



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en
tiempo de pandemia**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Abogada

AUTORAS:

Sanchez Pachao, Milagros del Pilar (ORCID: 0000-0003-4860-0577)

Yupanqui Garcia, Sofia Elizabeth (ORCID: 0000-0002-5086-8268)

ASESORES:

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (ORCID: 0000-0003-0158-7248)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho laboral

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres quienes siempre nos dieron su apoyo incondicional en el transcurso de nuestra carrera siendo nuestro soporte ante las adversidades

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres por el apoyo que nos han brindado y a nuestra docente en metodología por guiarnos en el camino en esta investigación

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de Categorización</i>	13
Tabla 2 <i>Cuadro de Participantes</i>	14

Índice de figuras

Figura 1 <i>Horas extras no remuneradas</i>	17
Figura 2 <i>Inestabilidad laboral</i>	18
Figura 3 <i>Condiciones no optimas de trabajo</i>	19
Figura 4 <i>Redes de categorías</i>	20
Figura 5 <i>Nube de Palabras</i>	21

Resumen

En la presente tesis se tiene como objetivo general identificar el efecto de la precariedad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia, así mismo, como primer objetivo específico demostrar la afectación de las horas extras no remuneradas en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID-19, así como, analizar cómo se presenta la inestabilidad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia y evaluar porque las condiciones no optimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia. Por otra parte, la metodología utilizada fue una investigación de tipo básica, con un diseño fenomenológico de enfoque cualitativo. Siendo la técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada. Consiguiéndose como resultado que el sector juvenil ha sido afectado laboralmente puesto que al ver mucha demanda laboral se someten a un trabajo no óptimo aceptando irregularidades laborales que vulnera sus derechos fundamentales. Llegando a la conclusión de que la precariedad laboral vivida por sector juvenil es aceptada por necesidad y por miedo que se da a raíz de la inexperiencia laboral propia de la edad de los jóvenes.

Palabras clave: precariedad laboral, pandemia, jóvenes, empresas privadas, condiciones laborales.

Abstract

The general objective of this thesis is to identify the effect of job insecurity in young people from private companies in times of pandemic, likewise, as the first specific objective to demonstrate the impact of unpaid overtime on young people from private companies in time of the COVID-19 pandemic, as well as, analyze how job instability occurs in young people from private companies in times of pandemic and evaluate why non-optimal working conditions harm young people from private companies in times of pandemic. On the other hand, the methodology used was a basic type investigation, with a phenomenological design with a qualitative approach. The data collection technique being the semi-structured interview. As a result, the youth sector has been affected at work, since when they see a lot of labor demand, they are subjected to a suboptimal work, accepting labor irregularities that violate their fundamental rights. Reaching the conclusion that the precarious employment experienced by the youth sector is accepted out of necessity and out of fear that occurs as a result of the inexperience of work typical of the age of young people.

Keywords: job insecurity, pandemic, youth, private companies, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, el empleo formal ha sido el sostén de una economía estable, ya que produce ingresos para satisfacer las necesidades básicas de sus trabajadores, además de aportar contribuciones económicas al estado. Sin embargo, se puede visualizar hoy en día, la existencia de ciertas irregularidades en los empleos laborales del sector privado, donde el trabajador labora sin las condiciones óptimas. En tal sentido, estas condiciones son una de las diversas manifestaciones de precariedad laboral que vulneran los derechos fundamentales del trabajador a pesar que existen leyes que protegen sus derechos laborales ante este abuso. De igual forma, Arias y Ordoñez (2018) señalaron que la globalización laboral produce diversas formas de precariedad laboral y nuevos modelos de riesgo ocupacional sobre todo en países con menor desarrollo.

En el Perú, la precariedad laboral es un factor que aún persiste y que en el transcurso de los años ha generado un deterioro de la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Por consiguiente, los hechos acontecidos en el primer gobierno de Alan García como fue la hiperinflación y la recesión determinaron el inicio de la precarización en el mercado laboral, es más, en el gobierno de Fujimori los cambios dados en la reforma laboral trajeron como consecuencia un desmedro de las condiciones laborales (Gamero, 2020).

Por otro lado, en la situación que actualmente enfrentamos con la pandemia del COVID-19, ha generado que la precariedad laboral esté presente en todos sus extremos e impactando más en la población juvenil. Pues, fue este sector quienes han sido golpeados con este confinamiento de una manera desproporcionada. En tal sentido, sin bien antes de la pandemia los jóvenes ya afrontaban con la informalidad y desempleo, ahora con la pandemia ha causado que los jóvenes sean los primeros en perder sus trabajos principalmente en las áreas de servicio y comercio (Organización Internacional del Trabajo [OIT] ,2020).

A nivel global la precarización es considerada un fenómeno laboral donde las condiciones de trabajo que viven los jóvenes son degradables. En ese sentido, estas malas condiciones no tienen un sector fijo de actividad, pues puede desarrollarse tanto en el sector público como en el privado. En relación con esto cada vez resulta más frecuente que los jóvenes trabajadores se asocien a tipos de empleos irregulares con condiciones desafortunadas (Caminos, 2020).

Así mismo, Echaves.A y Echaves.C (2017) indicaron que los jóvenes son el sector con gran vulnerabilidad laboral y este panorama no ha cambiado, al contrario, se fueron agravando con el paso del tiempo, a razón de la crisis económica, el capitalismo global y políticas neoliberales.

La problemática general fue ¿La precariedad laboral afecta en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia? Y las problemáticas específicas fueron: (a) ¿las horas extras no remuneradas afecta en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID 19?, (b) ¿la inestabilidad laboral se presenta en los jóvenes de empresa privada en tiempo de pandemia? y (c) ¿las condiciones no optimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresa privada en tiempo de pandemia?

La justificación práctica se enfocó en el hecho que existe una necesidad de mejorar el trato en los jóvenes al momento de desarrollar sus labores por tal motivo se aportará recomendaciones o soluciones de cómo disminuir la precariedad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempos de pandemia

Esta investigación tuvo como justificación teórica el causar reflexión sobre el cumplimiento de las normas existentes de protección de derechos laborales del trabajador (ocho horas diarias de jornada laboral, un sueldo mínimo de S/ 930.00 soles, entre otros) para de este modo disminuir la precariedad en los jóvenes. Al respecto Monroy (2017) mencionaron que en muchas ocasiones los trabajadores desconocen sus derechos laborales en tal sentido, sus empleadores abusan de la ignorancia para afectar sus derechos laborales.

La justificación metodológica se basó en el método cualitativo, porque se utilizó como instrumentos la entrevista de profesionales especialistas en el tema y de jóvenes que laboran en una entidad privada, dándole así validez a nuestra investigación. Hernández (2014), citado por Palomino (2019), indicó que es necesario ofrecer un fundamento en objetivos precisos y que además este encaminada a la solución del problema de investigación con el fin de tener un análisis veraz.

En cuanto al objetivo general fue: Identificar el efecto de la precariedad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia, y los objetivos específicos fueron: (a) demostrar la afectación de las horas extras no remuneradas en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID-19, (b) analizar cómo se presenta la inestabilidad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia y (c) evaluar porque las condiciones no óptimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se desarrolla los antecedentes nacionales e internacionales como teorías que sirven como respaldo de nuestra investigación, y que son relevantes para el tema de investigación por tal motivo, se cita a ciertos autores tales como:

Saavedra (2020) cuya investigación tuvo como objetivo, brindar un panorama del desempleo juvenil en Latinoamérica y analizar de qué manera el emprendimiento podría ser la solución a este problema. Esta investigación tuvo un método de investigación documental, de estudio descriptivo. Los resultados de estudio mostraron que en Latinoamérica son los jóvenes quienes principalmente afrontan empleos precarios e informales a razón de la necesidad y de lo escaso de educación profesional para cubrir los perfiles que solicita una empresa. Así mismo el emprendimiento no sería una solución al desempleo pues se necesita de estudios y capital lo que muchos jóvenes no cuentan.

Chincolla (2017) cuya investigación tuvo como objetivo, analizar las condiciones generales de trabajo de empleados de comercio de la Ciudad. Dicha investigación fue de enfoque cualitativo de modalidad exploratoria, la recolección de datos se dio a través de una entrevista, los resultados de este estudio reflejaron que los trabajadores reciben un salario que equivale menos de la mitad que le corresponde legalmente además de no contar, con aportes y contribuciones a la seguridad social. Del mismo modo, la jornada y la intensidad del trabajo conlleva a los trabajadores a no tener un descanso y así afectando su salud y puesto de trabajo.

Vitali (2017) cuya investigación tuvo como finalidad determinar la influencia de las condiciones y organización del trabajo en el proceso salud enfermedad de los trabajadores bananeros en el Ecuador. Su enfoque fue cualitativo, la recolección de datos se dio a través de encuestas y entrevistas en profundidad a trabajadores, delegados y dirigentes gremiales de los cantones de Babahoyo; Buena Fe y Quevedo. Los resultados de este estudio reflejaron que existe un alto nivel de precarización laboral pues los trabajadores laboran sin un contrato de trabajo, con exceso de horas y sin un seguro, pero aquellos

que firmaron uno desconocen los acuerdos del mismo. Así mismo los problemas de salud están relacionados con un trabajo intensivo y el frecuente contacto con plaguicidas.

Varela (2020) cuya investigación tuvo como objetivo general determinar si incide la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas semanales en la productividad y calidad de vida del trabajador de lima metropolitana. Dicha investigación fue de enfoque cualitativo, descriptivo y diseño no experimental. La recolección de datos se dio mediante las entrevistas a especialistas en la materia. Los resultados reflejaron que reducir las jornadas laborales ayuda en la reducción del desempleo pues al ser menos horas generara más empleo y así mismo, asegurara una mejor calidad de vida del trabajador siempre que esté acompañada de mayor empleo, beneficios sociales tanto para la empresa y trabajadores.

Jiménez y Contreras (2019) cuya investigación tuvieron como objetivo analizar las condiciones exacerbadas de precariedad laboral de los trabajadores de empresas subcontratadas en un clúster automotriz en el centro del país. Además, tuvo como metodología el enfoque cualitativo y como principal conclusión nos menciona que la precarización laboral se da ante un proceso continuo y este es tan excesivo que puede llegar al punto de degradar la condición humana del trabajador solo para que la empresa mantenga una buena competitividad en el mercado.

Nogueira (2019) cuya investigación tuvo como objetivo analizar el tránsito de las subjetividades obreras que integran procesos de recuperación de empresas, en este caso pesqueras, de las localidades de Necochea y Quequén. Además, su metodología fue de enfoque cualitativa pues se hicieron entrevistas a los obreros y por ultimo concluyen que a pesar de las limitaciones capitalista sobre el ámbito de la producción autogestiva los obreros son perseverantes en el mantenimiento de su lugar de trabajo, pero no debemos dejar de lado en el sufrimiento de cada trabajador siente en esta etapa propio de este tipo de experiencia.

Cotrina (2017) cuya investigación tuvo como objetivo explorar cuáles son las repercusiones del desempleo en jóvenes de Lima. Dicha investigación fue de enfoque cualitativo, la recolección de datos se dio a través de entrevistas semiestructuradas, los resultados de esta investigación mostraron que el desempleo en el sector juvenil trae como consecuencia secuelas irreversibles en la expectativa laboral y la disposición de incorporarse en el mercado laboral. Pues al estar en la situación de desempleo conlleva a que el empleador tenga una percepción de que no posee las habilidades necesarias para el empleo o que es un elemento de baja productividad haciendo más difícil su inserción al puesto de trabajo que desea.

Mejía (2021) señaló que en los últimos años se han dado hechos en que los jóvenes han muerto o se han accidentado ejerciendo su labor y que a partir de dichos sucesos los accidentes laborales han incrementado dado que, no hay cumplimiento de las normas laborales. Además, la exposición a terribles condiciones del entorno laboral no solo se presenta en el sector informal en la que ellos laboran, sino que también se presenta en el ámbito formal.

Torres (2021) mencionó que la situación del sector laboral en relación a la pandemia ha revelado como se ha agravado la precariedad laboral, ya que se les concedieron a los empresarios ciertas condiciones legales para flexibilizar contratos, vínculos laborales, reducir costos, que ha conllevado a una precariedad con una considerable inestabilidad.

Nicolás (2020) mencionó La nueva normalidad refiriéndose a estos tiempos de pandemia coincidió con la temporada veraniega donde la población juvenil era la más beneficiada en lo que respecta propuestas de trabajo, pues en tiempos de calor la actividad laboral se vuelve activa en el sector de servicios, sin embargo a raíz de la pandemia estos puestos de trabajo que se ofrecían y desenvolvían dejaron de existir al no poder realizarse muchas actividades de trabajo a consecuencia del aislamiento ordenado por el estado.

De acuerdo con los estudiosos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) mencionaron que en consecuencia de la pandemia un porcentaje elevado de trabajadores se ha visto perjudicado en sus ingresos pues estos se han visto reducidos o suspendidos ya que las actividades

económicas que realizaban se han visto limitadas por el aislamiento social provocado por la cuarentena.

Verona (2020) manifestó que la precarización laboral se ha profundizado con la pandemia del COVID-19 causando una desigualdad que aumenta en los vínculos laborales. Además, con la llegada del virus ha perjudicado aún más a los trabajadores en situación de precariedad ya que no consiguen permanecer en sus labores ni obtener beneficios que los trabajadores del sector formal si logran.

Blanco y Vejar (2019) indicaron que la prevalencia de contratos determinados causa una mayor inestabilidad de trabajo como las condiciones laborales irregulares, por lo que los efectos que la precariedad laboral presenta son los desniveles, escasez de derechos, bajos ingresos, ausencia de un contrato laboral y la permanencia de la desprotección social en la que vive todo trabajador.

Martínez et al. (2019) indicaron que la precarización laboral tiene mayor presencia en aquellos estados que tienen niveles bajos de desarrollo, así mismo, los jóvenes son aquel sector que padecen en la búsqueda de un trabajo de calidad, a razón de que los empleadores no les toman en cuenta por la carencia de experiencia laboral y en la mayoría de los casos dichos jóvenes terminan por acceder a empleos con remuneración mínimas y a la inexistencia de un contrato.

Valdebenito (2019) indicó que el aumento de la precarización laboral llama la atención para dar alternativas de solución viable. Una de ellas es la reivindicación de los derechos laborales y su debida protección para de esta manera mejorar las condiciones de trabajo, pero debemos tener en cuenta que en muchos casos aquellos derechos son eludidos por las empresas para su propio beneficio.

Álvarez y Riaño (2018) mencionaron que debe ver una relación entre condiciones de trabajo, medio ambiente de trabajo y salud en el trabajo para de esta manera poder prevenir posibles lesiones o enfermedades en los trabajadores siendo el sistema de seguridad en el trabajo-SST el medio más

óptimo para aplicar en las empresas teniendo como fin la protección y promoción de la salud física y mental de los trabajadores de todas las áreas.

Cademartori (2018) indicó que existen relaciones laborales donde los trabajadores son contratados por temporadas, lo cual ya crea inestabilidad laboral en el trabajador y precarización, pero esta temporalidad desencadena toda una serie de inestabilidad e incomodidad laboral, puesto que siempre en un trabajo se crea grupos o equipos de trabajo para cumplir una función al terminar el contrato de uno de los trabajos y no renovarse, ingresa otro trabajador en su lugar, o en otra situación algunos quieren ascender de puesto de trabajo o renunciar por la inestabilidad que este le produce, creándose de esta manera un ambiente de trabajo hostil e inestable.

Diego (como se citó en Gamero, 2018) indicó:

Se denomina precarización del trabajo a todas las formas y mecanismos que cercenan o suprimen los derechos fundamentales de los trabajadores dependientes, ya sea a través de simples incumplimientos, mediante la utilización fraudulenta de recursos legales, o a través de ocultamientos de distinta índole, que además se emplea como práctica habitual y generalizada. (p.3)

Perocco (2017) indicó que la precariedad laboral es el principio esencial de la vida de todo trabajador en otras palabras es un antecedente constitutivo de los vínculos laborales, y que ha sido y sigue siendo una circunstancia habitual entre los trabajadores que realizan su labor. De modo que, la precariedad conlleva al decaimiento de los derechos de los trabajadores.

Valenzuela (2018) mencionó que los jornaleros son trabajadores ilegales, en este caso mexicanos, quienes laboran en Canadá, aquellos viven un trabajo precarizado debido a la incertidumbre de la temporalidad de su estadía en ese país, puesto que en cualquier momento pueden ser deportados; de esa incertidumbre se aprovecha el empleador informal para poder explotarlos y someterlos a trabajos en condiciones no óptimas. Consecuentemente no tienen protección, ni apoyo por parte del su consulado mexicano, quedando al desamparo en un país extraño.

Bermudo (2017) mencionó que las convenciones que se crean para proteger los derechos del trabajador no son del todo garantistas, puesto que en el sector comercio se notó que las horas extras trabajadas las cuales no fueron acordadas con anticipación e estipuladas en un contrato de trabajo, si no fueron ocasionales y por ese motivo no son remuneradas.

Castaño y Álvarez (2017) indicaron que los jóvenes prefieren complacer sus necesidades primordiales que tener buenas condiciones laborales, sin embargo, las nuevas prácticas que contraen los jóvenes frente a la flexibilización laboral ha conllevado que ellos sean más vulnerables a razón que se les varía los tipos de contratos, horarios y condiciones laborales.

Gómez (2017) mencionó que en Colombia es un país donde también se vive precariedad al observar que empresas utilizan formas de contratación laboral irregulares, entre ellas esta los contratos temporales o determinados, el uso de las cooperativas de trabajo asociado entre otros, de esta manera se causa que aquellos trabajadores formales que trabajan en esas empresas se sientan inseguros y a la vez inestables laboralmente pues se les limita y reduce su salario.

Ortega et al. (2017) indicaron que en Colombia ha incrementado de manera significativa las enfermedades y accidentes en el trabajo, lo cual evidencia que las empresas no están cumpliendo de manera adecuada los sistemas de seguridad y las normas de seguridad en el trabajo que establece el estado para protección del trabajador creando así condiciones no óptimas para los trabajadores en su centro de labores.

Según la Ley General de Inspección del Trabajo mencionó que:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa. (Ley 28806 de 2016, art. 33, Perú).

Según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo indicó que:

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. (Ley 29783 de 2016, art. 1, Perú).

Chacaltana (2012), citado por Urrutia y Cuenca (2018), mencionó que las condiciones laborales que afrontan las jóvenes está vinculada al tipo de labor que realizan, siendo la inestabilidad, inseguridad y bajos ingresos sus primordiales características que afrontan dichos jóvenes.

Standing (2011), citado por Lust (2021), indicó que en Perú la carencia de mano de obra eficiente o calificada coopera con subsistencia de la precarización laboral a razón que nuestro modelo económico no requiere de una población que sea altamente competente. No obstante, la flexibilidad salarial y laboral no solo abarca precariedad laboral sino también comprende otros factores como carencia de contrato protegido.

Según la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo mencionó que:

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (D. L. N° 854 de 1996, art. 9, Perú).

Según la Ley General de Inspección de Trabajo mencionó que:

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso

vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general. (D. S. 007-2017-TR, art. 25.6, Perú).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló en el presente trabajo de investigación es de tipo Básica. Gallardo (2017) mencionó que la investigación de tipo pura o básica es un tipo de investigación que desarrolla según su propósito, por otra parte, tiene como fin buscar y producir nuevos conocimientos, además esta direccionado a incrementar nuevas teorías o conceptos de un tema determinado.

La presente investigación es de diseño Fenomenológico, por lo que, Hernández et al. (2017) mencionaron que este diseño se logra adquirir las perspectivas en punto de vista de los participantes. En tal sentido, el diseño fenomenológico pretende describir, explorar y comprender las experiencias vividas de los sujetos que tienen en común en relación a un determinado fenómeno.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Matriz de Categorización

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2
Horas extras no remuneradas (Bermudo 2017)	Consecuencias del no pago de horas extraordinarias (Bermudo, 2017)	Infracción laboral (Ley N° 28806)	Sanción por incumplimiento de pago de horas extraordinarias (D.S 007-2017)
Inestabilidad laboral (Cademartori 2018)	Contratación laboral irregular (Gómez ,2017)	Contratos a plazo determinado (Blanco y Béjar 2019)	Trabajadores sin contrato laboral (Valenzuela 2018)
Condiciones no optimas de trabajo (Mejía 2021)	Afectación a la salud del trabajador (Ortega et. al,2017)	Accidentes en el trabajo (Ley N° 29783)	Enfermedad en el trabajo (Álvarez y Riaño 2018)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio del presente trabajo de investigación está enfocado a estudiar acerca de la precariedad laboral que afrontan jóvenes, aun mas con esta crisis sanitaria que se vive en nuestro país. En tal sentido, los escenarios considerados son entidades privadas. Por otro lado, la obtención de la información fue mediante el uso de los medios tecnológicos (computadora, celular, Tablet, etc.) a través de plataformas tales como Zoom, Skype, Google meet con el objetivo de obtener la información necesaria de manera rápida y eficaz.

3.4. Participantes

Los participantes de este trabajo de investigación fueron 2 expertos especializados en la materia y 3 jóvenes que laboran en una entidad privada quienes nos proporcionaron su punto de vista y las experiencias vividas acerca del tema de investigación. Por otra parte, se fundamentaron con trabajos previos provenientes de artículos científicos y tesis nacionales e internacionales provenientes de repositorios científicos como Scielo, Dialnet y Renati, así como libros digitales, legislaciones relacionadas al tema de investigación.

Tabla 2

Cuadro de Participantes

Nombre de los Participantes	Cargo
Yelsin David Loarte Falcón	Trabajador de entidad privada
Fernando Melgarje Sucasaca	Abogado Privado
Rosalbina Rocha Sutta	Trabajador de entidad privada
David Sergio Moquillaza Zenitagoya	Trabajador de entidad privada
Walter Cecilio Peralta Cabrera	Abogado consultor del Ministerio de Trabajo

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del trabajo de investigación la técnica que se utilizó es la entrevista semiestructurada. En ese sentido, Hernández et al. (2017), detalló que la entrevista semiestructurada consiste en preguntas en la cual el entrevistador tiene la libertad de incluir preguntas con la finalidad de detallar y adquirir mayor información.

Por otro lado, el instrumento de recolección de datos es el propio investigador que lo realizó mediante la guía de entrevista debido a que nos permite obtener y recabar información más completa y real así como despejar incertidumbres en el transcurso de dicha entrevista con respecto al problema a investigar.

3.6. Procedimientos

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo a raíz del surgimiento de una problemática actual producida por la pandemia, la precariedad laboral en los jóvenes, que fue incrementada por la crisis económica de nuestro país que se volvió un problema mayor para el estado. En ese sentido, los objetivos de la presente investigación se elaboraron a través de la recolección de datos obtenidos de diferentes medios electrónicos como Scielo, Dialnet, así como la revisión de antecedentes nacionales e internacionales, revistas indexadas, artículos científicos y legislaciones. Finalmente, a consecuencia de la revisión de datos se fijaron las categorías tales como horas extras no remuneradas, inestabilidad laboral y condiciones no óptimas de trabajo que a su vez se interrelacionan con las subcategorías siendo las Consecuencias del no pago de horas extraordinarias, Contratación laboral irregular y afectación a la salud del trabajador.

3.7. Rigor científico

Hernández et al. (2017) mencionaron ciertos criterios que le dan rigor científico a la investigación a la cual comprende la credibilidad o también llamada la máxima validez que refiere a una investigación completa y a fondo de las experiencias de los participantes particularmente de aquellos que están vinculados al planteamiento del problema. Por otra parte, la transferencia o también llamada traslado desea que lo investigado pueda trasladarse a otros

contextos, se sabe que es complicado aplicar una investigación a otro contexto, pero lo que se puede hacer es dar pautas para tener una idea general del tema. En otro sentido la dependencia o también llamada confiabilidad es aquella donde si dos investigaciones indagan un tema similar y recolectan datos similares deben de obtener resultados equivalentes a eso lo llamamos “la consistencia de los resultados”. Por último, la confirmabilidad es la credibilidad que debe tener una investigación, pues desea demostrar la minimización de sesgos y de tendencias del investigador.

3.8. Método de análisis de la información

La presente investigación analizó la información bajo el programa Atlas.ti, a las cual nos permitió obtener un análisis cualitativo del trabajo de investigación.

Al respecto Hernández et al. (2017) refirieron que este programa permite dividir datos en unidades de significado, recopilar datos y componer teoría. Así mismo, ejecuta cálculos o conteos en relación a las categorías e información y documentos establecidos que los investigadores añaden siendo estos textos, mapas, matrices, videos, fotografías y diagramas.

3.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cualitativa, cumplió con el respeto de las fuentes de información señaladas en el decreto legislativo N° 822 (ley sobre derechos de autor). Así mismo, se respetó el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (Resolución N°0126-2017/UCV) y los lineamientos que establece; por otro lado, se desarrolló la investigación acorde a lo indicado en las normas APA con el objetivo de reconocer y acreditar los aportes que proporciona cada autor y evitando la apropiación de ideas en otras palabras el plagio.

Además, se realizó un consentimiento informado a cada participante del trabajo de investigación con el objetivo cada uno de ellos tomen conocimiento del tema de investigación y se comprometan a brindar una información veraz.

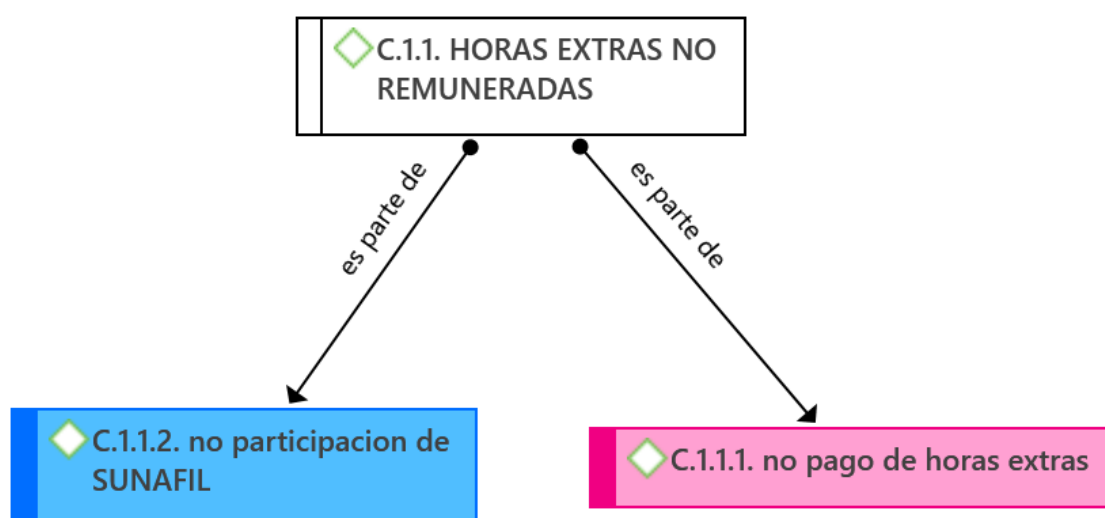
IV. RESULTADOS Y DISCUSION

En el siguiente capítulo se ofrecerá los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas tanto a nuestros especialistas en la materia como de nuestros trabajadores jóvenes de diferentes ámbitos laborales del sector privado. De la siguiente investigación se desarrollaron tres categorías de las cuales se formularon las preguntas pertinentes de cada una de ellas para que sean respondidas por nuestros entrevistados. Finalmente, las respuestas se pasaron por el programa ATLAS TI teniendo como resultado lo siguiente.

Categoría 1: Horas extras no remuneradas

Figura 1

Horas extras no remuneradas



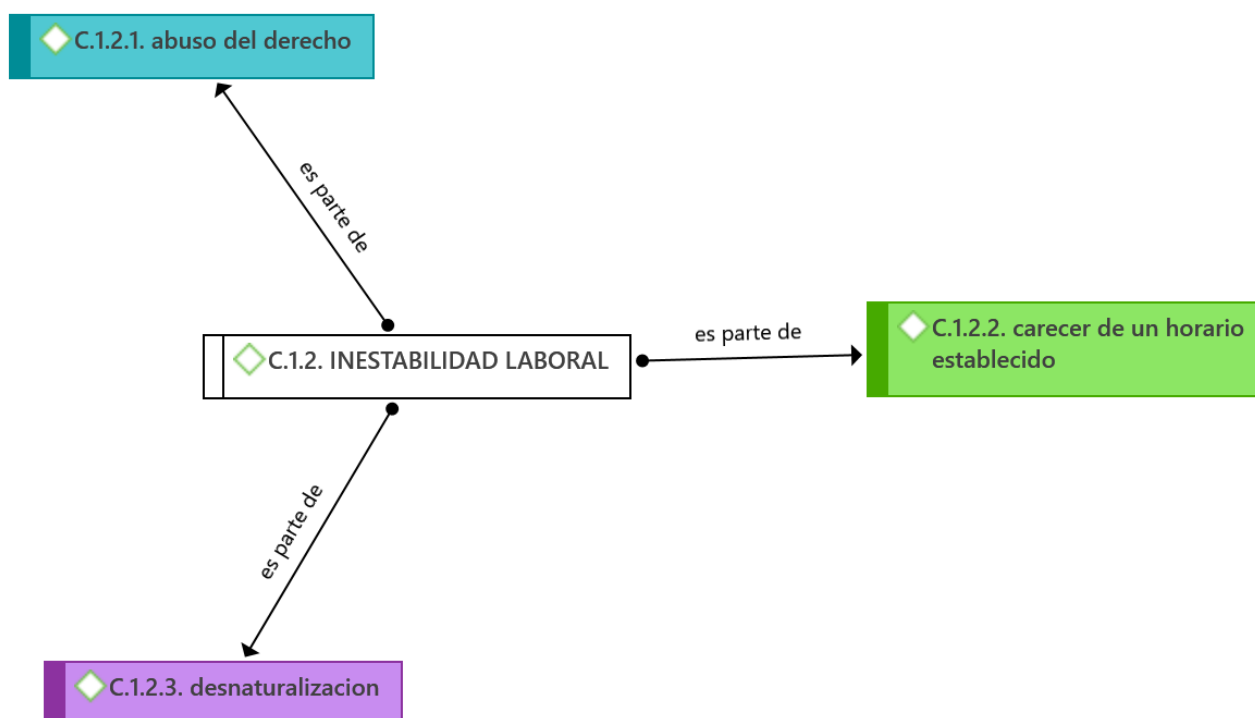
Las horas extras no remuneradas es una problemática que afecta en mayor énfasis en los jóvenes trabajadores en el sector privado. De acuerdo a las entrevistas realizadas a los participantes acerca de la primera categoría horas extras no remuneradas, dichos participantes en su totalidad consideraron que son parte de dicha categoría el no pago de las horas extras y la no participación de Sunafil. En el primer caso, los participantes indicaron que los malos empleadores consideran las horas extras como una colaboración, un compromiso hacia la empresa por tanto no hay de una remuneración o como puede haberlo, pero es un pago menor a lo que correspondería. Así mismo, en

el segundo caso, los participantes, específicamente los jóvenes indicaron que no observaron que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remunerada, y que los empleadores se aprovechan de la desinformación de los trabajadores jóvenes para darles un bono que no satisface dichas horas, pero logran que los trabajadores queden satisfechos y no opten por llamar y denunciar.

Categoría 2: Inestabilidad laboral

Figura 2

Inestabilidad laboral



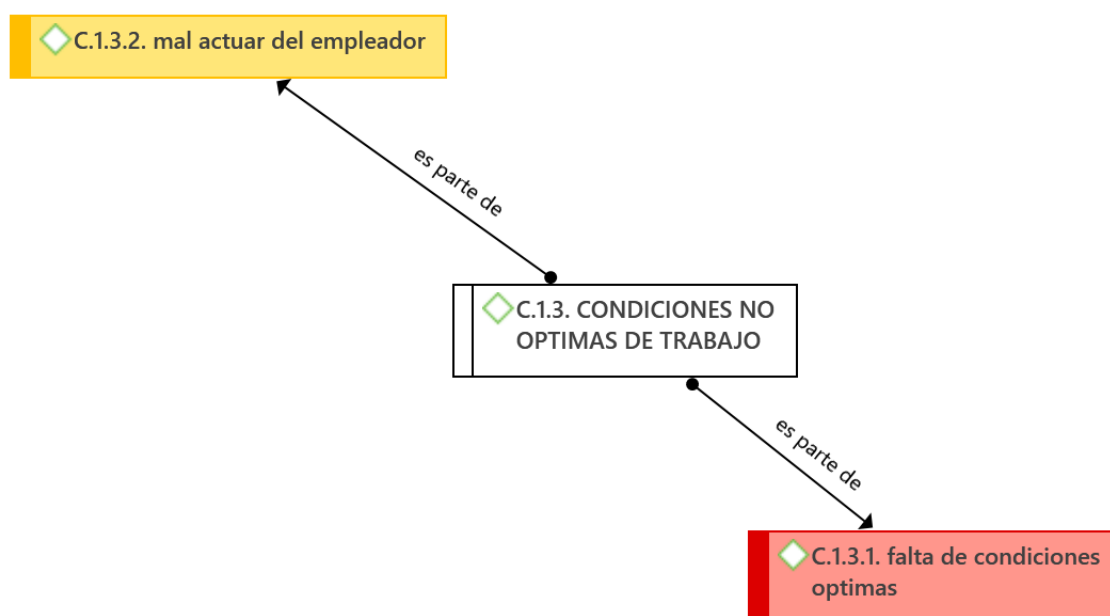
La inestabilidad laboral es un problema que aqueja en el sector privado, más aún a los jóvenes sin experiencia laboral que comienzan la vida laboral. En ese sentido se obtuvo como resultados de las interrogantes formuladas de nuestros jóvenes trabajadores y de nuestros expertos de diferentes ámbitos, que dicha inestabilidad se produce por el abuso del derecho realizado por los empleadores aprovechándose de la ignorancia de los inexpertos trabajadores jóvenes; por otro lado también mencionaron que se da por la carencia de un

horario fijo establecido y la desnaturalización de su contrato, este último por considerar que no le dan sus beneficios de sus contratos indefinidos simulando que realizan un contrato determinado para evitarse pagar los beneficios que le corresponde. Finalmente, dichas respuestas son aquellas que más coincidieron los entrevistados a razón de las interrogantes que se les formulo.

Categoría 3: Condiciones no optimas de Trabajo

Figura 3

Condiciones no optimas de Trabajo

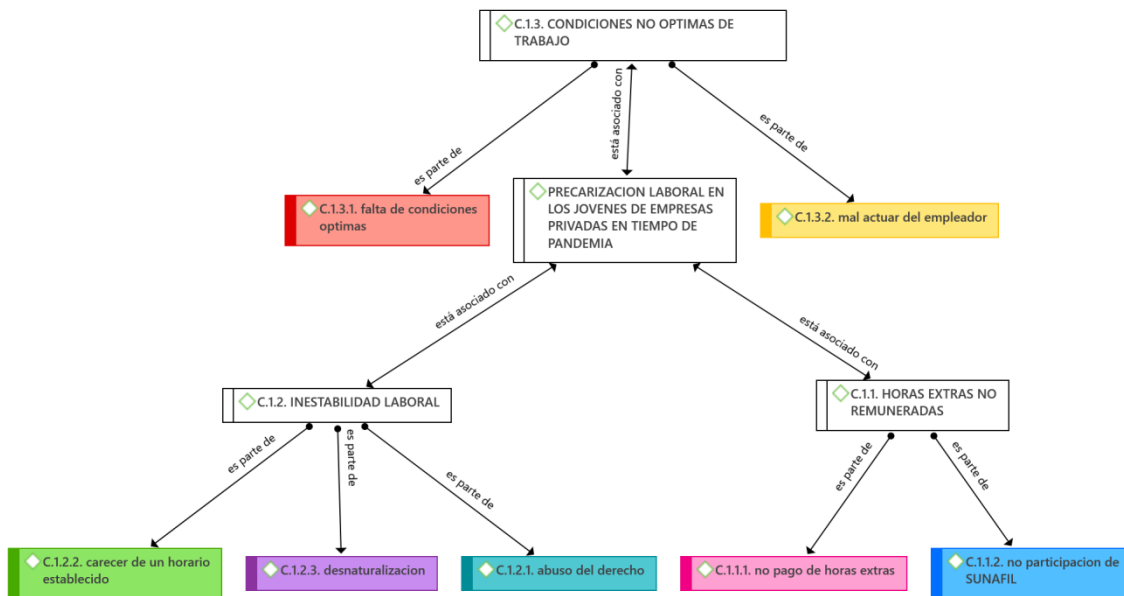


Las condiciones no óptimas de trabajo es un conflicto laboral producido por los empleadores que afecta individualmente a los trabajadores del sector privado. De acuerdo a las entrevistas realizadas a los participantes acerca de la tercera categoría condiciones no óptimas de trabajo, dichos participantes en su totalidad consideran que son parte de dicha categoría la falta de condiciones óptimas y el mal actual del empleador. En el primer caso, los participantes indicaron que los empleadores no brindan condiciones óptimas, porque prefieren ahorrarse un par de soles así como, la falta de sanción, real e inmediata por parte del estado que ocasionan que se produzcan los accidentes. Así mismo en el segundo caso, los participantes indicaron que ante un

accidente o enfermedad los empleadores no se preocupan por la salud de los trabajadores, sino que actúan cuando ya pasó dicho accidente o en el peor de los casos, los abandonan. Por otro lado, los participantes, señalaron que, si bien se exigen medidas de mecanismos de seguridad e implementación de protocolos, consideran que si por el empleador fuera no invertirían nada en mitigar el riesgo laboral.

Figura 4

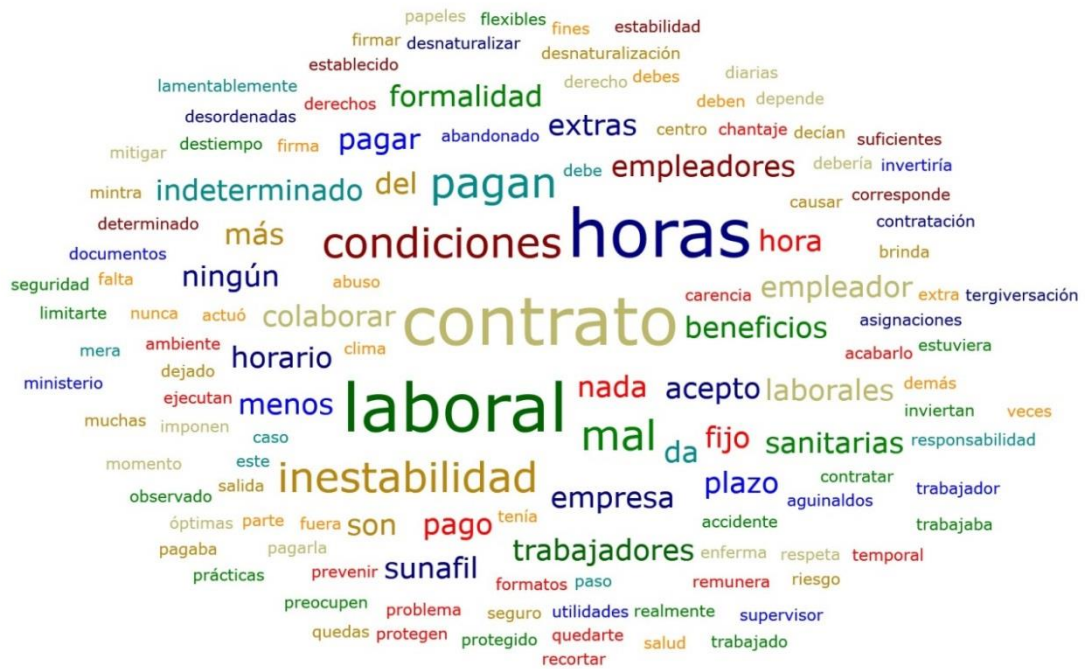
Redes de Categoría



Los entrevistados coincidieron que la precarización laboral es causada por los malos empleadores que, al realizar un abuso de su poder, hacen que estos jóvenes pasen por situaciones no óptimas laborales y que a raíz de su miedo a reclamar sus derechos laborales no gocen de una tranquilidad al laborar. En ese sentido los trabajadores por su inexperiencia laboral y su necesidad económica aceptan los términos que la empresa les impone.

Figura 5

Nube de palabras



De acuerdo a las entrevistas realizadas y al ser procesadas mediante el programa Atlas. Ti se generó un conjunto de palabras siendo estas las palabras más frecuentes y las más encontradas en el texto de las entrevistas de nuestros participantes.

Al respecto a lo mencionado en los resultados los cuales se basaron en las entrevistas de los participantes, se procederá a realizar la discusión de sus respuestas con los antecedentes y las teorías.

La primera categoría de horas extras no remuneradas, los jóvenes entrevistados de iniciales Y.D.F.L. y R.R.S. enfatizaron que según su mala experiencia laboral las horas extras que ellos realizaban en sus diferentes ambientes de trabajo no eran compensadas por sus empleadores por el contrario, de manera indirecta, existía una presión por parte de sus empleadores para realizar trabajos que les tomaba más tiempo de sus 8 horas laborales de las cuales los consideraban como un compromiso hacia la empresa o en otras palabras “ponerse la camiseta”.

En ese sentido, a lo mencionado se ve relacionado con lo que indico la investigación del autor Chincolla (2017) puesto que el trabajador realiza una labor que no se ve compensada con su sueldo pues labora más de lo que se le remunera incluso afectando la salud del trabajador. Sin embargo, las vivencias de los entrevistados no están acorde a lo que regula nuestra norma peruana D.L. 854 artículo 9 que protege supuestamente los derechos laborales en el sentido de las horas extras mencionando que dicho trabajo de sobretiempo debe ser voluntario y compensado lo cual basándonos a la primacía de la realidad esta norma no se cumple a cabalidad.

Los expertos de iniciales W.P.C. y F.M.S. coinciden con las vivencias de los jóvenes entrevistados pues mencionan que los empleadores hacen un uso abusivo de la norma y no desean pagar el monto de las horas extras que corresponde y en el peor de los casos abusan de la ignorancia del joven trabajador les dan a entender que deben trabajar de 2 a 3 horas diarias como parte de su responsabilidad y si no lo hacen ponen en duda la renovación de su contrato.

La segunda categoría referida a la inestabilidad laboral, los especialistas de iniciales W.P.C. y F.M.S mencionaron que los empleadores acatan lo que ellos desean y en el tiempo que ellos desean, no cumpliendo cabalmente con lo regulado en la norma laboral respecto al pago de las horas extras, sobre la planilla pasado los 3 meses y brindándole los beneficios de ley u otros derechos que le corresponde lo que está acorde a lo que indica Valdebenito (2019) que menciona que los derechos laborales son eludidos por el empleador para su propio beneficio desprotegiendo a sus jóvenes trabajadores.

Por otra parte, los jóvenes entrevistados de iniciales D.S.M.Z y R.R.S. manifestaron que la inestabilidad laboral se da producto de la desnaturalización de los contratos, puesto que los documentos que presentaban los empleadores a la entidad fiscalizadora no eran acorde a la realidad y a la actividad que realizaban sus trabajadores, haciendo abuso de la ignorancia de sus jóvenes trabajadores. En ese sentido coincide con la investigación del autor Vitali (2017) quien menciona que en muchas oportunidades los jóvenes trabajadores laboran sin un contrato laboral, pero aquellos que firman uno, no saben el contenido de aquello que firman. Además, a lo indicado anteriormente, también coincide con los autores Castaño y Álvarez (2017) puesto que los jóvenes al tener una necesidad económica prefieren satisfacer lo primero por lo que se sujetan a no tener buenas condiciones de trabajo.

Por último, la tercera categoría aludida a las condiciones no óptimas de trabajo, los autores Álvarez y Riaño (2018) mencionaron que debe existir una relación entre condiciones de trabajo, medio ambiente y salud en el trabajo para poder prevenir posibles lesiones o enfermedades. Sin embargo, esto no se cumple ya que según la entrevista realizada a los jóvenes entrevistados de iniciales D.S.M.Z y R.R.S enfatizaron que no se les brinda lo necesario para proteger su integridad física, puesto que el empleador prefiere proteger su economía antes de invertir en la seguridad de trabajador.

Además, el joven entrevistado de iniciales Y.D.L.F, manifestó que el empleador cumple con presentar los documentos exigidos acerca de las capacitaciones realizadas a sus trabajadores y con la entrega de instrumentos de seguridad, pero en la realidad solo les hacen firmar dichos documentos sin brindarles las capacitaciones. Así mismo, no se les enseña a los jóvenes trabajadores a usar los instrumentos de seguridad dándoles en algunas ocasiones productos de seguridad de baja calidad todo por no perjudicar su economía como empresa. En ese sentido se estaría vulnerando la ley de seguridad y salud en el trabajo el cual promueve una cultura de prevención de riesgos laborales rigiéndose en base a sus principios de prevención, responsabilidad y cooperación.

Por otro lado, el entrevistado de inicial F.M.S indico que los accidentes y enfermedades son producto de la falta de sanción real e inmediata por parte del estado lo que ocasiona que no se preocupen ni inviertan en seguridad para sus trabajadores. Ante lo mencionado coincide con los autores Ortega et al., (2017) pues ha sido visible el incremento de enfermedades y accidentes producidos en el trabajo evidenciándose que el empleador no cumple cabalmente las exigencias que brinda la normal laboral, en este caso la ley 29783. Por lo tanto, advertimos que la ley de de Seguridad y Salud en el Trabajo solo es una norma guía a razón que el empleador no lo cumple de manera correcta.

V. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general referido a Identificar el efecto de la precariedad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia, concluimos que, si bien la precariedad ha existido desde tiempo atrás, con la llegada de la pandemia esta problemática se ha hecho más visible, especialmente en el sector juvenil. En ese sentido, la necesidad laboral de este sector, ha conllevado que los jóvenes aceptaran empleos con determinadas condiciones no óptimas que el empleador les otorgaba.
2. Con relación al primer objetivo específico referido a demostrar la afectación de las horas extras no remuneradas en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID-19, concluimos que los trabajadores jóvenes se ven afectados física y económicamente, puesto que, por su inexperiencia laboral, tienen que aceptar el trabajo de sobretiempo que su jefe inmediato indirectamente los induce a hacer, además que dicha actividad ocasiona en los jóvenes un desgaste mental y emocional.
3. Con relación al segundo objetivo específico referido a analizar cómo se presenta la inestabilidad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia, concluimos que la inestabilidad laboral se manifiesta a través de los contratos determinados simulados o la carencia de uno. Por otra parte, el abuso del derecho realizado por los empleadores, se da por la ignorancia de los jóvenes que recién empiezan su etapa laboral, ello por no tener conocimiento de los derechos fundamentales laborales que el estado les brinda como protección.
4. Con relación al tercer objetivo específico referido a evaluar porque las condiciones no óptimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia, concluimos que las condiciones no óptimas de trabajo perjudican en la salud de los jóvenes a razón de que

el empleador prefiere su beneficio económico antes de proteger la integridad física de su trabajador, lo que conlleva a que este omita cumplir con los protocolos de seguridad que la norma establece, además de no prevenir futuros accidentes en sus trabajos.

VI. RECOMENDACIONES

Ante la necesidad laboral de los jóvenes de obtener un trabajo se recomienda que haya un mejoramiento de los programas laborales que brinda el estado a través del Ministerio de Trabajo u otras entidades relacionadas, ya sea de programas laborales o capacitaciones gratuitas, siendo inclusivo con aquellos jóvenes vulnerables que no tienen sus estudios completos. Así mismo, se debería difundir estos programas a través medios de mayor accesibilidad, con el objetivo de que llegue al alcance de todo joven; en ese sentido se desea lograr la difusión de sus derechos laborales como herramientas de trabajo teniendo como la finalidad de que los jóvenes estén bien preparados y no caigan en la necesidad de optar por un empleo precario.

Se recomienda que haya una mayor exigencia al empleador de cumplir con lo indicado en la norma y se remunere las horas extras que un trabajador realiza. Así mismo, se recomienda que el Ministerio de Trabajo haga una campaña de información sobre las horas extras a través de canales de mayor frecuencia empleando estrategias con el objetivo de lograr un impacto en los jóvenes; a razón que esta situación es una problemática que sufren los jóvenes al empezar su etapa laboral.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo realice charlas obligatorias tanto al empleador como al trabajador de las empresas privadas, identificando el tipo de contrato que le corresponde de acuerdo a la actividad que realiza. En ese sentido lograr mayor conocimiento en la población juvenil acerca de los contratos que deben firmar para que aquellos no sean desnaturalizados.

Se recomienda que Defensa civil adscrita a la municipalidad al realizar sus inspecciones informen por cualquier medio a SUNAFIL cuando observen que en el centro laboral los trabajadores realizan su labor en condiciones no óptimas, de este modo SUNAFIL tomará conocimiento de los hechos y realizara las acciones necesarias para proteger los derechos laborales del trabajador.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). 1657-7027. <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-111.pdf>
- Arias, A.M., Ordoñez, J.C. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores en Bolivia. *Panam Salud Publica*, 42, 1-9. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49167/v42e982018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco, O y Vejar, D.A. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL*, 129, 100-137.
- Bermudo, M. (2017). La jornada laboral: horas extras no retribuidas. <https://duqi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/14315/Bermudo-Olea.pdf?sequence=1>
- Caminos, E.D. (2020). El mundo del trabajo y la precariedad laboral de los comunicadores y periodistas. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, (2), 27-38. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/204>
- Castaño, M y Alvarez, C.M. (2017). El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(2), 1223-1236.
- Cademartori, F. (2018). Precarización laboral en el Estado y degradación de la fuerza de trabajo: análisis en trabajadoras vinculadas a la implementación de políticas sociales. *Trabajo y sociedad*, (31), 203-222. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n31/1514-6871-tys-31-203.pdf>

- Cotrina, D.J. (2017). *Repercusiones del desempleo en jóvenes de Lima* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo Digital. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9578/Cotrina_D%
c3%a1vila_Repercusiones_desempleo_j%
c3%b3venes1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9578/Cotrina_D%c3%a1vila_Repercusiones_desempleo_j%c3%b3venes1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chincolla, M. (2017). *Precariedad laboral de los empleados de comercio de la ciudad de Rosario, Santa Fe* [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. Archivo digital. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13793/CHINCOLLA%20MARIA%20CONSTANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto legislativo N° 854 (1996, 1 de octubre). Diario el Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>
- Díaz-bravo, L., Torruco, U., Martínez, M., Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Metodología de investigación en educación médica*. 2(7), 162-167.
- Echaves, A. y Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 2, 2-19. 10.22400/cij.2.e007
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gamero, J. (2018). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Revista Derecho y Sociedad*, 37(2011), 1-20.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234125/Trabajo_Decente
- Julio Gamero.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234125/Trabajo_Decente_-_Julio_Gamero.pdf)

Gamero, J. (2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Organización internacional de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Gómez, M. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. Equidad y Desarrollo. 1(29), 83-104. <https://doi.org/10.19052/ed.4152>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017). Metodología de la investigación. Interamericana editores S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jiménez, C. y Contreras, A. (2019). De la precarización a la degradación humana Las condiciones de trabajo en empresas proveedoras de la industria automotriz. Revista de El Colegio De San Luis, 9(19), 409-430.

Ley N° 28806 de 2016 (2016, 19 de julio). Congreso de la república. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)

Ley N° 29783 de 2016 (2016, 27 de octubre). Congreso de la república. <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000 (2000, 4 de agosto). Portal de los profesionales de la Seguridad. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/57083/125271/F-1204767891/ESP57083.pdf>

- Lust, J. (2021). EL CARÁCTER ESTRUCTURAL DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL PERÚ. *Scientia*, 22(22), 51- 66.
- Martinez,K.A. Marroquin,J y Rios,H.(2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*,34(86),113-131.
- Mejia,C.(2021). La precariedad es la principal característica del mercado laboral. *Revista ideele*, 290 <https://revistaideele.com/ideele/content/la-precari-idad-es-la-principal-caracter%C3%ADstica-del-mercado-laboral>
- Monroy, S. (2017). Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las microempresas de la ciudad de puno. *Revista de investigación UANCV*, 17(2), 150-158.
- Nicolás P. (2020,30 de octubre). *La precariedad laboral juvenil con la COVID-19: Entrevista a Joffre López Oller*. Centro reina sofia. <https://www.adolescenciayjuventud.org/blog/precari-idad-laboral-juvenil-covid-19-entrevista-joffre-lopez-oller/>
- Nogueira (2019). Entre la precariedad y la autogestión: reconfiguraciones en las subjetividades inherentes a los trabajadores de las empresas pesqueras recuperadas de Necochea y Quequén (Argentina). *Trabajo y sociedad*, (32), 551-565.
- Organización internacional de trabajo (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Organización Internacional del trabajo (2020). *Empleo juvenil en tiempos de la COVID-19: el riesgo de una “generación del confinamiento”*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_753103.pdf

- Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, (14). 155179. <file:///C:/Users/windows%208.1/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf>
- Palomino, L. (2019). *El ABC de la investigación: Una herramienta práctica para todas las áreas del conocimiento científico*. Kindle. <https://read.amazon.com/?asin=B083Z7B4W2>
- Perocco, F. (2017). PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS DESIGUALDADES: EL PAPEL DE LA INMIGRACIÓN. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 79-94.
- Rodríguez A., Pérez A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Saavedra, M.L. (2020). El desempleo juvenil en Latinoamérica y el emprendimiento de estudiantes universitarios. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 21(2), 283-305. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/5887/6652>
- Torres, M. (2021). COVID-19: Pandemia y Precariedad Laboral en el Sector Salud y su Impacto en la Salud de las y los Trabajadores. E. Pfeiffer, *AMÉRICA LATINA SOCIEDAD, POLÍTICA Y SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIAS*, p. 291-308. Casa de libros abiertos.
- Urrutia, C.E. y Cuenca, R. (2018). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en lima metropolitana*. Instituto de estudios peruanos.

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-LimaMetropolitana.pdf;jsessionid=B5E234435FB6CC0C329606BE67989BE0?sequence=1

Valdebenito, A. (2019), Alcances y limitaciones regulatorias ante la precarización global del trabajo. *Izquierdas*, (47), 148-166.

Valenzuela, K. (2018). La protección consular mexicana y la precarización de las y los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. *Norteamérica* 13(1), 57-78.
<file:///C:/Use8rs/windows%208.1/Desktop/proyecto%20de%20tesis/valenzuela.pdf>

Varela, A.F. (2020). *La reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad y calidad de vida del trabajador en lima metropolitana 2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumeta_cjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verona, J. (2020, 20 de mayo). *Precariedad e informalidad*. Grupo Verona.
<https://grupoverona.pe/precariedad-e-informalidad/>

Vitalí, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 9-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771002.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia

Esta entrevista se desarrollará de acuerdo a la problemática y categoría de la investigación.

Datos del participante:

Nombre:

Cargo:

Establecimiento de trabajo:

Puesto de trabajo:

1. ¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?
2. ¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?
3. ¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?
4. ¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de uno son motivo para causar inestabilidad laboral?
5. ¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?
6. ¿Considera usted que el empleador protege la salud en casos de riesgo laboral?

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, --- de Julio de 2021

Nombre del participante:

DNI:

FIRMA

Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507

Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización Laboral en los Jóvenes de empresas privadas en Tiempo de Pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.


Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 26 de Abril de 2021

Nombre del participante:

Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera

DNI: 07765439



FIRMA



Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507



Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 31 de agosto de 2021

Nombre del participante:

David Loarte Falcón

DNI: 72563155


FIRMA



Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507



Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización Laboral en los Jóvenes de empresas privadas en Tiempo de Pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

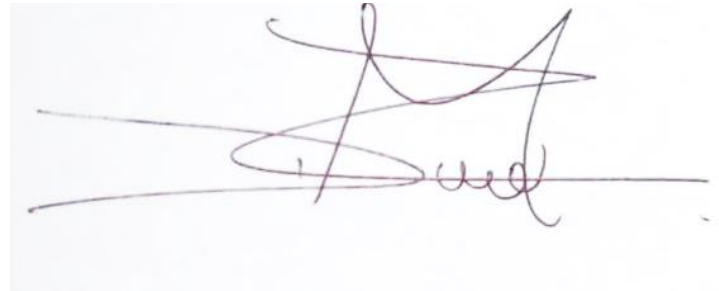
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 23 de octubre de 2021

Nombre del participante:

David Sergio Moquillaza Zenitagoya

DNI: 62775361



Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507



Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización Laboral en los Jóvenes de empresas privadas en Tiempo de Pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.


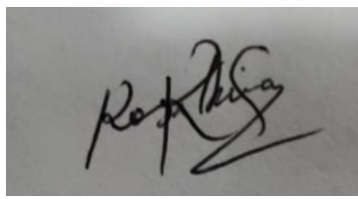
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 23 de octubre de 2021

Nombre del participante:

Rosalbina Rocha Sutta

DNI: 71344209



Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507



Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Precarización Laboral en los Jóvenes de empresas privadas en Tiempo de Pandemia”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 05 de octubre de 2021

Nombre del participante:

Dr Fernando Melgarje Sucasaca

DNI: 42147380



Una firma manuscrita en tinta azul.

Investigadora

Sánchez Pachao Milagros del Pilar

DNI: 74923507

Una firma manuscrita en tinta azul.

Investigadora

Yupanqui García Sofia Elizabeth

DNI: 73987224

ANEXO 3

Problema de investigación	Preguntas de la investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
¿La precariedad laboral afecta a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia?	¿Las horas extras no remuneradas afecta en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID 19?	Identificar el efecto de la precariedad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia.	Demostrar la afectación de las horas extras no remuneradas en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia del COVID 19.	Horas extras no remuneradas	Consecuencias del no pago de horas extraordinarias
	¿La inestabilidad laboral se presenta en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia?		Analizar cómo se presenta la inestabilidad laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia	Inestabilidad laboral	Contratación laboral irregular
	¿Las condiciones no óptimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia?		Evaluar porque las condiciones no óptimas de trabajo perjudican a los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia.	Condiciones no óptimas de trabajo	Afectación a la salud del trabajador

ANEXO 4

Datos del participante:

Nombre: Walter Peralta Cabrera

Cargo: abogado

Establecimiento de trabajo: Ministerio de trabajo promoción de empleo

Puesto de trabajo: Abogado consultor – coordinador

1. **¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?**

Las horas extras tienen una figura jurídica muy resaltante. Las horas extras tienen que ser completamente voluntarias no pueden ser obligadas y tienen que ser remuneradas. Pero también hay una opción que establece que las horas extras pueden ser compensadas con días libres. En esto sí discrepo con muchos empleadores, lógicamente que tiene que buscar su bienestar, manifiestan que no se debe compensar en función a las horas sino al día, que tratan de decir ellos trabajaron 4 horas no podemos decirle que descansen todo el día. Entonces nosotros decimos un momento; si bien es cierto la norma establece que para efectos del pago se considera que todo trabajador que ha laborado más de 4 horas diarias se va considerar un día más para efectos de los derechos y beneficios que tenga el trabajador. Pero los empleadores manifiestan que no. Ellos indican que para que el trabajador pueda descansar tienen que trabajar las 8 horas, pero eso no puede ser. Puede ser 2 horas hoy, mañana otras 2 horas así la sumatoria de esto para que cumpla las 8 horas para sí compensar un día y eso es la explicación que le damos algunos. La suma de todo ello se puede compensar siempre que sume 8 horas. Las horas extras son remuneradas lógicamente que hay empleadores, malos empleadores que establecen como “ponerse la camiseta” para colaborar con la empresa tienes que quedarte a trabajar 2 o 3 horas más con el chantaje de que si no te quedas a colaborar lamentablemente ya no te van a contratar y eso no es posible. Pero son casualidades que se presenta.

2 **¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?**

Sí. Nosotros enviamos a una gran cantidad de trabajadores por el no pago de las horas extras. Si bien las horas extras son pagadas y de manera voluntaria, pero hay empresas que les exigen a laborar. Por ejm

“sofia me va marcar que es hora de salida ya que tu hora de salida es a las 16:00 horas y tú también milagros ve a firmar tu tarjeta y regresen a trabajar” entonces que hacemos nosotros, sofia la trabajadora hace una denuncia que la empresa no quiere reconocer las horas extras y les obliga a trabajar a partir de las 16:00 hasta las 20:00 horas o 21:00 horas , puede darse por reserva de nombre, en la que va el inspector a las 16:30 pm o 17:00 pm y los encuentra trabajando; levanta el informe y es de esa manera en la que se obliga al empleador a regularizar o en su defecto sino regularizan con el pago de las horas extras se les sanciona. Asi es la manera en la que indirectamente se obliga al empleador ya que Sunafil es la entidad de inspecciones que encontró. Ahora casualidad es que se quede un trabajador, pero todos los trabajadores después de la hora no es una casualidad.

3 ¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?

Soy muchas las acciones que causan inestabilidad. Uno es el abuso del derecho en el sentido de que si quieres laborar acá sigue trabajando sino las puertas están abiertas son algunos los informales no formales ya que son ellos los que quebrantan la normatividad pero cuando SUNAFIL les cae; le juro que esas personas que se creen valientes se ponen a llorar ya que ellos dicen **“que son la ley que a mí no me tiene que decir lo que tengo que hacer, en mi empresa yo mando”** pero no es así tampoco porque De acuerdo a ley solo tienes que cumplir lo que determina las leyes laborales una de ellas; es el trabajador apenas ingrese a laborar ya debe estar en planilla, el trabajador apenas ingrese a laborar debe de contar con su seguro de vida de ley pero la acción que toma el empleador es que le tiene que poner en planilla recién cuando supera el periodo de prueba a la cual el periodo de prueba comprende 3 meses pero los empleadores creen que debe estar en periodo de prueba 3, 6 meses o un año 2 o 5 años para poder recién ponerlos en planilla. Esa principal acción es de actuar mal, no respetan las leyes laborales como tampoco respetan a las personas por que los trabajadores son personas. Por último, algunos les dan algo supuestamente la remuneración mínima es de 930 soles y les da 600 soles y después les dicen que le darán el resto y así vienen arrastrando una deuda y esto causa inestabilidad laboral, inestabilidad en la persona que a las justa tiene para mantenerse y como va a ir a trabajar sino tiene para el pasaje es el principal problema que tiene muchos trabajadores que ya no les alcanzan.

4. **¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de uno son motivo para causar inestabilidad laboral?**

Acá tenemos un grave problema, que los empleadores creen que todo debe ser un contrato determinado es decir un contrato a plazo fijo y están muy equivocados. El problema está en que los contratos a plazo determinado o plazo fijo se tienen que demostrar la causa objetiva del contrato es decir por qué el contrato debe ser temporal porque ese contrato debe ser a plazo determinado debiendo ser un plazo indeterminado. Nosotros como ministerio de trabajo no calificamos a la persona sea hombre o mujer sino calificamos el puesto de trabajo. Por ejemplo, sofia y milagros hacen una empresa comercial pero esa empresa lo han armado con la finalidad que sea indefinida y no determinada y con el tiempo necesitan personal y contratan a una secretaria que hará actividad netamente de la empresa entonces por qué hacerle un contrato a plazo determinado si su empresa es indeterminada, ahora también necesitaran expertos en marketing es decir vendedores por lo que también su contrato debe ser a plazo indeterminado. Cuando termina su contrato y ha venido varios años y en el término de 5 años o antes lo sacan lo que se hace es una desnaturalización del contrato por que el contrato de la primera vez no cumple con la causa objetiva del contrato es decir no se llega a determinar por qué ese contrato es a plazo determinado por lo que se convierte a plazo indeterminado. Eso también causa una inestabilidad laboral ya que causa un perjuicio, un daño. Algunos trabajadores indican que si realizan contratos indeterminados ya no lo pueden sacar al trabajador y eso es una gran mentira ya que si se puede sacar al trabajador para eso está el art 25 del decreto supremo 003-97-TR por lo que si incumple el art 25 se le despide al trabajador. Y en eso los jueces laborales se están poniendo muy estrictos como también en los efectos de la desnaturalización de los contratos determinados. Asi mismo recomiendo que deben de poner una cláusula especial ***“el contrato se mantendrá vigente a la fecha salvo que la empresa tercera o la locadora o la usuaria corte el contrato por causa ajenas a la empresa por lo que también se cortara con el trabajador”*** Por lo que automáticamente quedas sin responsabilidad para los propios trabajadores. Se tiene que demostrar por qué es a plazo fijo sino se llega a demostrar que es a plazo fijo se llega a desnaturalizar y se vuelve indeterminado.

5. **¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?**

Lógico. Depende mucho del centro laboral, repito a veces hay malos empleadores que solo lo ven que ingresa dinero pero que nada que salga. Un centro de trabajo debe evitarse que existan los accidentes por eso existe el reglamento de seguridad y salud para el trabajo para evitar accidentes, enfermedades siempre hay que cuidar al material que es el recurso humano ahí se tiene que aplicar la ergonomía. La ergonomía se trata de hacer que el trabajo se adapte al ser humano y no el ser humano al trabajo para evitar cualquier tipo de accidentes. Es recomendable cada dos horas con espacios de 10 a 15 minutos el trabajador debe levantarse de su sitio y hacer un poco de estiramiento para no sufrir de estas enfermedades que es el estrés y ver que las personas o las cosas que estén fuera de su lugar causen un accidente. También es obligación de los trabajadores informar cualquier cosa que pueda causar un accidente. Hay empresas que son mecánicas donde trabajan con sierras eléctricas y es donde la mayor parte han ocurrido accidentes. Hay empresas que trabajan con reactivos a la cual causan enfermedades, pero no les dan los implementos de protección personal como mascarillas, lentes, cascos, guantes para evitarse algún problema en sí. Hay un caso de estos trabajadores que laboran fabricando o arreglando acumuladores como baterías que contiene ácidos o utilizan la brea y que sufren a los pulmones por lo mismo también están los centros mineros cuando son por socavón no pueden respirar por los reactivos, los minerales por lo que causa daño perjuicio. Lógicamente que si trabajaran en óptimas condiciones las cosas serían de otra naturaleza, porque por ahorrarse un par de soles los empleadores causan esos accidentes; no debiendo hacerlo pese al que el trabajador lo ha venido haciendo de esa manera.

6. ¿Considera usted que el empleador protege la salud en casos de riesgo laboral?

Hay empresas que si son cumplidoras de la protección que tienen en la salud por eso les hablaba del reglamento de seguridad y salud en el trabajo que es de manera obligatoria que deben de tener todas las empresas y sobre todo tener ese reglamento donde se cuide la salud ahí se tiene que ver el centro de labor que espacios y labores puede generar un riesgo en la salud. A veces nosotros podemos decir que hay unas fajas que esas no hacen nada, pero mucha veces esas fajas han hecho perder brazos, piernas por lo que considero que hay empleadores que se preocupan por sus trabajadores como también hay malos empleadores que cuando el trabajador se accidenta y lo llevan al hospital pero los abandona ahí. Y nosotros lo hemos encontrado ahí adolorido en shock que no sabe lo que ha pasado y después ellos declaran que ha sido un accidente laboral, pero en el centro de salud

manifiestan que ha sido un accidente común y el problema es cómo se les ayuda, teneos que decirle que vayan a cambiar lo que dice el informe médico y que salga como accidente de trabajo y al final el juez que va a declarar si el accidente fue laboral pero el informe médico indica accidente común. Y eso se da porque el empleador actuó mal, no ha protegido su salud, lo ha dejado abandonado. Lógicamente nuestra recomendación al trabajador es que vaya a la vía judicial y lo denuncie por daños y perjuicios ocasionados. Hay un caso de una persona que haciendo limpieza se resbala y se cae de rodillas por lo que comunica a su empleador y este le da una medicina y que siga trabajando y en la noche ya no podía ni pararse por que se había roto la rótula. Lógicamente se hizo la inspección a través de SUNAFIL y la empresa fue sancionada por no proteger la salud del trabajador.

Anexo 5

Datos del participante:

Nombre: Yelsin David Loarte Falcón

Cargo: prevencionista de seguridad

Establecimiento de trabajo: Constructora Apaza E.I.R.L.

1. ¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?

Se saben que son 8 horas laborables y los trabajadores en la empresa se quedan 6 horas extras laborando y solo se le paga la mitad ó sea 3 horas y esto evidencia pues que al trabajador no se le reconoce las horas hombre laboradas y básicamente esto va pasando en general pues los trabajadores no reclaman; considero que del 100% de jóvenes solo un 30% reclaman los demás no por miedo o por represalias por parte del empleador a no requerir de sus servicios en otro proyecto por ese motivo soportan el atropello de sus derechos. En mi caso eh trabajado horas extras y no se me pagaba y me decían que es parte de mi responsabilidad por ello me he sentido inconforme, más ahora en pandemia.

2. ¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?

Hasta el momento no, porque también no se hacen auditorías a la empresa donde trabajo. Pero posiblemente si realizan una inspección pueden verificar una realidad que no se está realizando de una forma eficiente y esto puede ser causal de una sanción.

3. ¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?

Uno de los factores o acciones que causan inestabilidad laboral es el mal clima laboral no hay un buen trato, por otro lado la mala paga, y esto causan desmotivación en el trabajador, si tú tienes un mal clima laboral donde no se te respeta donde no se te considera tendrás un trabajador desmotivado sin ganas de producir y en el tema económico no estas recibiendo la retribución que deberías percibir por tu trabajo y daña al trabajador atentando su salud mental además de provocar deficiencia en el trabajo de trabajador. En mi experiencia el tema económico cuando no se me a retribuido mis horas extras me a desmotivado y he trabajado por cumplir no con todas mis capacidades. En el caso cuando estuve 1 año sin contrato me causó inestabilidad laboral pues no me dio seguridad de permanencia en el trabajo.

4. ¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de uno son motivo para causar inestabilidad laboral?

Claro uno como trabajador entendemos que la estabilidad laboral es un contrato a tiempo indeterminado y al tener un contrato temporal nos da la inestabilidad que al terminar el contrato seremos sustituido por otro trabajado, además que el trabajador más estará enfocado en ese problema y de quedar bien con el jefe que en hacer bien su trabajo y la parte económica el no percibir tus honorarios mensual producto de tu trabajo. En algún momento se me cruzo ir a encarar al empleador, pero no lo hice por temor.

5. ¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?

Claro, para que un trabajador tenga un accidente que es algo físico es algo que se materializa por diferente causa por ejemplo por actos inseguros del trabajador, y por condiciones inseguras. Que pueden generarse por que la empresa no brinda las condiciones suficientes p sanitarias que debería aplicar en si centro de trabajo como jabón alcohol, señales de distanciamiento, trabajos aislados, el uso de mascarillas, todos esos procedimientos al no ser incorporados en su centro de trabajo estamos hablando de una condición insegura para el trabajador y por otra parte sumémoslo al acto inseguro que son mala práctica del trabajador como estornudar sin mascarilla agarrarse la cara o órganos respiratorios donde se agrega el contacto y ahí estamos hablando que se puede materializar una enfermedad en este caso enfocándolo en el Covid. En mi centro de trabajo no te dan los útiles de aseo por trabajador si no que se incorpora en el trabajo, se entrega mascarillas diarias pero el trabajador por malos hábitos da mal uso a estos materiales pues no tiene esos hábitos de higiene y la empresa no incentiva ese habito tampoco ni supervisa que se practique, en mi empresa somos 80 trabajadores y tenemos 6 baños para todos. En el tema de accidentes hay puntos en el trabajo donde la empresa tiene carencias, por ejemplo, se debería poner barandas tapar los ductos situaciones que pone en riesgo al trabajador que le puede causar al trabajador hasta la muerte o invalides permanente ahí si el empleador tiene deficiencias ya que la empresa no está realizando inspecciones en el trabajo. Para mí el tema de enfermedades se da por incumplimiento del trabajador más que todo por cultura y el tema de accidentes es responsabilidad más de la empresa.

6. ¿Considera usted que el empleador protege la salud en casos de riesgo laboral?

No Toda empresa según la ley 2873 exige que tengan un sistema de seguridad en el trabajo y a la vez tener registros como de examen médico capacitarlos antes de ingresar al trabajo mínimo de 125 min en teoría se debería hacer y trabajador debe firmar esos formatos pero no se hace eso solo se firma estos documentos pero por mera formalidad

pero no se ejecutan solo son papeles y en mi opinión personal recomiendo que se hagan auditorias en base de la primacía de la realidad tanto de lo formal que está en el documento y en lo real que vengan a entrevistar SUNAFIL a los trabajadores y ahí sabrán si cumplen o no. La deficiencia es que la empresa no tiene personal que fiscalice la seguridad de la labor solo brinda recursos, pero no capacita ni supervisa el buen uso de esos recursos. En mi empresa un 60% son jóvenes.

Anexo 6

Datos del participante:

Nombre: Rosalbina Rocha Sutta

Cargo: auxiliar contable

Establecimiento de trabajo: Estudio contable

1. ¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?

No se remunera simplemente cuando ya es tu hora de salida te dicen debes acabarlo para hoy no se te toma en cuenta el tiempo extra que va tomar ello y ellos lo toman como ponerse la camiseta y no como hora extra además que para ellos el deficiente eres tú que tal vez lo estás haciendo muy lento, pero debes terminar el trabajo así salga de tus 8 horas. Además, para que no sea muy obvio ellos te piden de 1 hora a 1 hora y media para que el trabajador no exija y pase desapercibido.

2. ¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?

No, en ningún trabajo he observado además ellos saben cómo manejar que los trabajadores no llamen a denunciar aprovechándose de la desinformación de los trabajadores jóvenes. Como por ejemplo el darles un bono que será de 50 soles que no satisface las horas extras que has hecho pero los trabajadores con ese bono se quedan felices.

3. ¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?

Generalmente el no tener un horario establecido en mi actual trabajo por ejemplo yo se debo salir ese día a las 4pm, pero a último minuto me dan un trabajador de más que debo quedarme más tiempo, creo que no voy dar un trabajo bien hecho puesto que estoy con la hora encima. Tengo un contrato por prácticas que estoy haciendo que será hasta diciembre, pero es meramente formalidad porque si existe algún inconveniente me despiden solo me lo dieron para poder convalidar mi curso de prácticas.

4. ¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de uno son motivo para causar inestabilidad laboral?

Siento que al limitarte el tiempo de trabajo en un contrato determinado me da inestabilidad puesto que estoy pensando si me lo van a renovar o no y eso hace que uno deba hacer méritos para caerle bien al jefe y eso hace que el trabajador no se queje ni diga nada así le vulneren sus derechos solo para que le renueven su contrato.

5. ¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?

Si, Depende del ambiente laboral donde estas si te ponen unas máquinas antiguas para laborar (computadoras) te pueden afectar la vista el tener un ambiente pequeño pues la postura además el no haber un microondas donde calentar la comida afecta la salud de los

trabajadores ya que la mayoría lleva su almuerzo o no te dan el seguro que debería estar activa lo básico es que donde trabajas deben cumplirse.

6. ¿Considera usted que el empleador protege la salud del trabajador mientras labora?

Si, donde estoy sí, pero en el anterior trabajo a ser nueva no me pusieron en planilla por lo tanto no tenía seguro además no eran flexibles así estuviera enferma y no podía ir me descontaban no eran tratables eran muy arraigados a sus políticas de trabajo.

Anexo 7

Nombre: David Sergio Moquillaza Zenitagoya

Cargo: Mozo

Establecimiento de trabajo: Norky's

1. ¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?

Siempre en cuando estés en planilla en el trabajo que estoy actualmente mi horario en esta empresa no son establecidos y debo estar a disposición de ellos es lo que nos indican antes de contratarnos, si acepto el horario q me imponen me pagan la hora extra si no acepto no me pagan. En mi anterior trabajo la planilla era diferente ya que no me dan muchos beneficios en la pizzería no tenía gratificaciones, CTS y seguro social como el ESSALUD solo el seguro si me pasaba algo me entendían. En el Norky's si tengo porque es una empresa grande y protegen su imagen.

2. ¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?

No, nunca he visto a ningún supervisor de SUNAFIL donde laboro actualmente ni en las anteriores empresas, pero si a veces de la municipalidad.

3. ¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?

Creo que más que nada los beneficios que no te dan por eso los trabajadores van y vienen y solo estas ahí hasta que encuentres un trabajo mejor. Además, el hecho que me pagaban la remuneración básica por 9 horas diarias en la pizzería eso para mí me causaba inestabilidad ya que esa remuneración no satisface mis necesidades. En mi actual trabajo si se me respeta las 8 horas diarias pero las horas son desordenadas puedo trabajar un fin de semana 12 horas continuas y entre semana de 5 a 6 horas lo cual a veces me incomoda.

4. ¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de uno son motivo para causar inestabilidad laboral?

La carencia de un contrato si o si va causar inestabilidad laboral en mi parecer.

5. ¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?

En mi actual trabajo si hay buenas condiciones, pero en la pizzería anterior que trabajaba no puesto que no había un supervisor de seguridad y salud observándonos que cumplamos con todo con respecto a la sanidad y pues los trabajadores lo incumplían cada que podían

como por ejemplo el no lavarse las manos y otros que en sector comida es muy importante.

6. ¿Considera usted que el empleador protege la salud del trabajador mientras labora?

Para mí en la empresa donde estoy te protegen cuando ya paso el accidente, pero no para prevenir que ocurran uno ya me paso que me resbale y bote una fila de platos habían trapeado el suelo y no pusieron la guía de peligro para tener cuidado y por esa razón me resbale.

Anexo 8

Datos del participante:

Nombre: Fernando Melgarje Sucasaca

Cargo: ABOGADO - GERENTE GENERAL DEL ESTUDIO MELGARJE ABOGADOS S.A.C.

¿Considera usted que las horas extras realizadas por un trabajador de empresa privada son remuneradas?

Considero que en gran mayoría no son remunerados, y más bien lo son parcialmente, pero siempre la tendencia y predisposición del trabajador es a no pagarla o pagar menos de lo que realmente corresponde.

¿Ha observado usted que SUNAFIL haya impuesto una sanción por incumplimiento del pago de horas extras no remuneradas?

Sí he observado, sin embargo considero que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo - MINTRA hace un mal trabajo porque solo, o al menos mayormente, se enfocan en las empresas formales, a ellas las presiona con fiscalizaciones y sanciones porque es más fácil para ellos porque las tienen identificadas precisamente porque la empresa se ha formalizado, y en vez de contribuir en educar y persuadir al empleador para que respete los derechos laborales de sus trabajadores lo que hace es reprimir y sancionar para después ellos mismo cobrar para sí mismo las multas que estas entidades imponen, bueno fuera que la totalidad de estas multas o gran parte de ella vaya al trabajador, pero no; estas entidades fiscalizan y efectivamente sancionan imponiendo multas, y después accionan hasta judicialmente y coactivamente para cobrar sus multas, pero de esto nada va para el trabajador, considero que de esta forma SUNAFIL y el MINTRA más bien lucran y se benefician con las violaciones a los derechos laborales; pues después de terminar con su labor administrativa, fiscalización y de multar para ellos mismos, al trabajador solo le dicen que hasta ahí pueden llegar, que ya se constató la violación al derecho laboral y que ahora tiene que ir al poder judicial para demandar y ahí el trabajador tiene que seguir luchando por años para que se le haga justicia.

¿Qué tipos de acciones del empleador causa inestabilidad laboral en el trabajador de empresa privada?

La falta de pago o pago a destiempo de horas extras, asignaciones, aguinaldos, utilidades y demás beneficios laborales; también falta de formalización de la empresa privada; el excesivo flujo migratorio que actualmente ha habido de ciudadanos venezolanos al Perú, quienes por su lamentable situación migratoria se ven obligados aceptar brindar su mano de obra barata sin exigir formalización ni mayores derechos, lo cual hace que los empleadores prefieran contratar informalmente esta clase de mano de obra para pagarles menos.

¿Cree usted que los contratos a plazo determinados o la carencia de un son motivo para causar inestabilidad laboral?

No lo creo, considero que la contratación a plazo determinado está justificada si se adecua al real estado de necesidad que constituye el espíritu de la norma, y siempre que se contrate de esa forma para los casos previstos en la ley; el problema muchas veces es la tergiversación y/o desnaturalización que los empleadores hacen de este tipo de contratación, con fines de pagar menos y/o recortar derechos laborales.

¿En su experiencia cree usted que los accidentes y enfermedades en el trabajo son producto de las condiciones no óptimas del establecimiento laboral?

Así es, pero también por la falta de sanción, real e inmediata por parte del estado y que desincentive estas conductas; lo cual genera un clima de impunidad y hace que los empleadores no se preocupen ni inviertan en seguridad para sus trabajadores; al respecto no es suficiente la exigencia de seguros que la norma establece, es necesario sanción efectiva y justicia pronta.

¿Considera usted que el empleador protege la salud en casos de riesgo laboral?

Considero que el empleador no; lo hace el imperio de la Ley que impone al empleador la obligación de contar con seguros contra accidentes laborales, exige medidas de mecanismos de seguridad e implementación de protocolos y otros al respecto, pero considero que si por el empleador fuera no invertiría nada en mitigar el riesgo laboral. Por eso es importante fiscalizar, educar y sancionar (real e rápidamente) a la empresa privada que viole las normas de seguridad laboral, pero siempre poniendo primero al trabajador y como el ÚNICO beneficiario de las acciones de multas e indemnizaciones que se le impongan y logren cobran.