Montoya Obregón “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho.”

2.2.8. El principio de la buena fe

Según la posición jurídica de Javier Arévalo Vela, bajo principio de la buena fe “las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad.” Es decir, la buena voluntad.

Respecto a este principio, el artículo 1362° del Código Civil, establece que los “contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes.”

Mientras tanto, Gamarra (2004) sostiene lo siguiente: “Es un criterio de ponderación que resuelve el conflicto planteado a la luz de una determinada orientación valorativa “(p. 483)

Para Luz Pacheco Zerga, Este principio de buena fe se puede definir como “la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual.” Es decir, el principio de buena fe es la base del desarrollo de la persona, por ello el empleador y empleado están sujetos a cumplir las responsabilidades adquiridas el contrato laboral.

Así mismo, podemos decir que el principio de buena se basa en el compromiso de actuar de manera honesta para mantener una buena armonía en el ámbito laboral.

2.2.9. El principio de no discriminación

Javier Arévalo Vela, sostiene que el principio de no discriminación “se basa en la supresión de las diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación menos favorable que el resto de trabajadores, sin mediar motivo que justifique dicho proceder.” Es decir, este principio se enfoca en eliminar ciertas diferencias que no tengan alguna legitimidad y que ubican a un trabajador en un ámbito perjudicial en el centro de labores.

Vale decir que en nuestro derecho positivo con respecto a la discriminación se ha prohibido en diversas normas, mencionamos lo siguiente:

- a) La hostilidad, la discriminación por diversas formas, como al sexo, raza, religión, idioma u opinión. (LPCL, art. 30 inc. f).
- b) La discriminación consiste en la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades que nos da la constitución Política del Perú en igualdad de oportunidades y tratos sin distinción alguna, para acceder a centros de educación como la formación técnica y profesional, sin ningún trato diferenciado que

vulnerare nuestros derechos ya sea por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole (Ley N° 27270 del 25 de junio de 2000 modificatoria de la Ley N° 26772).

Para Lesly Marina Montoya Obregón, El principio de igualdad de trato y no discriminación es “la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley.” En otras palabras, este principio ampara los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de la relación laboral durante la vigencia del contrato.

Desde la posición jurídica de PLA, “el principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto” (PP- 414 - 415). Podemos decir que este principio combate las prácticas discriminatorias en cualquier circunstancia.

Montoya también sostiene que “la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.” Por ello, el principio de la no discriminación es esencial ya que actúa como ente protector de las relaciones laborales.

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

El derecho es un conjunto de normas que rigen la conducta de todas las personas que forman parte de una sociedad. Estas normas han sido creadas con la finalidad de lograr justicia, armonía, bienestar, seguridad y orden común en una región, país, territorio, etc. Para lograr el buen funcionamiento de una sociedad es necesario contar con un conjunto de leyes, regulaciones y normas. El derecho regula el actuar de los individuos de una sociedad estableciendo facultades, deberes y sanciones. En otras palabras, es el conjunto de normas que reglamentan la convivencia de los individuos en la sociedad, además permiten resolver conflictos en el seno de una sociedad.

Mientras tanto, los derechos humanos laborales son un conjunto de reglas jurídicas que se encargan de regular las obligaciones entre los empleadores y los trabajadores; es decir, rige las conductas de todos los individuos que forman parte de una relación contractual. Así mismo, se puede entender por derechos laboral todo el conjunto de principios protectores que regulan las prestaciones de servicios de un individuo a otro a cambio de una retribución económica. En otras palabras, los derechos laborales tienen la función de que tengan garantías y respetar todos los derechos fundamentales de todos los que laboran.

2.3.1. La regla in dubio pro operario

Es un principio que se origina cuando una norma posee diferentes interpretaciones posibles por lo cual el especialista jurídico, en caso exista duda en los conflictos, debe elegir el más propicio para el trabajador. En otras palabras, es un principio de favorabilidad laboral en el cual es juez debe optar por aquella norma que sea más beneficiosa al trabajador. Por ejemplo, si en un contrato laboral se establece que a un empleado de tiempo completo le corresponde un mes de vacaciones siempre en cuando haya cumplido una jornada laboral mínima de 40 horas semanales, en el mes de agosto, el trabajador contará con 31 días de vacaciones y no 30 días, el cual es más favorable.

Cuando nos referimos a la regla de la condición más beneficiosa estamos hablando sobre las condiciones más propicias que brinda un empleador a sus trabajadores. Es decir, los sujetos de un contrato laboral bajo un acuerdo mutuo o ya sea por decisión del empleador forman las condiciones más favorables en un ámbito laboral los cuales al ser incluidos en el contrato establecen auténticos derechos obtenidos. Por consiguiente, si un trabajador ya obtuvo condiciones beneficiosas los cuales con el tiempo y las circunstancias son desmejoradas, podrá seguir manteniendo las condiciones más favorables. Por ejemplo, si desde el principio del contrato laboral un trabajador administrativo cuenta con un salario adicional por antigüedad, no dejará de percibirlo y de esa manera podrá seguir manteniendo la condición más beneficiosa.

2.3.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio busca proteger explícitamente al trabajador. Este principio tiene como fin evitar que el trabajador renuncie a sus derechos y garantías otorgados por las normas laborales. Esto, con la finalidad que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos otorgados y actúe en perjuicio propio. Por ejemplo, el salario y las vacaciones son derechos que las leyes establecen como irrenunciables por lo tanto el trabajador no podrá ser obligado a renunciar.

2.3.3. El principio de continuidad de la relación laboral.

El trabajador alcanza un amparo, este no puede ser despedido de manera intempestiva a menos que esté establecida en la ley. En otras palabras, el principio de continuidad significa la estabilidad laboral logrado por el trabajador que el permite la continuación de la relación laboral a tiempo indefinido el cual solo puede ser extinguido por cuestiones de salud, fallecimiento, renuncia voluntaria, u otros motivos regidos por ley. Por ejemplo, si un empleado ha laborado más de 5 años en una empresa sin recorte alguno, ha adquirido una estabilidad laboral, bajo la modalidad del contrato indeterminado.

2.3.4. El principio de primacía de la realidad.

Este principio en caso exista discrepancias en el ámbito laboral, se debe dar prioridad a lo que realmente ha ocurrido en el lugar de los hechos y no dar conformidad solo a la supuesta verdad sobre ello. es decir, este principio general de derecho laboral buscar proteger a la parte desvalida en un contrato laboral dando prevalencia a lo que sucede en la práctica mas no a lo que se ha materializado en los documentos. Por ejemplo, si en un contrato laboral figura que un trabajador cumple con funciones de limpieza en la institución, pero sin embargo por falta de docentes esta misma persona cumple funciones de enseñanza, se deberá otorgar la posición de profesional. Esto pese a que el contrato diga lo contrario.

2.3.5. El principio de la razonabilidad hace referencia.

A la protección de un fin valido. podemos decir que, en el ámbito de derecho laboral, el principio de razonabilidad consiste en evitar las arbitrariedades en la

relación laboral. En otras palabras, existe un parámetro que limita el comportamiento del empleador y los trabajadores. Así mismo, podemos decir que en toda relación laboral el empleador y el trabajador deben de actuar de acorde a la razón. En consecuencia, el principio de razonabilidad es un mecanismo de control contra las arbitrariedades que puedan afectar los derechos laborales de un trabajador. Por ejemplo, un empleador no podrá dar por finalizado un contrato laboral de un trabajador de una manera unilateral por el simple hecho de que el trabajador haya cometido una falta leve y el cual no haya causado perjuicios a la institución donde labora. En este sentido, este principio tiene por finalidad mitigar situaciones en los cuales los empleadores actúan de una manera autoritaria contra sus trabajadores.

2.3.6. El principio de la buena fe.

Es la base del desarrollo ético de la persona, por ello, el empleador y empleado están sujetos a cumplir las responsabilidades adquiridas en el contrato laboral. Podemos decir que el principio de buena fe se basa en el compromiso de actuar de manera honesta para mantener una buena armonía en el ámbito laboral. Así mismo, podemos definir el principio de buena fe como estándar de comportamiento en los cuales ambas partes deben de guardar lealtad, fidelidad, veracidad, prudencia, confianza, diligencias, etc. Por ende, podemos mencionar que el principio de buena fe se basa en las obligaciones de comportamiento adecuados de los empleadores y trabajadores. Por ejemplo, si un trabajador respeta y actúa acorde a lo dicho en el contrato laboral, hay buena fe.

2.3.7. El principio de no discriminación.

Se enfoca en eliminar ciertas diferencias que no tengan alguna legitimidad y que ubican a un trabajador en un ámbito perjudicial en el centro de labores. en otras palabras, este principio ampara los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de la relación laboral durante la vigencia del contrato. Podemos decir que este principio combate las prácticas discriminatorias en cualquier circunstancia. Por ejemplo, si un trabajador tiene una discapacidad física; sin embargo, este no le inhibe de cumplir sus funciones en el trabajo, el empleador no puede despedirlo ya que si lo hace estaría incurriendo en una

discriminación laboral. Por ello, el principio de la no discriminación es esencial ya que actúa como ente protector de las relaciones laborales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es alta.

3.2. Hipótesis específicas:

- La vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es alta.
- La vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es alta.
- La vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.
- La vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es alta.
- La vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, es alta.
- La vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.
- La vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, es alta.
- La vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, es alta.
- La vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.

3.3. Variables:

Variable	Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa
Definición conceptual	García (2010) explica que esto se produce en tres momentos distintos, es decir: Antes de iniciada el vínculo laboral. La gran mayoría de personas que van a vincularse contractualmente en su trabajo carece de capacidad negociadora y debe aceptar las condiciones planteadas por el empleador. Así, la adenda de trabajo asume la forma de uno de adhesión. Durante el vínculo laboral. El servidor público o privado es el responsable de indicar en donde se ejecuta la labor. Es más, está planteado legalmente por medio de la dirección. Después de extinguida el vínculo laboral.
Definición operacional	Vulneración de los derechos del trabajador en ocupación administrativa se da cuando el empleador sin justificación razonable actúa de manera desproporcionada o arbitraria contra el trabajador limitándole el goce de sus derechos laborales.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vulneración de la regla in dubio pro operario. ✓ Vulneración de la regla de la norma favorable. ✓ Vulneración de la regla de la condición más beneficiosa. ✓ Vulneración del principio de irrenunciabilidad. ✓ Vulneración del principio de continuidad. ✓ Vulneración del principio de primacía de la realidad. ✓ Vulneración del principio de razonabilidad. ✓ Vulneración del principio de la buena fe. ✓ Vulneración del principio de no discriminación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regla in dubio pro operario ✓ Regla de la norma favorable ✓ Regla de la condición más beneficiosa ✓ Principio de irrenunciabilidad ✓ Principio de continuidad ✓ Principio de primacía de la realidad. ✓ Principio de razonabilidad. ✓ Principio de la buena fe.

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

El método que se utilizó en la investigación es el método científico, esto demuestra y se realiza la contrastación de la hipótesis que se ha planteado

4.1.1. Método general

Sampieri y Baptista (2010, p.169) menciona sobre el enfoque cuantitativo que esta se utiliza para la recolección de los datos de las pruebas de hipótesis, las respectivas mediciones y el análisis estadístico, para ver como se establecen los comportamientos, de esta manera probar la teoría.

4.1.2. Método específico

Menciona Abad (2009, p.94), que la investigación es necesaria, en esta fase se realiza la revisión minuciosa de la literatura, el análisis de los datos y la respectiva interpretación.

4.2. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada porque en esta se ha de recoger la muestra en una sola tanda o momento. Es observacional porque en esta investigación el investigador no ha de manipular ni intervenir, por lo tanto, la investigación es de una sola variable y es descriptiva, en esta se determina los factores de caracterización.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo, porque se ha observado y estudiado a través de los instrumentos de medición como son las encuestas, así como menciona Hernández (2017, p. 93), La finalidad es observar el fenómeno.

4.4. Diseño de la investigación

El diseño es correlacional, corresponde a las ciencias sociales. (Supo, 2015). En el campo del Derecho, es un estudio jurídico social.



Donde:

M = Muestra

O = Situación jurídica de víctima de delito según el código penal.

4.5. Población y muestra

Menciona Polit (2000, p.34) que la población es un conjunto de individuos, que sea de estudiar y sobre las teorías se aplicaron los resultados que obtuvieron a través de una encuesta o una prueba, siendo así a partir de supuestos se hace la determinación de la población, todo para el objeto de estudio.

Delimitación cuantitativa de la población

La población está integrada por personal administrativo del Club Deportivo de la Provincia de Huamanga- Ayacucho

El objeto de estudio es la población.

Criterio de inclusión:

Se incluye al personal con contrato

Criterios de exclusión:

Se excluye al personal sin contrato

Muestra

Se realiza el tamaño de las respectivas muestras

El tamaño de la muestra es de 54 personales administrativos del Club Deportivo de la Provincia de Huamanga- Ayacucho

Muestreo

El tipo de la muestra es no probabilístico, porque es homogéneo, por conveniencia.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Martínez (2007) manifiesta los instrumentos de medición como las encuestas el cuestionario es muy importante la herramienta para realizar las respectivas conclusiones sobre los grupos estudiados ya sea la muestra o la

población que se ha de estudiar e investigar. Esto requiere de manera clara y precisa de la formulación de preguntas todo de acorde al nivel de la edad y nivel cultural dirigido al grupo que se ha de investigar.

Encuestas: Las encuestas tuvieron preguntas cerradas se aplicó a al personal administrativo.

Validez y confiabilidad: la validez se realizó a través de juicios de expertos, se contó con (2) docentes metodólogos y (2) docentes especialistas para realizar la respectiva validación de los instrumentos que se emplearon. La confiabilidad es un instrumento que permitió la validación de los resultados esta se utilizó con la prueba de piloto, en la que se aplicó a 15 personales administrativos que litigan, todo ello por el programa de alfa de Cronbach, que muestran los rangos y niveles de confianza, oscilan entre cero y una unidad.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se hizo efectivo al utilizar el respectivo procesamiento de análisis de todos los datos, las tabulaciones se hicieron con el programa Excel y Microsoft Word, de la misma manera se utilizó el programa estadístico SPSS con el nivel de confianza del 95% con una aproximación y exacta precisión de los datos sobre todas las encuestas aplicadas en la investigación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El trabajo de investigación es veraz porque las citas y las referencias bibliográficas son de los autores y se ha respetado todo aspecto ético.

Es confidencial por que se contó con la reserva de los individuos encuestados,

Originalidad: El trabajo de investigación es veraz se ha respetado todas las formas de las normas APA no existe plagio

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Se analizan los resultados de los objetivos y cada una de las hipótesis planteadas, siendo así, se vio en primer momento la variable de la vulneración de los derechos al trabajador en la ocupación administrativa. Se aplicó el cuestionario utilizando la escala de Likert , en la que se le dio al entrevistado para que marque cada uno de los valores, en las que aparecen tres alternativas de: nunca, a veces y siempre.

5.1.1. Resultados de la variable: Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa

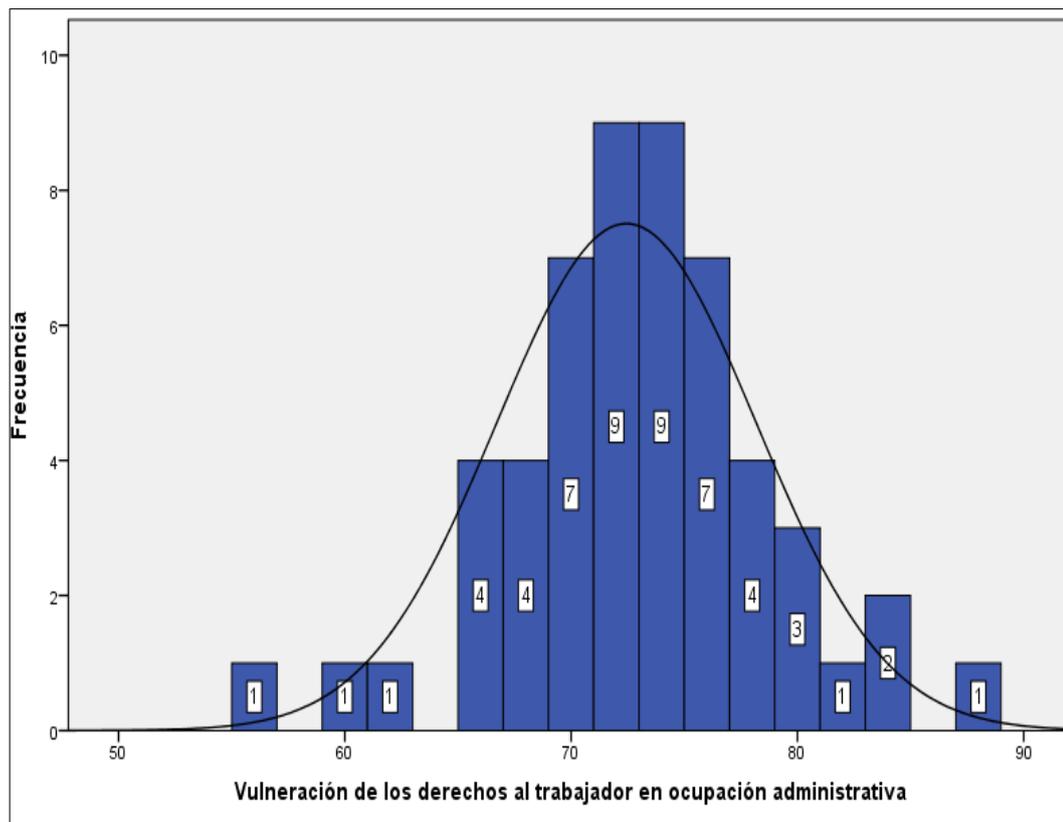
Se presenta a continuación el procesamiento de los datos de la escala sobre Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa, los resultados se presentan a continuación:

Tabla 01. Estadígrafos de los puntajes de Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.

Niveles	Valor
Media	72,44
Desviación estándar	5,74
Coeficiente de variabilidad	7,92%
Puntaje mínimo	56
Puntaje máximo	87

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.

Figura 01. Distribución de los puntajes de la escala vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 01

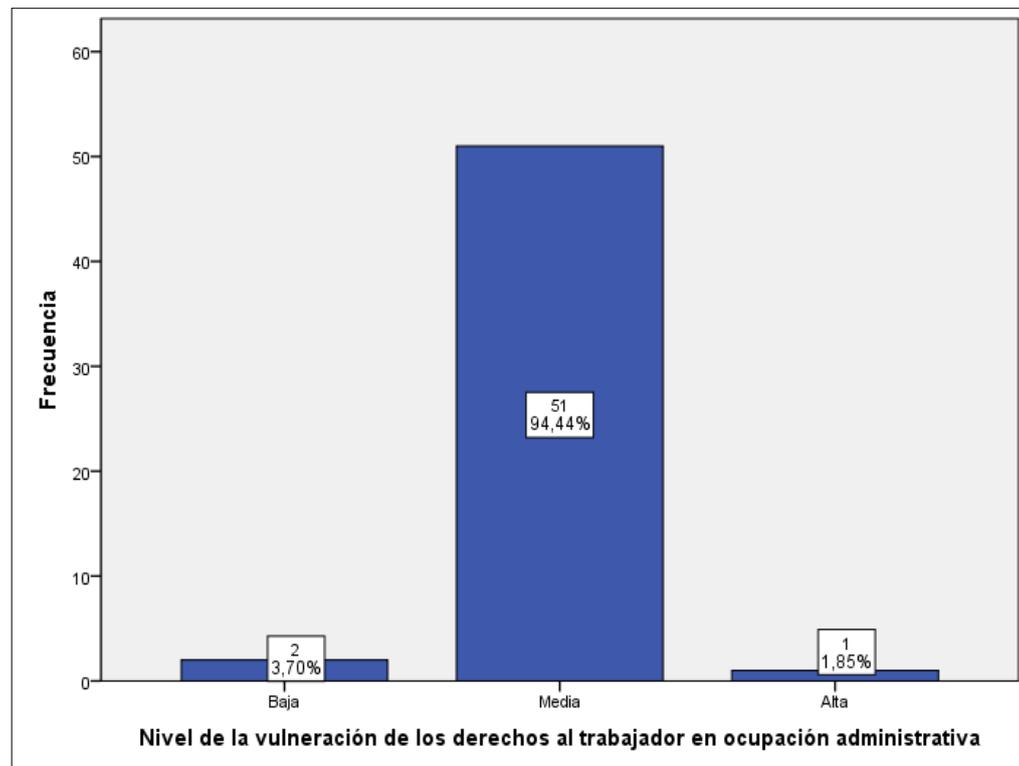
Interpretación: Según la tabla 01 se puede ver que la distribución promedio de los puntajes de la escala de vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa obtenidos por los 54 personal administrativo encuestados es de 72,44 el cual se ubica en el nivel medio, con una dispersión de los puntajes moderada (5,74) y una variabilidad del 7,92% lo que nos indica que los resultados son homogéneos, debido a que no superan el 33,33% de coeficiente de variabilidad.

Tabla 02. Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	36 – 60	2	3,70%
Media	61 – 85	51	94,40%
Alta	86 – 108	1	1,9%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.

Figura 02. Niveles de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 02

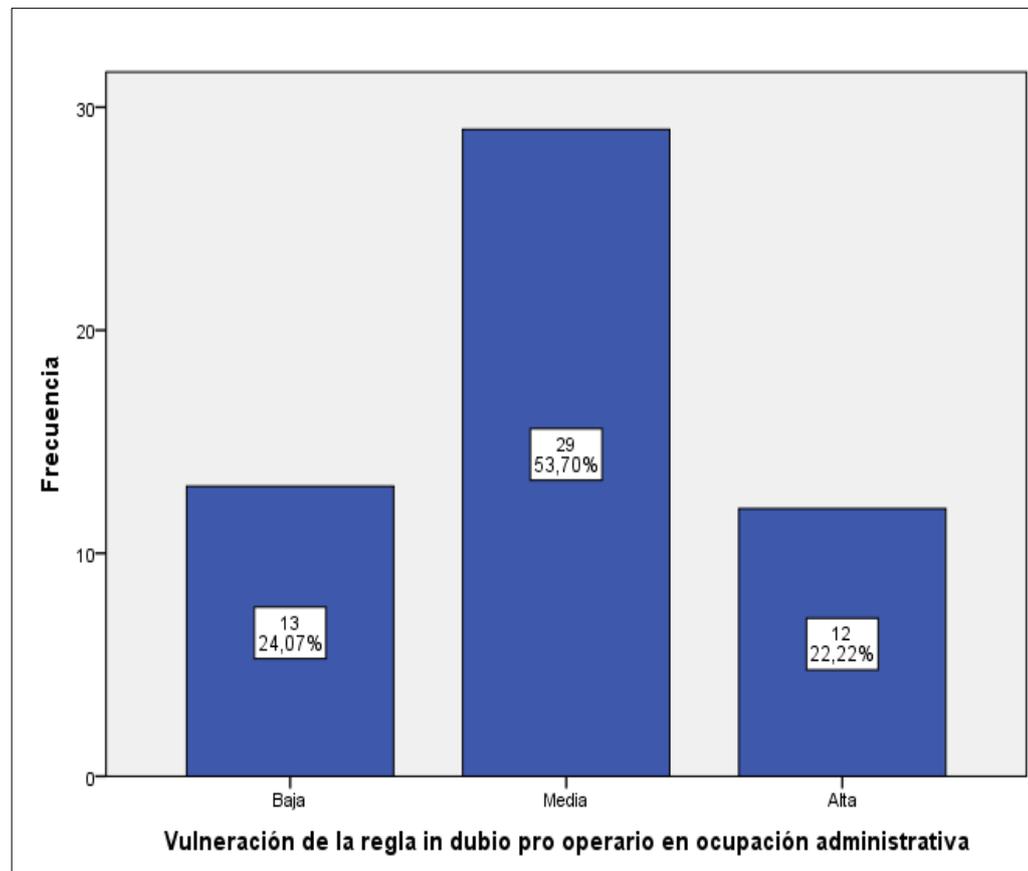
Interpretación: según la tabla 02 y figura 02, se puede apreciar que, de los 54 personal administrativo encuestados, la mayoría 94,44% (51) tienen un nivel medio, el 3,70% (2) presentan un nivel bajo y el 1,85% (1) del personal administrativo presentan un nivel alto de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.

Tabla 03. Dimensión vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	4 – 6	13	24,10%
Medio	7 – 9	29	53,70%
Alto	10 – 12	12	22,20%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.

Figura 03. Niveles de la dimensión vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 03

Interpretación: Según la tabla 03 y figura 03, se aprecia que, de los 54 personal administrativo encuestados que participan en la investigación, la mayoría 53,70% (29) tienen un nivel medio, el 24,07% (13) presentan un nivel bajo y el 22,22% (12) presenta un nivel alto en la dimensión vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.

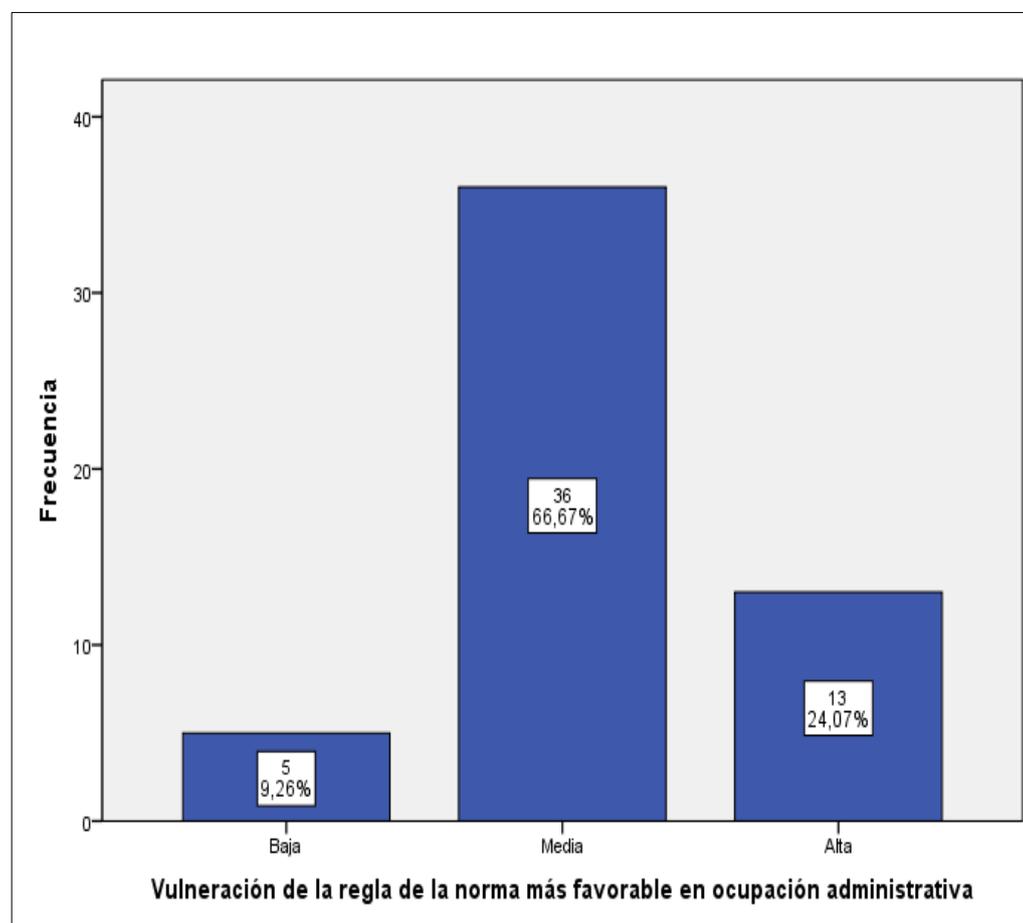
Tabla 04. Dimensión vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa.

Niveles	Baremo	fi	%
---------	--------	----	---

Bajo	4 – 6	5	9,30%
Medio	7 – 9	36	66,70%
Alto	10 – 12	13	24,10%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa.

Figura 04. Niveles de la dimensión Vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 04

Interpretación: Según la tabla 04 y figura 04 se observa que de los 54 personal administrativo encuestados que participan en la investigación, la mayoría 66,67% (36) tienen un nivel medio, el 24,07% (13) muestra un nivel alto y el 9,26% (5) de

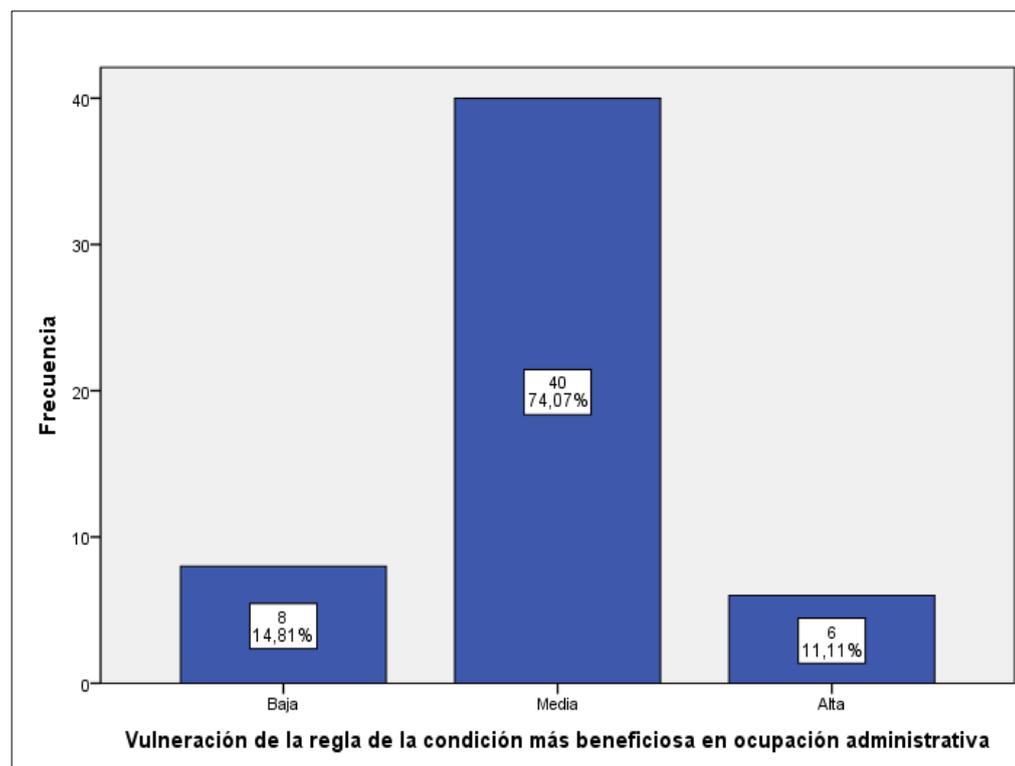
los personales administrativos muestra un nivel bajo en la dimensión vulneración de la regla de la norma más favorable en ocupación administrativa.

Tabla 05. Dimensión vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa.

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	4 – 6	8	14,80%
Medio	7 – 9	40	74,10%
Alto	10 – 12	6	11,10%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa.

Figura 05. Niveles de la dimensión vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 05

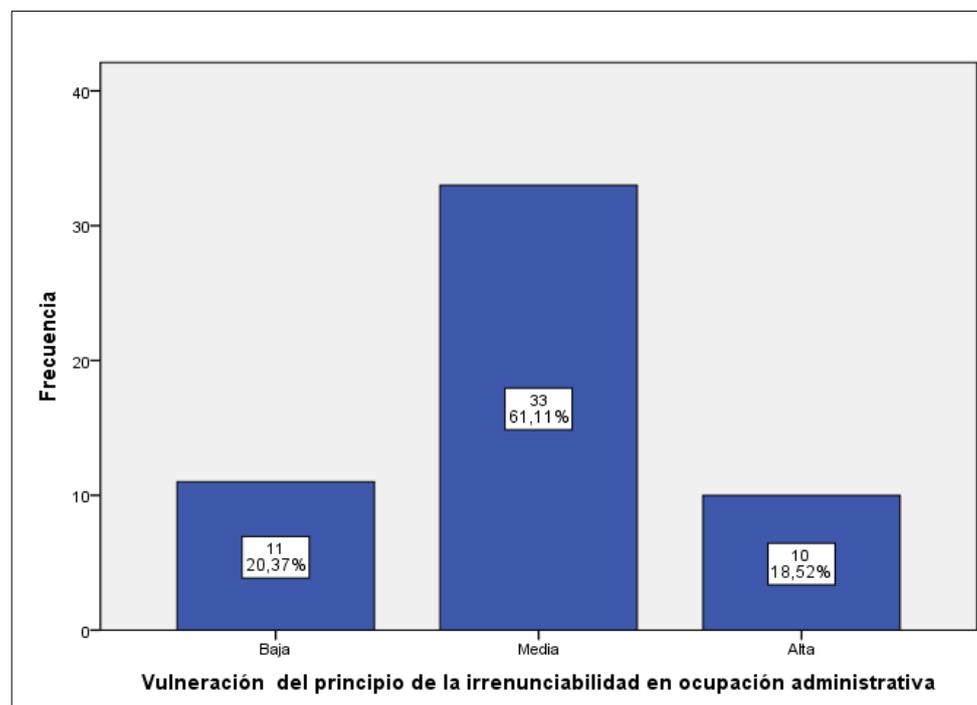
Interpretación: En la tabla 05 y figura 05 se aprecia que, de los 54 de los personales administrativos encuestados que participan en la investigación, la mayoría 74,07% (40) tienen un nivel medio, el 14,81% (8) presentan un nivel bajo y el 11,11% (6) del personal administrativo presentan un nivel alto en la dimensión vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa.

Tabla 06. Dimensión vulneración del principio de la irrenunciabilidad en ocupación administrativa.

Niveles	Baremo	Fi	%
Bajo	4 – 6	11	20,40%
Medio	7 – 9	33	61,10%
Alto	10 – 12	10	18,50%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de la irrenunciabilidad en ocupación administrativa.

Figura 06. Niveles de la vulneración del principio de la irrenunciabilidad en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 06

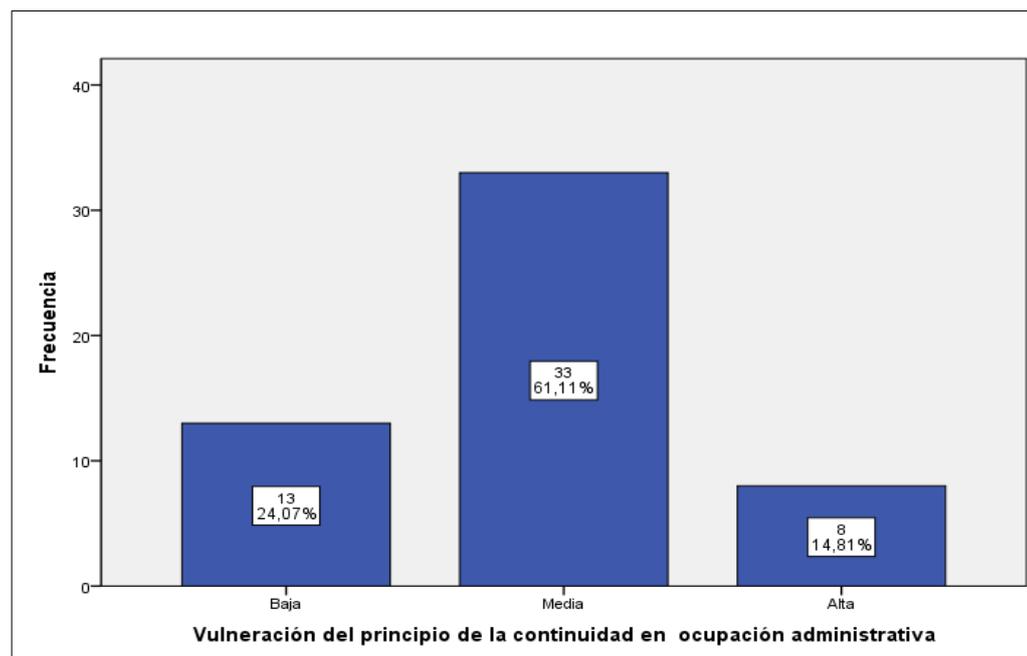
Interpretación: En la tabla 06 y figura 06 se aprecia que, de los 54 del personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 61,11% (33) tienen un nivel medio, el 20,37% (11) presentan un nivel bajo y el 18,52% (10) presentan un nivel alto en la dimensión vulneración del principio de la irrenunciabilidad en ocupación administrativa.

Tabla 07. Dimensión vulneración del principio de la continuidad en ocupación administrativa

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	4 – 6	13	24,10%
Medio	7 – 9	33	61,10%
Alto	10 – 12	8	14,80%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de la continuidad en ocupación administrativa.

Figura 07. Niveles de la vulneración del principio de la continuidad en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 07

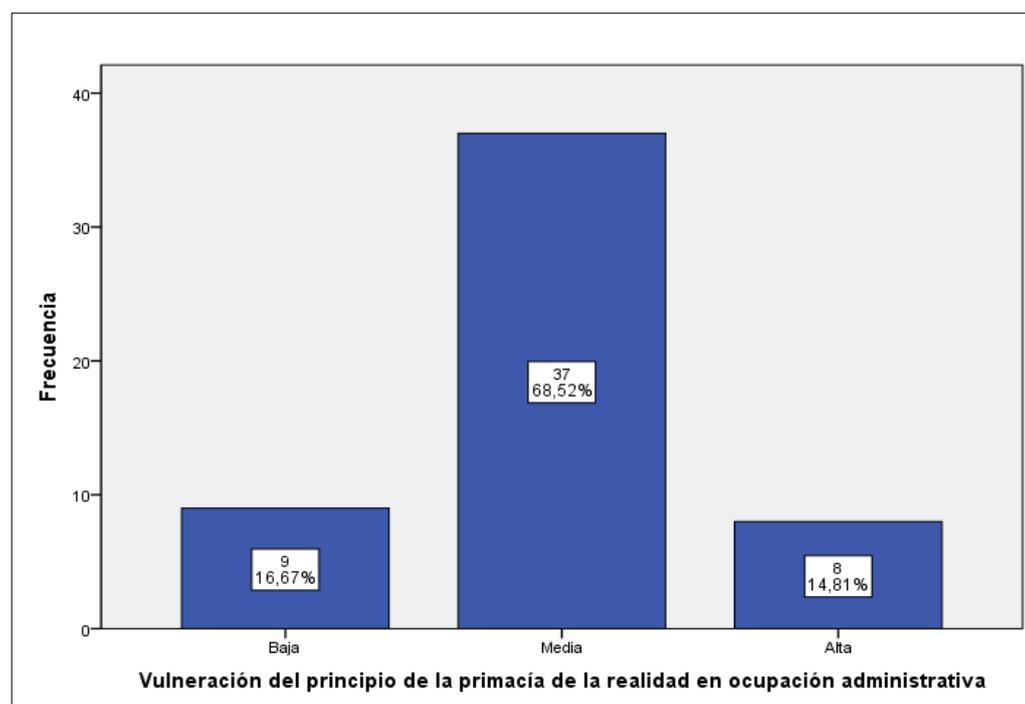
Interpretación: En la tabla 07 y figura 07 se aprecia que, de los 54 del personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 61,11% (33) tienen un nivel medio, el 24,07% (13) presentan un nivel bajo y el 14,81% (8) presentan un nivel alto en la dimensión vulneración del principio de la continuidad en ocupación administrativa.

Tabla 08. Dimensión vulneración del principio de la primacía de la realidad en ocupación administrativa

Niveles	Baremo	Fi	%
Bajo	4 – 6	9	16,70%
Medio	7 – 9	37	68,50%
Alto	10 – 12	8	14,80%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de la primacía de la realidad en ocupación administrativa.

Figura 08. Niveles de la vulneración del principio de la primacía de la realidad en ocupación administrativa



Fuente: Tabla 08

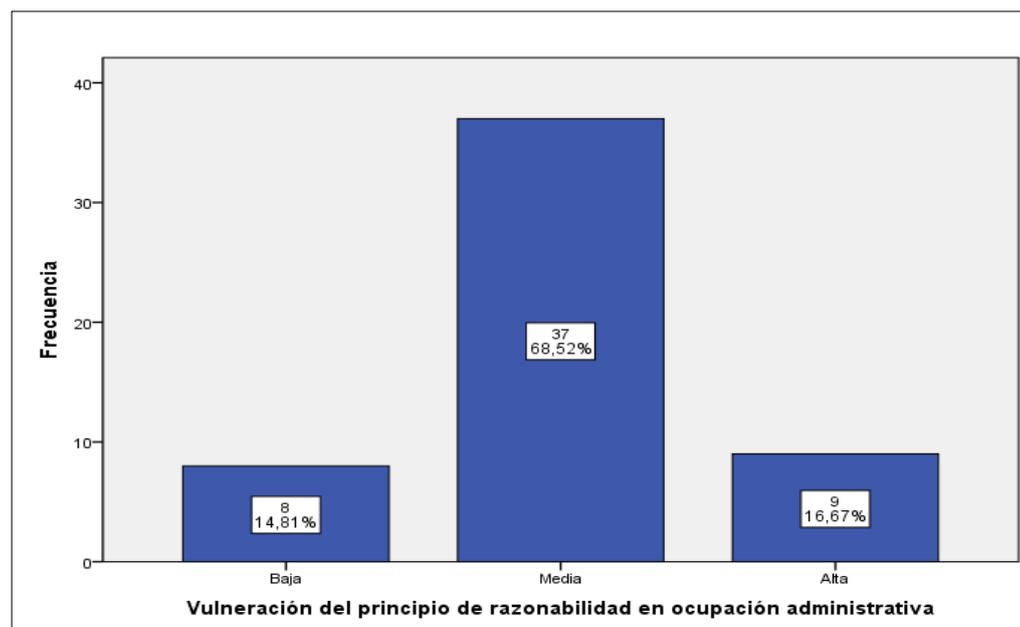
Interpretación: En la tabla 08 y figura 08 se aprecia que, de los 54 del personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 68,52% (37) tienen un nivel medio, el 16,67% (9) presentan un nivel bajo y el 14,81% (8) presentan un nivel alto en la dimensión vulneración del principio de la primacía de la realidad en ocupación administrativa.

Tabla 09. Dimensión vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	4 - 6	8	14,80%
Medio	7 - 9	37	68,50%
Alto	10 - 12	9	16,70%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa.

Figura 09. Niveles de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa.



Fuente: Tabla 09

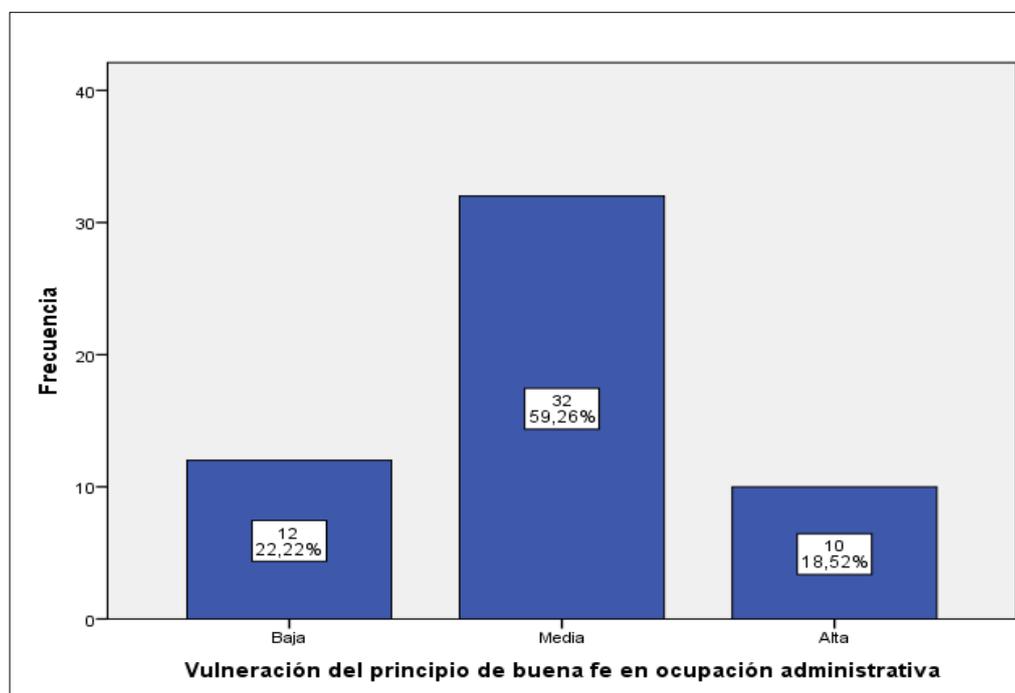
Interpretación: En la tabla 09 y figura 09 se aprecia que, de los 54 personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 68,52% (37) tienen un nivel medio, el 16,67% (9) presentan un nivel alto y el 14,81% (8) presentan un nivel bajo en la dimensión vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa.

Tabla 10. Dimensión vulneración del principio de buena fe en ocupación administrativa.

Niveles	Baremo	Fi	%
Bajo	4 - 6	12	22,20%
Medio	7 - 9	32	59,30%
Alto	10 - 12	10	18,50%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de buena fe en ocupación administrativa.

Figura 10. Niveles de la vulneración del principio de buena fe en ocupación administrativa



Fuente: Tabla 10

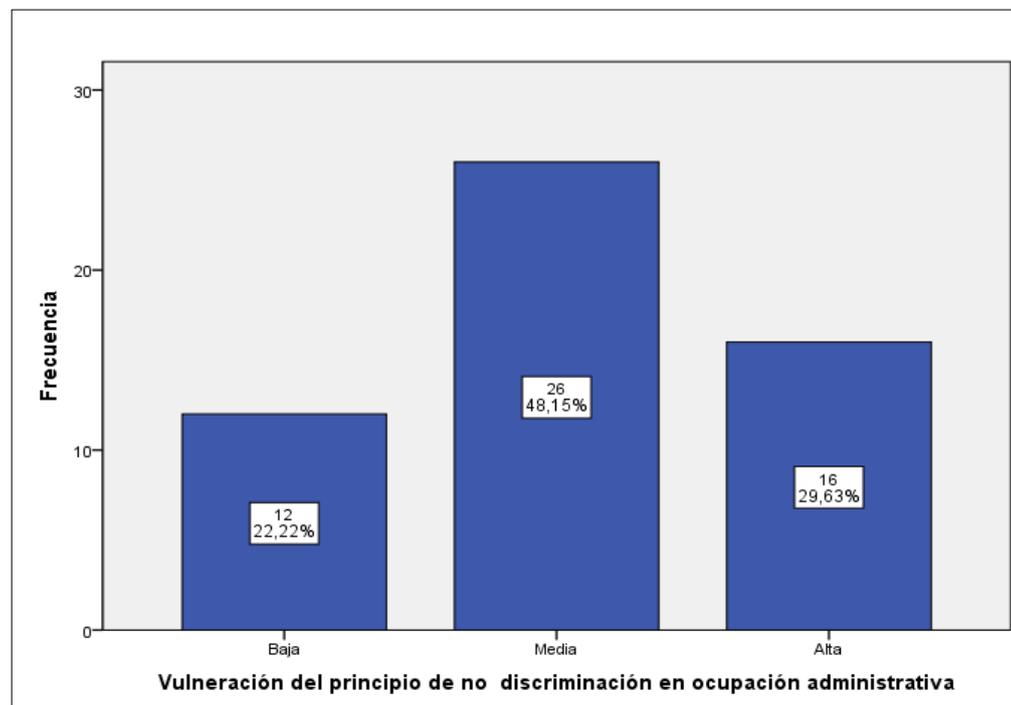
Interpretación: En la tabla 10 y figura 10 se aprecia que, de los 54 personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 59,26% (32) tienen un nivel medio, el 22,22% (12) presentan un nivel bajo y el 18,52% (10) presentan un nivel alto en la dimensión vulneración del principio de buena fe en ocupación administrativa.

Tabla 11. Dimensión vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa.

Niveles	Baremo	f _i	%
Bajo	4 - 6	12	22,20%
Medio	7 - 9	26	48,10%
Alto	10 - 12	16	29,60%
Total		54	100,00%

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa.

Figura 11. Niveles de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa



Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la tabla 11 y figura 11 se aprecia que, de los 54 personal administrativo encuestados quienes participaron en la investigación, la mayoría 48,15% (26) tienen un nivel medio, el 29,63% (16) presentan un nivel alto y el 22,22% (12) presentan un nivel bajo en la dimensión vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa.

5.2. Prueba de normalidad de las variables (kolmogorov-smirnov)

Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1)

H_0 : La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H_0 : $p \geq 0,05$

H_1 : La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

H_1 : $p < 0,05$

Se utiliza el programa SPSS versión 26 y se muestra la tabla siguiente:

Tabla 12. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa	0,099	54	0,020

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 12, se observa que el nivel p-valor de la variable Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa (0,020) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$) entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: La distribución de la variable no proviene de una distribución normal, es decir no es normal, por lo tanto, se concluye que, en la comprobación de las hipótesis de investigación, se debe utilizar pruebas no paramétricas.

5.3. Contrastación de las hipótesis

a) Hipótesis general

La vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 13. Valores observados y esperados de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	2	18.00	-16.00
Media	51	18.00	33.0
Alta	1	18.00	-17.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 14. Prueba de hipótesis general mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa
Chi-cuadrado	90.778
G1	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 14 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de los niveles de la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis general: La vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho es media, para un 95% de nivel de confianza.

b) Prueba de la primera hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 15. Valores observados y esperados de la de la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Básico	13	18.00	-5.00
Intermedio	29	18.00	11.00
Avanzado	12	18.00	-6.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 1 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba	Niveles de la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	10.111
Gl	2
Sig. Asintótica	0.006

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 16 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.006) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 1: la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 2:

La vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho es media

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho no difieren.

H₁: La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 17. Valores observados y esperados de la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	5	18.00	-13.00
Media	36	18.00	18.00
Alta	13	18.00	-5.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	28.778
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 18 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en

el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 2: La vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga -Ayacucho es media

Hipótesis específica 3:

La vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H₀ y H₁:

H₀: Las frecuencias de los niveles de la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho no difieren.

H₁: La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste.

Tabla 19. Valores observados y esperados de la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	8	18.00	-10.00
Media	40	18.00	22.00
Alta	6	18.00	-12.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba

	Niveles de de la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa
Chi-cuadrado	40.444
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 19 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto. y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 3: La vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 4:

La vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de

Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste.

Tabla 20. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Básico	11	18.00	-7.00
Intermedio	33	18.00	15.00
Avanzado	10	18.00	-8.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 21. Prueba de hipótesis específica 4 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba	
	Niveles de de la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	18.778
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 21 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere

significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 4: La vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 5:

La vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste.

Tabla 22. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	13	18.00	-5.00
Media	33	18.00	15.0
Alta	8	18.00	-10.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 23. Prueba de hipótesis específica 5 mediante Chi cuadrada
Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	19.444
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 23 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 5: La vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 6:

La vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de

Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 24. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	9	18.00	-9.00
Media	37	18.00	19.0
Alta	8	18.00	-10.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 25. Prueba de hipótesis específica 6 mediante Chi cuadrada
Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	30.111
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 25 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor

frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 6: La vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 7:

La vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H₀ y H₁:

H₀: Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho no difieren.

H₁: La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 26. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	8	18.00	-10.00
Media	37	18.00	19.0
Alta	9	18.00	-9.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si el p-valor < 0.05

Tabla 27. Prueba de hipótesis específica 7 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	30.111
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 27 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 7: La vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Hipótesis específica 8:

La vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho - es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho no difieren.

H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 28. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	12	18.00	-6.00
Media	32	18.00	14.0
Alta	10	18.00	-8.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 29. Prueba de hipótesis específica 8 mediante Chi cuadrada
Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	16.444
Gl	2
Sig. Asintótica	0.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Al observar la tabla 29 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.000) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 8: La vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho - es media.

Hipótesis específica 9:

La vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

Formulación de H_0 y H_1 :

H₀: Las frecuencias de los niveles de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho no difieren.

H₁: La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste

Tabla 30. Valores observados y esperados de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa.

	N observado	N esperada	Residuo
Baja	12	18.00	-6.00
Media	26	18.00	8.0
Alta	16	18.00	-2.00
Total	54		

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0.05

Tabla 31. Prueba de hipótesis específica 9 mediante Chi cuadrada Estadísticos de prueba

	Niveles de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa.
Chi-cuadrado	5.778
Gl	2
Sig. Asintótica	0.030

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística: Se percibe en la tabla 29 se rechaza H_0 para un 95% de nivel de confianza, debido a que el p-valor (0.030) o significación asintótica es menor a la significancia ($\alpha=0.050$), por lo que se acepta H_1 : La frecuencia del nivel medio de la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho difiere significativamente de las frecuencias de los niveles bajo y alto y como existe mayor frecuencia en el nivel medio se concluye aceptando la hipótesis específica 9: La vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho es media.

CONCLUSIONES

El objetivo que se presenta en la investigación se determinó los derechos del trabajador de la vulneración de los derechos del trabajador en ocupación administrativa. La conclusión más significativa que se desprende de este estudio es que la vulneración de los derechos del trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga, Ayacucho es media.

Primero La vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Segundo La vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho a un nivel de confianza del 95%, es media.

Tercero La vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Cuarto. La vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho a un nivel de confianza del 95%, es media.

Quinto. La vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Sexto La vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Séptima La vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Octavo La vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, a un nivel de confianza del 95%, es media.

Finalmente, La vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho, es alta a un nivel de confianza del 95%, es media.

RECOMENDACIONES

Considerando la importancia de la investigación y en función a los resultados obtenidos se han formulado algunas recomendaciones tanto para el personal administrativo y los empleadores de instituciones con el objetivo de reducir o eliminar la vulneración de los derechos del trabajador.

Primero se recomienda que el área de Recursos Humanos del club deportivo de Huamanga promueva acciones pertinentes orientadas al reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Segundo se recomienda que el área encargada del personal administrativo identifique técnicas con el propósito de combatir cualquier elemento de vulneración que existen en la actualidad en perjuicio de los trabajadores que laboran en el club deportivo de Huamanga

Tercero se recomienda que el ministerio de trabajo realice trabajos de inspección constante a los centros de trabajo. Esto, con la finalidad de fomentar el cumplimiento de la normatividad laboral, prevenir la vulneración de derechos fundamentales del trabajador y mejorar las condiciones laborales.

Cuarto se recomienda al estado que a través de los congresistas y en calidad de representantes del pueblo presentar proyectos de reformas laborales con el objetivo de evitar limitaciones a los derechos constitucionales de los trabajadores administrativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2013) en su libro “comentarios a la nueva ley procesal del trabajo, 2013”, editorial Rodhas S.A.C.
- Arévalo, J. (2023) en su libro “*Tratado de Derecho Laboral, 2023*”, juristas editores E.I.R.L.
- Arroyo, E. (2017) “*Trabajo y Derechos Humanos. Algunos Retos Contemporáneos*” editorial, Instituto De Investigaciones Jurídicas. México.
- Barboza, E. (2019) en su tesis “*Reinserción a la sociedad y la vulneración del derecho al trabajo por tener antecedentes penales Chiclayo 2019*” para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Cayra, A. (2004) en su libro “*El inaccesso a la justicia laboral en el Perú, Perú, 2004*” Ergo Imprenta y publicidad Trujillo Córdova EIRL.
- Cieza, G.(2022) en su tesis “*Vulneración de los Derechos Laborales en el Trabajo Remoto del Sector Privado*” para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Señor de Sipán.
- Condezo, M. (2012), en su tesis “*vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*”, para optar Título Profesional de Derecho en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
- Ferro, V. (2004), “*el principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional*”, en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano, Lima.

García, V. (2006) *“los principios del derecho del trabajo en la doctrina del tribunal constitucional”*, en derechos laborales, derechos pensionarios y justicia constitucional, II segundo Congreso Nacional de la sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.

Gamarra, L. (2004), *“el deber de buena fe del trabajador, faltas graves derivadas de su trasgresión”*, en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano, Lima.

Galarza, B. (2021) en su tesis *“El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga 2020”* trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Marcenaro, R. (1995), *“el trabajo en la nueva constitución”*, cultural Cuzco, Lima.

Maldonado, P. (2020) en su tesis *“La vulneración de los derechos al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador”* para optar el título de magister en derecho laboral y seguridad social por la Universidad de Cuenca.

Mendoza, H. (2019) es su tesis *“Los contratos administrativos -CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”* para optar el grado académico de doctoris scientiae en derecho por la Universidad Nacional del Antiplano.

Neves, J. (2004), *“el principio de la norma más favorable”*, en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano, sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.

Rivera, A. (2017) en su tesis *“La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente No 5057-2013-AA/TC-caso HUATUCO.*

Rodríguez, A. (2021) en su tesis *“Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa”* para optar el título profesional de abogado por la Universidad Nacional de Cajamarca.

Sánchez, D. (2021) en su tesis *“Percepción de la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021”* para optar Título Profesional de Derecho por la Universidad Cesar Vallejo.

Sánchez, M. (2008), *“Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”*. Editorial Lex Nova, 2da. Edición. España.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA -AYACUCHO”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cómo se da la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho? ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho? ✓ ¿Cómo se da la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho? ✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos 	<p>Objetivo general Analizar cómo se da la vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho. ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de huamanga - Ayacucho. ✓ Analizar cómo se da la vulneración de la regla de la condición más beneficiosa en ocupación administrativa en el club 	<p>Hipótesis general La vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho es alta</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho es alta. ✓ La vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho es alta. ✓ La vulneración de la regla de la condición 	<p>Variable Independiente</p> <p>Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vulneración de la regla in dubio pro operario. ✓ Vulneración de la regla de la norma favorable. ✓ Vulneración de la regla de la condición más beneficiosa. ✓ Vulneración del principio de irrenunciabilidad. ✓ Vulneración del principio de continuidad. ✓ Vulneración del principio de primacía de la realidad. ✓ Vulneración del principio de razonabilidad. ✓ Vulneración del principio de la buena fe. 	<p>Enfoque de la Investigación: cuantitativa</p> <p>Tipo de Investigación: El tipo de investigación es básico, cuantitativa y descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación: El diseño de la investigación es no experimental, se analizarán los datos obtenidos.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Los personales administrativos</p> <p>Muestra: 54 personales administrativos</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>

<p>en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho?</p> <p>✓ ¿Como se da la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?</p> <p>✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?</p> <p>✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho?</p> <p>✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?</p> <p>✓ ¿Cómo se da la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho?</p>	<p>deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho.</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la</p>	<p>más beneficiosa en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p> <p>✓ La vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho es alta.</p> <p>✓ La vulneración del principio de continuidad de la relación laboral en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p> <p>✓ La vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p>		<p>✓ Vulneración del principio de no discriminación.</p>	
--	---	---	--	--	--

	<p>provincia de Huamanga - Ayacucho.</p> <p>✓ Analizar cómo se da la vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho.</p>	<p>✓ La vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p> <p>✓ La vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p> <p>✓ La vulneración del principio de no discriminación en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho, es alta.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA -AYACUCHO”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>Variable Independiente</u></p> <p>Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vulneración de la regla in dubio pro operario. ✓ Vulneración de la regla de la norma favorable. ✓ Vulneración de la regla de la condición más beneficiosa. ✓ Vulneración del principio de irrenunciabilidad. ✓ Vulneración del principio de continuidad. ✓ Vulneración del principio de primacía de la realidad. ✓ Vulneración del principio de razonabilidad. ✓ Vulneración del principio de la buena fe. ✓ Vulneración del principio de no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regla in dubio pro operario. ✓ Regla de la norma favorable. ✓ Regla de la condición más beneficiosa. ✓ Principio de irrenunciabilidad. ✓ Principio de continuidad. ✓ Principio de primacía de la realidad. ✓ Principio de razonabilidad. ✓ Principio de la buena fe. ✓ Principio de no discriminación

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA -AYACUCHO”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	CATEGORIA	INSTRUMENTO
Variable Independiente Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa	Vulneración de la regla in dubio pro operario.	Regla in dubio pro operario.	¿Respetan tus horas labores en tu centro de trabajo? ¿Han vulnerado tus derechos laborales en tu centro de laborales? ¿Respetan tus vacaciones anuales tus empleadores? ¿Gozas de tus vacaciones completas anuales?		Cuestionario
	Vulneración de la regla de la norma favorable.	Regla de la norma favorable.	¿Han solicitado que dejes de laborar sin razón alguna? ¿Has renunciado a tu salario a pedido de tu empleador? ¿Has trabajado con normalidad incluso en tus vacaciones? ¿Te han otorgado los beneficios sociales por vacaciones trucas?		
	Vulneración de la regla de la condición más beneficiosa.	Regla de la condición más beneficiosa.	¿Has trabajado en buenas condiciones en tu centro de laborales? ¿Te otorgan beneficios adicionales por ser un buen empleado? ¿Te otorgan beneficios laborales por años de antigüedad/servicio? ¿Hacen todo lo posible para cumplir con todas las normas laborales en tu centro de trabajo?	a) siempre b) a veces	
	Vulneración del principio de irrenunciabilidad.	Principio de irrenunciabilidad.	¿Te brindan estabilidad laboral por años de servicio? ¿han sido despedidos algunos de tus compañeros pese a haber laborado más de 5 años? ¿Ha cambiado tu contrato laboral en los últimos 5 años? ¿Te informan respecto a los beneficios que se adquieren al lograr una estabilidad laboral?	c) nunca	

	Vulneración del principio de continuidad.	Principio de continuidad.	¿Dan prioridad a los hechos cuándo surge un problema en tu centro de labores? ¿Se te han garantizado tus derechos laborales en caso de conflictos? ¿Has sentido que tu empleador ha vulnerado tus derechos basándose en tu contrato laboral? ¿Se te han otorgado las normas más favorables en caso de problemas laborales?		
<u>Variable Independiente</u> Los derechos del trabajador	Vulneración del principio de primacía de la realidad.	Principio de primacía de la realidad.	¿Actúan de una manera arbitraria tus empleadores? ¿Ejerce tu empleador sus derechos y obligaciones de una forma adecuada? ¿Existen parámetros que limitan el comportamiento del empleador y trabajador en tu centro de labores? ¿Actúa de acorde a la razón tu empleador en caso de faltas leves?	a) Siempre	
	Vulneración del principio de razonabilidad.	Principio de razonabilidad.	¿Actúan de una manera leal tus empleadores? ¿Existe un clima de confianza en tu centro de labores? ¿Existe cooperación entre el empleador y trabajadores? ¿Hay armonía laboral en tu centro de labores?	b) a veces	
	Vulneración del principio de la buena fe.	Principio de la buena fe.	¿Promueven la igualdad de géneros en tu centro de labores? ¿Tratan de manera equitativa a hombres y mujeres en tu centro de labores? ¿Te has sentido discriminado en tu centro de labores? ¿Existe algún acto de hostilidad en tu centro de labores?	c) nunca	
	Vulneración del principio de no discriminación.	Principio de no descremación.	¿Promueven la no discriminación de géneros en tu centro de labores? ¿Tratan de controlar la discriminación equitativa a hombres y mujeres en tu centro de labores? ¿Te has sentido discriminado en tu centro de labores? ¿Existe algún acto de discriminación en tu centro de labores?		

Anexo 4: Instrumento(s) de recolección de datos

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA -AYACUCHO”

CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA (Marcar con X o + dentro del recuadro correspondiente)			
Descripción	siempre	a veces	nunca
Vulneración de la regla in dubio pro operario en ocupación administrativa			
1.- ¿Respetan tus horas labores en tu centro de trabajo?			
2.- ¿Han vulnerado tus derechos laborales en tu centro de laborales?			
3.- ¿Respetan tus vacaciones anuales tus empleadores?			
4.- ¿Gozas de tus vacaciones completas anuales?			
Vulneración de regla de la norma favorable en ocupación administrativa			
5.- ¿Has trabajado en buenas condiciones en tu centro de laborales?			
6. ¿Te otorgan beneficios adicionales por ser un buen empleado?			
7. ¿Te otorgan beneficios laborales por años de antigüedad/servicio?			
8. ¿Hacen todo lo posible para cumplir con todas las normas laborales en tu centro de trabajo?			
Vulneración de la regla de la norma favorable en ocupación administrativa			
9. ¿Han solicitado que dejes de laborar sin razón alguna?			
10. ¿Has renunciado a tu salario a pedido de tu empleador?			
11. ¿Has trabajado con normalidad incluso en tus vacaciones?			
12. ¿Te han otorgado los beneficios sociales por vacaciones trucas?			
Vulneración del principio de irrenunciabilidad en ocupación administrativa			
13. ¿Te brindan estabilidad laboral por años de servicio?			
14. ¿han sido despedidos algunos de tus compañeros pese a haber laborado más de 5 años?			

15. ¿Ha cambiado tu contrato laboral en los últimos 5 años?			
16. ¿Te informan respecto a los beneficios que se adquieren al lograr una estabilidad laboral?			
Vulneración del principio de continuidad en ocupación administrativa			
17. ¿Dan prioridad a los hechos cuándo surge un problema en tu centro de labores?			
18. ¿Se te han garantizado tus derechos laborales en caso de conflictos?			
19. ¿Has sentido que tu empleador ha vulnerado tus derechos basándose en tu contrato laboral?			
20. ¿Se te han otorgado las normas más favorables en caso de problemas laborales?			
Vulneración del principio de primacía de la realidad en ocupación administrativa			
21. ¿Actúan de una manera arbitraria tus empleadores?			
22. ¿Ejerce tu empleador sus derechos y obligaciones de una forma adecuada?			
23. ¿Existen parámetros que limitan el comportamiento del empleador y trabajador en tu centro de labores?			
24. ¿Actúa de acorde a la razón tu empleador en caso de faltas leves?			
Vulneración del principio de razonabilidad en ocupación administrativa			
25. ¿Actúan de una manera leal tus empleadores?			
26. ¿Existe un clima de confianza en tu centro de labores?			
27. ¿Existe cooperación entre el empleador y trabajadores?			
28. ¿Hay armonía laboral en tu centro de labores?			
Vulneración del principio de la buena fe en ocupación administrativa			
29. ¿Promueven la igualdad de géneros en tu centro de labores?			
30. ¿Tratan de manera equitativa a hombres y mujeres en tu centro de labores?			
31. ¿Te has sentido discriminado en tu centro de labores?			
32. ¿Existe algún acto de hostilidad en tu centro de labores?			
Vulneración del principio de no descremación en ocupación administrativa			
33. ¿Promueven la no discriminación de géneros en tu centro de labores?			

33. ¿Tratan de controlar la discriminación equitativa a hombres y mujeres en tu centro de labores?			
34. ¿Te has sentido discriminado en tu centro de labores?			
35. Existe algún acto de discriminación en tu centro de labores?			

Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento.**Señor DR.:**

Presente:**Asunto:** VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO

Que el desarrollo, me permitira potar el titulo de abogado.

En tal sentido, es imprescindible validadr el instrumento con los cuales recogeremos datos pertenentes, para lo cual es necesario contar con la aprobacion de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mencion.

Conocedores de su connotada experiencia en temas investigacion juridica, hemos conserderado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validacion, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operación de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresandole nuestros sentimientos de respeto y consideracion nos despedimos de ud. no sin antes agradecerle la atencion que dispense a la presente.

Atentamente;


.....
Bach. Martha Gutierrez Guillen
DNI N° 48810916


.....
Bach. Risya Apolonia Najarro Gutierrez
DNI N° 47839462

Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos.

Ayacucho, 20 de marzo del 2023

Señor: ING. ROLANDO BELLIDO AEDO
Presidente de AYACUCHO FUTBOL CLUB

Presente;
Asunto: SOLICITO AUTORIZACION



De mi mayor consideración:

Por el medio del presente nos dirigimos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez solicitarle la autorización para tomar como referencia el nombre de su representada y brindarnos el acceso a la institución, a su cargo para realizar nuestras encuestas, las mismas que nos servirán como instrumento para medir nuestro trabajo de investigación de tesis en derecho, cuyo nombre "Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el Club Deportivo de la provincia de Huamanga -Ayacucho".

Esperando la atención que brinde al presente quedamos de usted.

Atentamente;


.....
Bach. Martha Gutierrez Guillen
DNI N° 48810916


.....
Bach. Risya Apolonia Najarro Gutierrez
DNI N° 47839462

Anexo 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde recolectará los datos (Se puede prescindir si lo justifica fehacientemente)

AUTORIZACION

EL PRESIDENTE DE LA INSTITUCION AYACUCHO F. C.

AUTORIZA, A LAS ESTUDIANTES: Martha Gutiérrez Guillen y Risya Apolonia Najarro Gutierrez de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – UPLA, el ingreso a la institución para realizar una encuesta de trabajo de investigación de tesis en Derecho.

Ayacucho, 05 abril del 2023

 AYACUCHO F.C.

Ing. Rolando Bellido Aedo
PRESIDENTE

**Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas
encuestadas o entrevistadas**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

“Vulneración de los derechos al trabajador en ocupación administrativa en el club deportivo de la provincia de Huamanga - Ayacucho”

Por favor, lea cuidadosamente las siguientes preguntas y responda marcando con un X la respuesta que considere conveniente. Gracias por su colaboración.

VULNERACIÓN DE LA REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA

1.- ¿Respetan tus horas labores en tu centro de traba

- Siempre
- A veces
- Nunca

2.- ¿Han vulnerado tus derechos laborales en tu centro de laborales?

- Siempre
- A veces
- Nunca

3.- ¿Respetan tus vacaciones anuales tus empleadores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

4.-¿Gozas de tus vacaciones completas anuales?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACIÓN DE LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA

5. ¿Optan por la medida más favorable en caso exista dos o más normas en tu centro de labores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

6. ¿Respetan tus derechos labores considerados en la norma más favorable?

- Siempre
- A veces
- Nunca

7. ¿Se aplican las normas jurídicas más favorables de manera conjunta o total en tu centro de labores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

8. ¿Se te han otorgado mayores ventajas en caso de colisión de normas en la pretensión de regular un tema?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACIÓN DE LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA

9. ¿Has trabajado en buenas condiciones en tu centro de laborales?

- Siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿Te otorgan beneficios adicionales por ser un buen empleado ?

- Siempre
- A veces
- Nunca

11. ¿ Te otorgan beneficios laborales por años de antigüedad/servicio?

- Siempre
- A veces
- Nunca

12. ¿ Hacen todo lo posible para cumplir con todas las normas laborales en tu centro de trabajo?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA

13- ¿ Han solicitado que dejes de laborar sin razón alguna?

- Siempre
- A veces
- Nunca

14. ¿Has renunciado a tu salario a pedido de tu empleador?

- Siempre
- A veces
- Nunca

15.¿ Has trabajado con normalidad incluso en tus vacaciones?

- Siempre
- A veces
- Nunca

16. ¿Te han otorgado los beneficios sociales por vacaciones trucas?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA

17. ¿Te brindan estabilidad laboral por años de servicio?

- Siempre
- A veces
- Nunca

18. ¿Han sido despedidos algunos de tus compañeros pese a haber laborado más de 5 años?

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. ¿ Ha cambiado tu contrato laboral en los últimos 5 años?

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. ¿ Te informan respecto a los beneficios que se adquieren al lograr una estabilidad laboral?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

21. ¿ Dan prioridad a los hechos cuándo surge un problema en tu centro de labores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

22. ¿ Se te han garantizado tus derechos laborales en caso de conflictos ?

- Siempre
- A veces
- Nunca

23. Has sentido que tu empleador ha vulnerado tus derechos basándose en tu contrato laboral?

- Siempre
- A veces
- Nunca

24. ¿ Se te han otorgado las normas más favorables en caso de problemas laborales?

- Siempre
- A veces
- Nunca

VULNERACION DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

25. ¿ Actúan de una manera arbitraria tus empleadores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

26. ¿ Ejerce tu empleador sus derechos y obligaciones de una forma adecuada?

- Siempre
 A veces
 Nunca

27. ¿Existen parámetros que limitan el comportamiento del empleador y trabajador en tu centro de labores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

28. ¿ Actúa de acorde a la razón tu empleador en caso de faltas leves?

- Siempre
 A veces
 Nunca

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE BUENA FE

29. ¿Actúan de una manera leal tus empleadores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

30. ¿Existe un clima de confianza en tu centro de labores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

31. ¿Existe cooperación entre el empleador y trabajadores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

32. ¿Hay armonía laboral en tu centro de labores?

- Siempre
 A veces
 Nunca

Anexo 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos (Se puede prescindir si lo justifica fehacientemente)



AYACUCHO FC

EL QUE SUSCRIBE, PRESIDENTE DEL AYACUCHO FC, EMITE LO SIGUIENTE:

HACE CONSTAR:

Que las señoritas **Martha Gutiérrez Guillen**, identificada con DNI N° 48810917 y **Risya Apolonia Najarro Gutiérrez** identificada con DNI N° 47839462, bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, han realizado la encuesta titulada **“VULNERACION DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACION ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA - AYACUCHO”** en la diferentes áreas y oficinas de la instalación del Club Deportivo de la Provincia de Huamanga- Ayacucho.

Se otorga la presente constancia a pedido de las partes interesadas.

Ayacucho, 05 abril del 2023

AYACUCHO F.C.
Ing° Roberto Belido Aedo
PRESIDENTE



944207398 - Gerencia Deportiva



(066) 318971 - Ayacucho - (01) 4631725 - Lima



Av. Los Pinos Mz N Lote 11 Urb. Mariscal Cáceres - Ayacucho
Cal. María Parado de Bellido 265 - Pueblo Libre - Lima



Ayacucho_FC@gmail.com

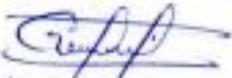


Ayacucho Fútbol Club

Anexo 10: Declaración de autoría.**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, MARTHA GUTIERREZ GUILLEN identificado con DNI N° 48810916, domiciliado en anexo de Rapi, distrito de Anco – La Mar – Ayacucho, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: "VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA -AYACUCHO", haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 20 de abril del 2023


Martha Gutierrez Guillen
48810916

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, RISYA APOLONIA NAJARRO GUTIERREZ identificado con DNI N° 47839462, domiciliado en Jr. Las Magnolias Mz. B1 Lt 5, Miraflores, San Juan Bautista - Ayacucho, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: "VULNERACION DE LOS DERECHOS AL TRABAJADOR EN OCUPACION ADMINISTRATIVA EN EL CLUB DEPORTIVO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA-AYACUCHO", haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 20 de abril del 2023



RISYA APOLONIA NAJARRO GUTIERREZ

DNI: 47839462