



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral  
juvenil en el Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTOR:**

Pulache Barreto, Edgar Christian (ORCID: 0000-0002-5974-2928)

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi padre y madre, por su apoyo incondicional, confianza y valores que me inculcaron, que me permitieron cumplir una de las tantas metas que anhelo en mi vida, estaré siempre agradecido por todo lo que me han brindado.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme vida y fortaleza, a mi familia por su apoyo incondicional en este proceso de formación profesional, a mi asesor metodológico por sus enseñanzas impartidas y a mi docente de derecho laboral por su tiempo y recomendaciones brindadas, que permitieron que todo este proceso formativo sea posible.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| Carátula.....   | i    |
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimiento.....                                       | iii  |
| Índice de contenidos.....                                 | iv   |
| Índices de tablas.....                                    | v    |
| Índice de figuras.....                                    | vi   |
| RESUMEN.....  | vii  |
| ABSTRACT.....   | viii |
| <br>  |      |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 11   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                  | 11   |
| 3.2. Variable y operacionalización.....                   | 11   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 12   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13   |
| 3.5. Procedimientos.....                                  | 14   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 15   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 16   |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 17   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 28   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 29   |
| Referencias Bibliográficas.....                           | 30   |
| ANEXOS.....   | 34   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> - validación de especialistas ..... | 14 |
|--|----|

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Identificar los derechos que adquieren los jóvenes contratados en el régimen laboral Juvenil .....   | 17 |
| <b>Figura 2.</b> Determinar los beneficios que adquieren las empresas privadas que contratan a personas jóvenes. ....                                       | 20 |
| <b>Figura 3.</b> Analizar el rol del estado en el cumplimiento de los dispuesto en el régimen laboral juvenil. ....   | 21 |
| <b>Figura 4.</b> Determinar los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano. .... | 22 |

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar cuáles son los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil que permita disminuir el desempleo de la población juvenil que tiene dificultades para acceder a un trabajo a causa de su falta de experiencia y bajo nivel educativo. La investigación es de tipo aplicada, de diseño transversal, descriptivo, no experimental. La población es de 48 funcionarios de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, teniéndose como muestra 11 son jueces y 15 secretarios judiciales, que se determinaron mediante el muestro no probabilístico por conveniencia. Los principales resultados establecen que los jóvenes deben tener una edad de 18 a 24 años, debiendo garantizarse los derechos laborales ya reconocidos en el ordenamiento jurídico peruano. El incentivo a las empresas para que contraten jóvenes tiene que ser de carácter tributario, además de un aporte al pago de Essalud del joven por parte del Estado, el mismo que debe desempeñar un rol supervisor y sancionador. Se concluye que el valor igualdad, los principios de idoneidad, progresividad y no regresividad son los criterios jurídicos que contribuyen a la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

Palabras claves: jóvenes, criterios jurídicos, régimen laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the legal criterias that will contribute to the regulation of a youth labour regime that will reduce unemployment among young people who have difficulty accessing a job due to their lack of experience and low educational level. The research is of applied type, of transversal , descriptive, not experimental design. The population is 48 officials of the labor courts of the Superior Court of Justice of Piura, having as sample who 11 are judges and 15 judicial secretaries, which were determined by sampling non-probabilistic for convenience. He main results tell that young people must be between the ages of 18 and 24, and the labour rights already recognized in the Peruvian legal system must be guaranteed. The incentive for companies to hire young people must be tax-character, as well as a contribution to the national health insurance payment to the young person, who must play a supervisory and sanctioning role. It is concluded that the value of equality, the principles of suitability, progressivity and non-regressivity are the legal criterials that contribute to the regulation of a juvenile labour regime in Peru.

Keywords: youth, legal criteria, labor regime.

## I. INTRODUCCIÓN

La situación actual en nuestro país continúa reflejando que, al momento de querer insértnos al ámbito laboral, se presentan varias dificultades sobre todo para los jóvenes en la obtención de un empleo, lo que genera mayor tasa de desempleo e informalidad en nuestro país. Aunado a ello, se refleja la falta de regulación por parte del estado peruano, en la promoción para la contratación de personal joven en las distintas empresas del sector privado.

De acuerdo a Bueno (2019) señala que el desempleo de los jóvenes que se encuentran entre los 14 y 24 años en el mes de junio del 2019 fue mayor comparado a las de las personas de 25 a 44 años de edad y aún mayor que las personas de 45 años. Y que ello se debe a que la mayoría de los jóvenes cuando terminan sus estudios secundarios, no siguen estudios superiores lo que los convierte en mano de obra no calificada, la cual tiene muy pocas posibilidades de postular con éxito a un puesto de trabajo.

En este sentido, se observa que, en nuestro país, existe una falta de promoción de empleo hacia la población juvenil, debido a que la legislación laboral nacional solo contempla programas de formación laboral juvenil, que no abarca a todos los jóvenes y las cuales no generan un vínculo laboral en sí. Agregando que dichos programas no logran alcanzar su objetivo al 100% de que los jóvenes que participen en ellos, logren insertarse al mercado laboral.

Según Francia (2017) en su tesis "*Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015*", arriba a la conclusión que la capacitación técnica no es suficiente, debido a que la mayoría de jóvenes tiene dificultad para competir con éxito al postular, evidenciando incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los mismos.

Esta problemática, fue abordada de acuerdo a Angulo (2017) en el gobierno del ex presidente Ollanta Humala Taso, con la promulgación de la Ley N° 30288- "Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social" también conocida como "Ley Pulpín", cuya finalidad era reducir la informalidad de los jóvenes de 18 a 24 años de edad, otorgándole beneficios a las empresas que

contraten a jóvenes. Sin embargo, esta Ley, fue derogada en enero del 2015, debido a que la misma tuvo un gran rechazo por parte de la sociedad por considerarse que recortaba los derechos de los trabajadores, favoreciendo a las empresas.

Por su parte, la ex congresista Rosa María Bartra Barriga, mediante el proyecto de Ley N° 1215/2016, Ley que modifica la Ley N° 28518, Ley de modalidades formativas laborales, intento añadir una nueva modalidad denominada experiencias formativa en situaciones reales de trabajo, la cual iba dirigida a los alumnos de centros de Educación Técnico - Productivas y de institutos de Educación Superior Tecnológicos, con la finalidad que estos jóvenes adquieran conocimientos prácticos necesarios que les permitan insertarse al mercado laboral, debido a que las demandas de las empresas se basan en personal capacitado.

Sin embargo, el proyecto de Ley N° 1215/2016, de la ex parlamentaria no tuvo éxito, en su afán de brindar más facilidades para que los jóvenes accedan a un puesto de trabajo con más éxito al culminar sus estudios, debido a que el mismo proyecto fue muy cuestionado porque en él se establecía que el joven en formación no iba a recibir ninguna subvención económica por las horas desempeñada en la empresa, lo que vulneraba los derechos de los jóvenes y favorecía a las empresas.

Asimismo, de acuerdo a O'Hara (2019) señala que el Instituto Nacional de Estadística e Informática, informo que en el Perú unas 239 mil personas obtuvieron un empleo informal entre abril del 2018 y marzo del 2019, agregando que 5 mil personas entre 14 y 24 años de edad dejaron de estar desocupadas. Dichas cifras demuestran la problemática que existe en nuestro país, de la falta de contratación por parte de la empresa de personas jóvenes y falta de un régimen que incentive a la contratación de los mismo por parte del estado peruano.

Egúsquiza Y Félix (2020), sostiene que los más afectados en el ambito economico y social de la pandemia por la covid-19, es la población joven, registrandose 1 millón 317 mil 100 empleos, que perdieron jovenes de 14 a 24 años de edad a nivel nacional en el segundo trimestre del 2020, lo que incrementa la informalidad y evidencia la necesidad de fomentar politicas que permitan impulsar el empleo de este sector de la población.

En este sentido, lo expuesto nos permite plantear las siguientes interrogantes ¿son efectivos los programas de formación laboral juvenil ofrecidos por el estado? ¿es necesario una regulación laboral especial para los jóvenes? ¿contribuirá una regulación laboral Juvenil en la contratación de personas jóvenes por parte de la empresa?

**El problema de investigación es** ¿Cuáles son los criterios jurídicos que contribuyen a la inclusión normativa de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano?

**La justificación** de la presente investigación desde la perspectiva teórica se sustenta en el aporte de las teorías y antecedentes que existen que demuestran que los programas de empleo juvenil promovidos por el estado peruano, no logran cumplir sus objetivos debido a que los jóvenes beneficiarios de dichos programas no logran insertarse con éxito al mercado laboral, lo que origina el alto índice de desempleo juvenil.

Por otro lado, desde la perspectiva metodológica, se basa en un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental, a través de la cual se va a construir un instrumento (cuestionario) que va a permitir recolectar la información respecto a los criterios jurídicos que contribuyan a los fines de la presente investigación, los mismos que gozará de confiabilidad.

En lo que concierne a la perspectiva práctica la presente investigación contribuirá con criterios jurídicos que permitan la regulación de un régimen laboral juvenil, que incentive al sector privado a contratar a jóvenes a cambio de beneficios por parte del estado peruano, con el fin de reducir la informalidad y desempleo que existen en este sector de la población.

**El objetivo general** es Determinar los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano. **Los objetivos específicos** son:

- Identificar los derechos que adquieren los jóvenes contratados en el régimen laboral Juvenil.
- Determinar los beneficios que adquieren las empresas privadas que contratan a personas jóvenes.
- Analizar el rol del estado en el cumplimiento de los dispuesto en el régimen laboral juvenil.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que guardan relación con la presente investigación son los siguientes:

Para Roque (2015) en su investigación titulada *“La población juvenil y su participación como fuerza de trabajo y su incidencia en la economía del cantón Quevedo, año 2013”*, tuvo como objetivo de investigación determinar la incidencia de la población juvenil como fuerza de trabajo en la economía de Cantón Quevedo, fue un tipo de estudio exploratoria y descriptiva, la población de estudio fue únicamente en el área urbana de Cantón Quevedo, la muestra fue de 356 personas. Los instrumentos usados fueron la observación, la encuesta, entrevistas y el material documental. Los principales resultados fueron que el 42% de la población juvenil de Cantón Quevedo es de 21 a 25 años, requiriéndole al momento de acceder a un puesto de trabajo un título universitario, razón por la cual no logran acceder a las empresas por este requisito. La investigación concluyó que Quevedo, tiene un elevado porcentaje de jóvenes desempleados, los cuales no cuenta con una formación académica, por la cuales se requiere que el estado expida leyes que promuevan a los jóvenes acceder a un primer empleo.

Esta guarda relación con la investigación que se está realizando, porque la problemática de la contratación juvenil, es un tema afecta al ámbito nacional e internacional.

Por su parte Almudena (2015) en su investigación *“La empleabilidad de los jóvenes en España: explicando el elevado desempleo juvenil durante la Recesión económica”*, tuvo como objetivo de investigación analizar las causas del elevado desempleo juvenil y las circunstancias que la condicionan en España. Fue un tipo de investigación descriptivo que se ha basado en los datos Recuperados de encuestas. Los instrumentos utilizados fueron las encuestas realizadas por el Instituto de la juventud en España. Los principales resultados fueron que la vulnerabilidad del empleo juvenil está relacionada en parte con las características del sistema productivo español, en la cual incluye la relación que se tiene entre educación y empleo, lo que genera mejores competencias profesionales para favorecer la inserción y empleabilidad de los jóvenes. La investigación concluyó que el elevado desempleo de los jóvenes que existe en España evidencia las

limitaciones de las políticas de empleo basadas en el concepto de empleabilidad para activar la inserción laboral de los jóvenes en un ámbito de crisis económica. Según Correa (2015) en su investigación titulada *“Hasta hoy trabaja con nosotros” la búsqueda de oportunidades laborales en la vida de jóvenes colombianos*, tuvo como objetivo realizar un análisis interpretativo, desde una experiencia personal, referente a la precariedad laboral que experimentan los jóvenes. El tipo de investigación fue el método de investigación la auto etnografía, tuvo como población a la misma autora, como muestra fue la misma autora. Los instrumentos utilizados fueron las entrevistas y análisis de los relatos de la autora. Los principales resultados fueron que la educación y trabajo no guardan una relación debido a que una vez culminado los estudios, no asegura el éxito al insertarse al mercado laboral. La investigación concluye que los jóvenes son un eje importante de la sociedad, por tanto, debe mejorar la educación brindada que le permite tener mejores habilidades y estar aptos para la inserción laboral, procurando mejorar las condiciones y beneficios laborales.

Los antecedentes nacionales de la presente investigación son:

De acuerdo a Mora (2017) en su investigación titulada *“La Ley Pulpín y la captura del estado”*, tuvo como objetivo principal, explicar cómo influyen los diferentes sectores de la sociedad civil en el aparato estatal, en el caso de promulgación de leyes, es un tipo de investigación no experimental, descriptiva, la población fueron los diferentes actores de la sociedad civil, la muestra estuvo compuesta por los diferentes miembros de la sociedad civil. Los instrumentos empleados fueron las entrevistas realizadas a las personas que conforman la muestra de estudio. Los principales resultados fueron que en la creación de la derogada Ley Pulpín, el estado tuvo en consideración las propuestas de los actores empresariales, que tenían una postura a favor de la reducción de los derechos laborales, sin tener en cuenta la postura de los gremios de trabajadores. El estudio destaca que la Ley Pulpín fue creada de una manera rápida, sin cuestionamiento, comprobando la influencia de los gremios empresariales en la creación de la misma, sobre el estado, en la cual coincidían en sus propuestas, sin tener en cuenta que opinan o cual era la postura de los gremios de trabajadores.

Por su parte Melva (2017) en su investigación titulada *“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del programa nacional de empleo juvenil*

*jóvenes productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015* tuvo como objetivo de investigación conocer que limitantes existen para los jóvenes beneficiarios de dicho programa en la provincia de Arequipa. Fue un estudio de tipo descriptivo, que se refiere únicamente al ámbito del programa de jóvenes productivos en la provincia de Arequipa, la población de estudio fueron jóvenes egresados del programa y empresarios representantes de instituciones que generan empleo para beneficiarios, fue una muestra no probabilística compuesta por 42 beneficiarios. Los instrumentos fueron entrevistas semi estructuradas y revisión documental sobre registros e informes del programa. Los principales resultados fueron que las mayores limitantes es la falta de recursos económicos, de apoyo familiar, la poca duración y dictado de horas de enseñanza en dichos programas que dificultan culminarlo con éxito, afectando mayormente a los varones. El estudio concluye que el apoyo personal y emocional de los familiares dificultan el éxito de estos programas y que la capacitación técnica recibida en este programa no es suficiente, debido a la gran parte de los jóvenes tienen problemas para acceder o mantener el puesto de trabajo.

Este antecedente, refuerza esta investigación, en el sentido que demuestra que los programas brindados por el estado, no están logrando sus objetivos, revelando las carencias que presentan los beneficiarios de dichos programas al momento de postular o conservar dichos empleos, lo que demuestra la necesidad de implementar un régimen que incentive a la contratación de jóvenes por parte del sector privado.

Según Apaza (2017), en su tesis titulada "*Educación y desempleo juvenil en el distrito de Asillo, Provincia de Azángaro, departamento de Puno en el año 2016*" ,tuvo como objetivo de investigación determinar los factores de determinantes que influyen en el desempleo juvenil en aludido distrito, en el año 2016, fue un tipo de estudio no experimental, la población de estudio fueron los jóvenes del distrito de Asillo, la muestra comprende jóvenes en el rango de 18 hasta 24 años de edad, el instrumento utilizado fue la encuesta realizada a los jóvenes del distrito de Asillo. Los principales resultados fueron que el 72.38% de los jóvenes no está trabajando, respondiendo así a la incógnita de la existencia del desempleo juvenil y que el 61.27% de los encuestados no poseen experiencia debido a que algunos no pueden estudiar y trabajar a la vez. El estudio destaca que en el distrito de Asillo

del departamento de Puno, los factores determinantes que influyen significativamente en el desempleo son el sexo, nivel de educación y experiencia laboral, precisando que mientras mayor experiencia tenga el joven y reciba una mejor remuneración igual o mayor al mínimo vital, las probabilidades de estar desempleado serán menores.

La investigación mencionada sirve de sustento a la presente investigación porque en ella demuestran las dificultades que se presentan en los jóvenes al momento de postular a un empleo, dada las exigencias que requieren las empresas.

En esta misma línea de investigación, las teorías que respaldan la presente investigación son:

Apaza (2017), aborda las teorías económicas del mercado de trabajo, las cuales se relacionan a la presente investigación, resaltando las siguientes:

Teoría Neoclásica: aborda el principio de utilidades marginales del empleador que consiste en que el empleador siempre busca que los beneficios sean máximos al grado de que el ingreso Recuperado del trabajo sea equivalente al costo que se paga por él.

Por su parte la Teoría monetarista: parte de la idea de la existencia de una tasa natural de desempleo a consecuencia de que existen personas que por primera vez se incorporan al mercado laboral o por qué se encuentran en desempleo por decisión propio en busca de un empleo con mejores condiciones de trabajo.

La teoría Keynesiana: considera que el desempleo existe debido a que la mano de obra disponible es mayor a la demanda de servicios o bienes.

La teoría del ciclo real de los negocios: considera que, a mayores conocimientos tecnológicos, mayor será la productividad del capital, brindando un mayor rendimiento del capital incrementando la inversión y el empleo de las personas que cuentan con estos conocimientos. Estableciendo que el desempleo es una consecuencia de la falta de tecnología.

La teoría del capital humano: parte de la idea que en la función de producción encontramos a la mano de obra, que, a nivel microeconómico, tiene una relación de causalidad con la producción y salarios, llegando a la conclusión que a mayor formación menos será la probabilidad de desempleo.

En la presente investigación se comparte la postura de la teoría Monetarista porque la escasa contratación de personal joven es a causa de la falta de experiencia de

los mismos o a las mejoras salariales que buscan, lo cual genera menos posibilidades al momento de acceder a un empleo. Por ello, mediante la presente investigación se busca brindar una solución a la problemática existente, mediante un régimen laboral juvenil justo y equitativo.

En este orden de idea es importante definir que es un régimen laboral juvenil, Conforme a Bronstein (como se citó en Peralta ,2017), y la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), es aquel dirigido a personas entre los 15 a 24 años, que tiene como finalidad regular el conjunto de derechos y procedimiento entre empleador y trabajador, Precisándose que los elementos del mismo comprenden como toda relación laboral una prestación personal, una subordinación y una remuneración.

Los criterios jurídicos en los que se basa el presente trabajo son los siguientes:

- **El valor jurídico de la igualdad:**

Es importante señalar en primer orden que se entiende por el termino valor, de acuerdo a Cárdenas (2016), los valores para la filosofía contemporánea, tienen un sustento racional y empírico y no metafísico porque se definen y establecen teniendo como base el acuerdo social de las personas que convienen en una sociedad que se caracteriza por ser abierta y democrática.

El valor de la igualdad se caracteriza por abarcar un carácter material y formal. La igualdad formal es la que comprende el respeto al principio de igualdad ante la Ley, que es el carácter en la que se sustenta el presente trabajo, teniendo en consideración que la igualdad ante la ley supone dos vertientes, la igualdad como equiparación y la igualdad como diferenciación.

La igualdad como exigencia de equiparación comprende el trato igual que debe brindarse a las situaciones que son no idénticas que resultan ser irrelevantes para el ejercicio de determinados derechos o a fin de aplicar una igual disciplina normativa.

La igualdad como exigencia de diferenciación, se refiere al trato que se otorga de una manera diferencian a hechos o situaciones que aparentan ser semejantes pero que necesitar ser tratadas de manera distinta por nuestro ordenamiento jurídico.

La vertiente de la igualdad como exigencia de diferencia, es la contribuye con los fines de la presente investigación, al establecer que la igualdad supone que se trate igual a los iguales y desigual a los desiguales, lo cual es el fin de la presente

investigación al aspirar a la creación de un régimen laboral juvenil en nuestro ordenamiento jurídico, que permita que los jóvenes pueden acceder a un empleo en igualdad de condiciones, sin que su falta de experiencia dificulte lograr cumplir con tal fin.

- **Principio de progresividad y no regresividad laboral**

El principio de progresividad de acuerdo a Lara (2017) es una peculiaridad de los derechos económicos, sociales y culturales, que tienen su respaldo en el derecho internacional mediante el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 1.1 del Protocolo de San salvador, en los que se establece que los estados que forman parte de mencionados pactos, deberán optar medidas de manera interna e internacional que garanticen de manera progresiva la plena efectividad de los derechos ya reconocidos, sin discriminación alguna.

Por su parte Vizcaíno (2019) establece que el principio de progresividad abarca un carácter de gradualidad y progreso, que se complementan entre sí, exigiendo que el estado opte por medidas de manera paulatina, con miras hacia el futuro que se puedan hacer efectivas a corto tiempo, a fin de garantizar los derechos ya reconocidos.

El principio de no regresividad en materia laboral se sustenta en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú y en el inciso 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que señalan que ninguna relación laboral o convenio puede limitar los derechos constitucionales ya reconocidos a favor del trabajador.

En este sentido el presente trabajo, tiene como finalidad que el estado en base al principio de progresividad opte como medida la creación de un régimen laboral juvenil que garantice la plena efectividad de los derechos ya reconocidos, teniendo presente el principio de no regresividad, a fin de que no se disminuyan los derechos ya adquiridos.

- **El principio de idoneidad**

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 007-200-PI/TC, ha señalado que el principio de idoneidad se basa en que la medida empleada sea la indicada para conseguir el objetivo planteado.

En la presente investigación se sustenta en la idoneidad, al tener como objetivo la regulación de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano como una medida para solucionar el desempleo de este sector de la población, a través del respeto de los derechos de los jóvenes, del incentivo a las empresas, estableciendo límites al sector empresarial para garantizar que trabajadores ajenos al régimen no resulten perjudicados.

En lo que respecta a los regímenes laborales existente en el ordenamiento jurídico peruano se tiene que el Régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, que abarca la Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en lo que respecta a la Ley de Formación y Promoción Laboral regulado en el Decreto Legislativo en mención, en su artículo. 1 del Título Preliminar nos expresa que la política nacional del empleo se orienta a generar, un régimen de igual de oportunidades, que asegure a todos los peruanos acceder al empleo, protegiéndolos del desempleo y el subempleo.

Asimismo, en nuestro ordenamiento jurídico, la Ley N° 28518, Ley sobre modalidad formativas laborales, en la que encontramos la del aprendizaje, práctica profesional, capacitación laboral juvenil, entre otras.

De lo expuesto, se concluyen que referidos cuerpos normativos, no ofrecen una promoción especial a la contratación de personas jóvenes, por lo que se debe implementar un régimen que contribuya a su contratación, teniendo presente que el trabajo constituye un derecho y es un medio de realización de la persona conforme al artículo 22 de la Constitución política del Perú.

En lo que respecta a legislación comparada, de acuerdo a la Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales de Uruguay (2019) señala que en dicho país existe la Ley N° 19.133- empleo joven, cuyo objetivo es generar oportunidades de trabajo, y promover emprendimientos autónomos por parte de los jóvenes. Del estudio de dicha Ley en cuanto a su relación con la presente investigación, se destaca la modalidad de primera experiencia laboral, la cual brinda un plazo de contratación mínimo de 6 meses y máximo de 1 año, a los jóvenes comprendidos entre 15 y 24 años de edad, requiriéndoles no tener experiencia formal de trabajo por un plazo no mayor a 90 días corridos, ofreciendo a las empresas privadas que contraten a jóvenes en esta modalidad una ayuda económica del 25% de la retribución mensual del trabajador.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada. De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018), una investigación es aplicada es aquella que tiene como fin establecer por medio del conocimiento científico, los medios que permitan cubrir una necesidad específica (p. 04). Según Rodríguez (2019) define la investigación aplicada en aquella que el problema ya está establecido y es de conocimiento del autor, por lo que la investigación es utilizada para dar la soluciones a las preguntas específicas. Por su Parte Castillo (2019) la investigación aplicada es aquel estudio científico que tiene como finalidad encontrar soluciones a los problemas prácticos.

La presente investigación es de tipo aplicada porque se determinará cuáles son los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano, mediante el cual se incentive a las empresas privadas a contrata a personal joven, reduciendo la informalidad de dicho sector de la población.

El presente diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo según Sampieri (2014), consiste en investigar cual es la incidencia de una variable en una determinada población y proporcionar una descripción. De acuerdo a McCombes (2019) el diseño descriptivo es aquel que de manera estructurada y exacta describe a una determinada población.

La presente investigación al no alterar o manipular las variables de forma deliberada es no experimental, analizando la normativa vigente en el ordenamiento jurídico peruano, y viendo el grado de contribución de los criterios jurídicos en la regulación de un régimen laboral juvenil que incentive a la contratación de jóvenes y reduzca el desempleo de los mismos.

#### **3.2. Variable y operacionalización**

La variable según Espinoza (2018) la define como aquel concepto abstracto que el investigador crea en los más altos niveles de abstracción, con la finalidad de establecer los fenómenos o eventos que se presentan en la realidad. Es decir, mediante denominaciones muy genéricas procuran comprender una

desarrollada gama de conceptos que permitan al investigador disponer de una referencia teórica para manifestar aspectos determinados de los fenómenos que son objeto de estudio.

En lo que respecta a la operacionalización de variables de acuerdo a Moreno (2018) la define como aquel conjunto de procedimientos que tiene como fin detallar las actividades que un observador tiene que efectuar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales señalan la existencia de una definición teórica en mayor o menor grado.

Las variables que se establecen como punto de estudio en la presente investigación son:

- V.1: Criterios jurídicos, la presente variable es considerada la variable independiente.
- V.2: Régimen laboral juvenil en el Perú, considerada la variable dependiente.

**(ver Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de Variables)**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población para el autor Octavio (2015) es el conjunto sobre el que se tiene intereses en obtener determinados datos y sobre los cuales se realizaron inferencias y para el Dr. Rafeedalie (2017) la define como aquella conformada por un conjunto de sujetos que comparten las mismas características que son del interés del investigador. La muestra para Lugo (s.f.) la define como aquella parte que se obtiene de manera previa de una población a fin de realizar un estudio.

Por tanto, la población de estudio de la presente investigación está constituida por los 48 funcionarios de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, de los cuales 12 son jueces y 36 secretarios judiciales.

El muestreo empleado en la presente investigación es de tipo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo a García (2017) este tipo de muestreo es también conocido como discrecional en la cual el investigador selecciona a los sujetos que a su criterio son los más idóneos para alcanzar los fines de la investigación.

Teniendo en cuenta que en este tipo de muestreo se debe terminar adecuadamente los criterios de inclusión y exclusión se han previsto los siguientes:

**Criterio de inclusión:** los jueces y secretarios judiciales de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura que tengan:

- un año de colegiatura.

- un año de experiencia desempeñando el cargo.

**Criterio de exclusión:** aquellos jueces y secretarios judiciales de los secretarios judiciales de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura que tengan:

- menos de 1 año de colegiatura.

- menos de 1 año de experiencia desempeñando el cargo.

La muestra de la presente investigación está conformada por 11 jueces y 15 secretarios judiciales de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta. Según López y Fachelli (2015) define a la encuesta como la técnica mediante la cual se recolectan datos a través de la interrogación de determinados sujetos cuyo fin es la obtener de forma sistemática medidas sobre las definiciones que provienen de la problemática planteada en la investigación.

Ponto (2015), establece que la encuesta es la recolección de información que se obtiene de las respuestas a unas preguntas aplicada a una muestra de individuos. El instrumento de recolección de datos que se utilizó es el cuestionario. Según Corral (2010) el cuestionario es aquel conformado por un conjunto de preguntas, de manera estandarizadas y estructuradas, referente a los aspectos que se interesa conocer en una determinada investigación, el cual se aplicara a un conjunto de individuos.

Por su parte Leopoldo, Schwarzbach y Ribeiro (2018), sostienen que es cuestionario es aquel instrumento que contiene una serie de preguntas de manera ordenadas que tienen que ser respondidas de forma escrita. **(Ver anexo 02-instrumento)**

La validación del instrumento que se aplicó en la presente investigación se realizó a través del criterio validación de experto, el mismo que consigna los datos de los especialistas en la materia, que otorgan la validación en base a criterios tales como: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, que le permitirán al especialista otorgar la calificación, la cual está constituida por la siguiente escala: deficiente, aceptable,

bueno, muy bueno y excelente, para finalizar con la asignación de su firma en señal de conformidad.

Los tres especialistas que se contó en la presente investigación y sus calificaciones son:

**Tabla 1 - validación de especialistas**

| <b>Especialistas</b>   | <b>calificación</b>     |
|--|-------------------------|
| <b>Mg. Zaira Grimaldina Ventura Vega</b><br>Especialista en Derecho laboral y seguridad social | MUY BUENO               |
| <b>Mg. Bismarck Jefferson Seminario Morante</b><br>Especialista en Derecho Laboral.            | BUENO/MUY BUENO         |
| <b>Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo</b><br>Especialista en Derecho                         | MUY BUENO/<br>EXCELENTE |

**(Ver anexo 03 – Validación de expertos)**

El análisis de confiabilidad de instrumento, se efectuó a través del procesamiento de las preguntas que contiene el instrumento, con la utilización del programa SPSS versión 25, el cual analizó las variables y datos, arrojando como resultado de confiabilidad: Alfa de Cronbach con 0,858 con 12 elementos lo cual constituye un nivel de confiabilidad aceptable. **(Ver anexo 04- Análisis de confiabilidad)**

**3.5. Procedimientos**

El primer paso en la presente investigación fue establecer la población y su correspondiente muestra que se encuentra conformada por 11 jueces y 15 secretarios judiciales de los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Piura, a los cuales se les aplicará un instrumento de recolección de datos.

El segundo paso fue la selección y elaboración del cuestionario como el instrumento adecuado para la recolección de datos, el cual contiene 12 preguntas que fueron planteadas acorde a los indicadores de la matriz de operacionalización de variables a fin de recolectar la información pertinente de la población de la presente investigación.

El tercer paso fue la presentación del instrumento a 3 especialistas en Derecho laboral a fin de que validen el mismo, teniendo en cuenta criterios como claridad, organización y consistencia.

En el cuarto paso, se procedió a realizar una prueba piloto del instrumento mediante el programa SPSS versión 25, con la finalidad de evaluar el grado de confiabilidad del mismo, obteniendo un resultado favorable en el Alfa de Cronbach.

El quinto paso, se efectuó la aplicación del instrumento confiable y valido a los 11 jueces y 15 secretarios judiciales de la corte superior de justicia de Piura, y para tal efecto se solicitó al encuestado responda con objetividad y veracidad con el propósito de que los datos obtenidos aporten a los fines de la presente investigación. Es preciso indicar que el instrumento fue aplicado de manera virtual a través de la plataforma virtual google drive, cuyo tiempo aproximado para la solución del mismo es de 25 minutos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La presente investigación se utilizó el programa SPSS versión 25 para efectuar una prueba piloto en el Alfa de Cronbach a fin de evaluar la confiabilidad del instrumento y se utilizó el referido programa para la tabulación de datos, en la cual se detallan las variables de estudios. Los resultados se presentan mediante tablas y gráficos del programa Microsoft Word con su correspondiente interpretación.

El método hermenéutico es utilizado en la presente investigación. De acuerdo a Cisternas (como se citó en Jiménez, 2019) señala que el método hermenéutico es aquel mediante el cual se va a procesar la información desde una triangulación hermenéutica, dicho de otro modo, es la acción consistente en reunir e intercambiar toda información que es pertinente con el objeto de estudio, recabada a través de los instrumentos correspondientes, constituyendo el conjunto de resultados de la investigación.

Según Mantzavinos (2016) señala que el método hermenéutico es aquella disciplina de la metodología que ayuda a interpretar los textos o cualquier otro material a fin de dar un buen manejo a los resultados de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se efectúa en virtud a una realidad problemática existente en el ámbito del Derecho Laboral, para la cual se ha recopilado información pertinente de varias fuentes bibliográficas electrónicas confiables, entre las que destacan libros, tesis, revistas, artículos científicos publicados en revistas de impacto, que se plasmaron en base a los lineamientos establecidos para las citas en el formato de normas Apa.

En tal sentido se ha respetado los principios éticos como la beneficencia debido a que el presente proyecto tiene por finalidad contribuir en beneficio de los jóvenes a través de la promoción del empleo de los mismos, para disminuir el desempleo.

Asimismo, se aplica el principio de no maleficencia en esta investigación debido a que no se genera riesgo alguno a los participantes del mismo, porque solo se efectuará un análisis a una problemática existente mediante los diferentes puntos de vista de los expertos en la materia a fin de brindar una solución al problema específico.

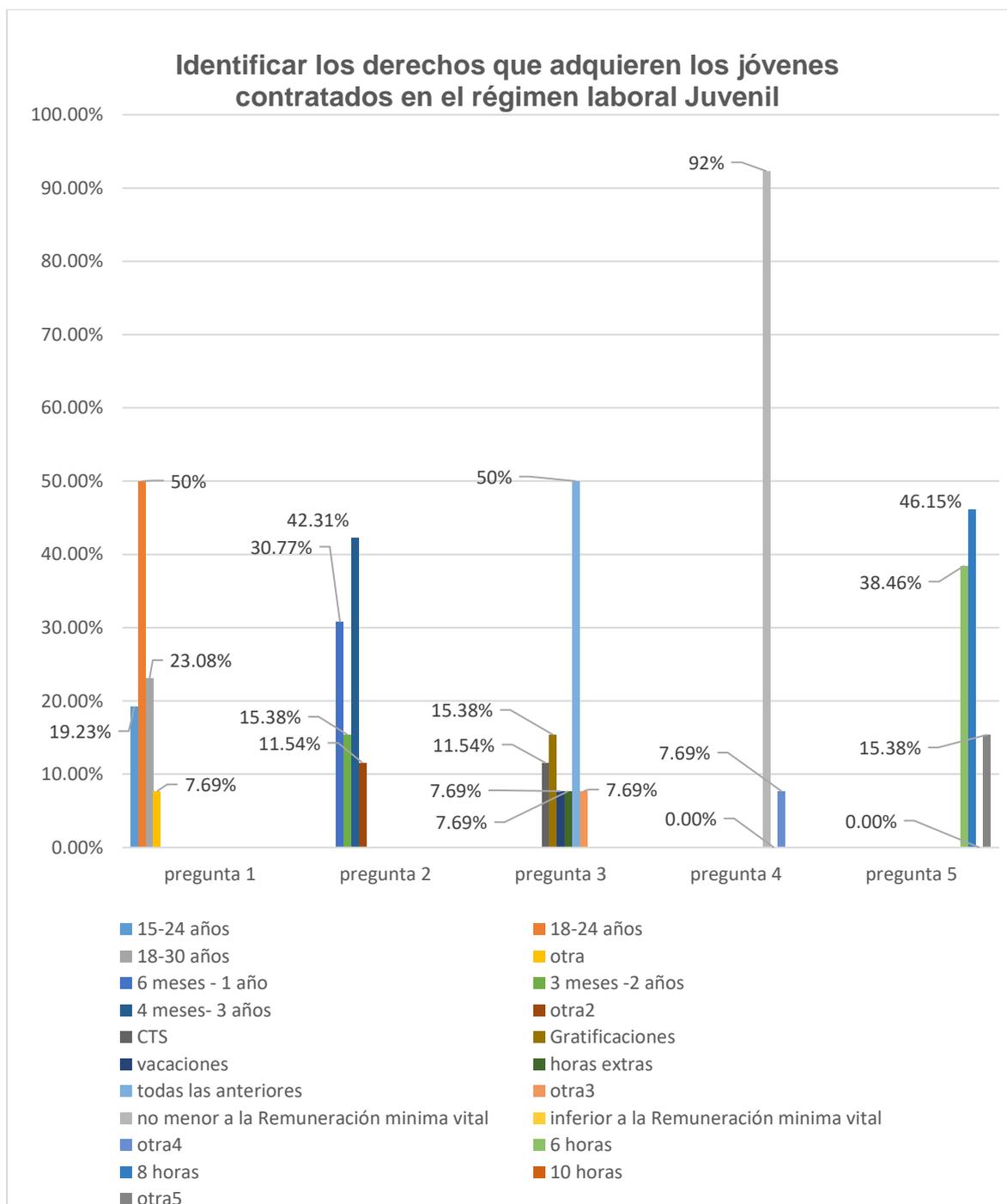
En cuanto al aspecto ético de autonomía se aplica en esta investigación al tratar a todas las personas que intervienen en el como seres autónomos, capaces de decidir sobre sí mismo sobre cuales seria los mejores criterios que contribuyan a los fines de la presente investigación.

El principio ético de justicia en la presente investigación se plasma en la equidad que se tiene al elegir trabajar con la población joven teniendo en cuenta que son los que más dificultades presentan al momento de conseguir un empleo, por lo que con los resultados de esta investigación se contribuirá a promover el empleo de los jóvenes. Además, la presente investigación tiene validez científica debido a que se ha realizado con la metodología apropiada que garantizaran los resultados que respondan al problema de estudio.

#### IV. RESULTADOS

Una vez aplicado el cuestionario dirigido a Jueces y Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura, se recolectaron los siguientes datos, que serán detallados acorde a cada objetivo específico:

##### Primer objetivo específico:



**Figura 1. Identificar los derechos que adquieren los jóvenes contratados en el régimen laboral Juvenil**

Interpretación:

En lo concerniente a la primera pregunta referida a ¿Cuál considera debe ser la edad de los jóvenes que se contraten bajo este régimen?, el 50% de los encuestados equivalente a 13 personas, considera que la edad de los jóvenes que se contraten bajo el régimen laboral juvenil debe ser de 18 a 24 años, el 23,1% equivalente a 6 personas considera que debe ser entre 18 a 30 años, el 19,2% equivalente a 5 personas considera que debe ser entre 15 a 24 años y el 7,7% equivalente a 2 personas considera que debe ser otra la edad de los jóvenes contratados bajo este régimen.

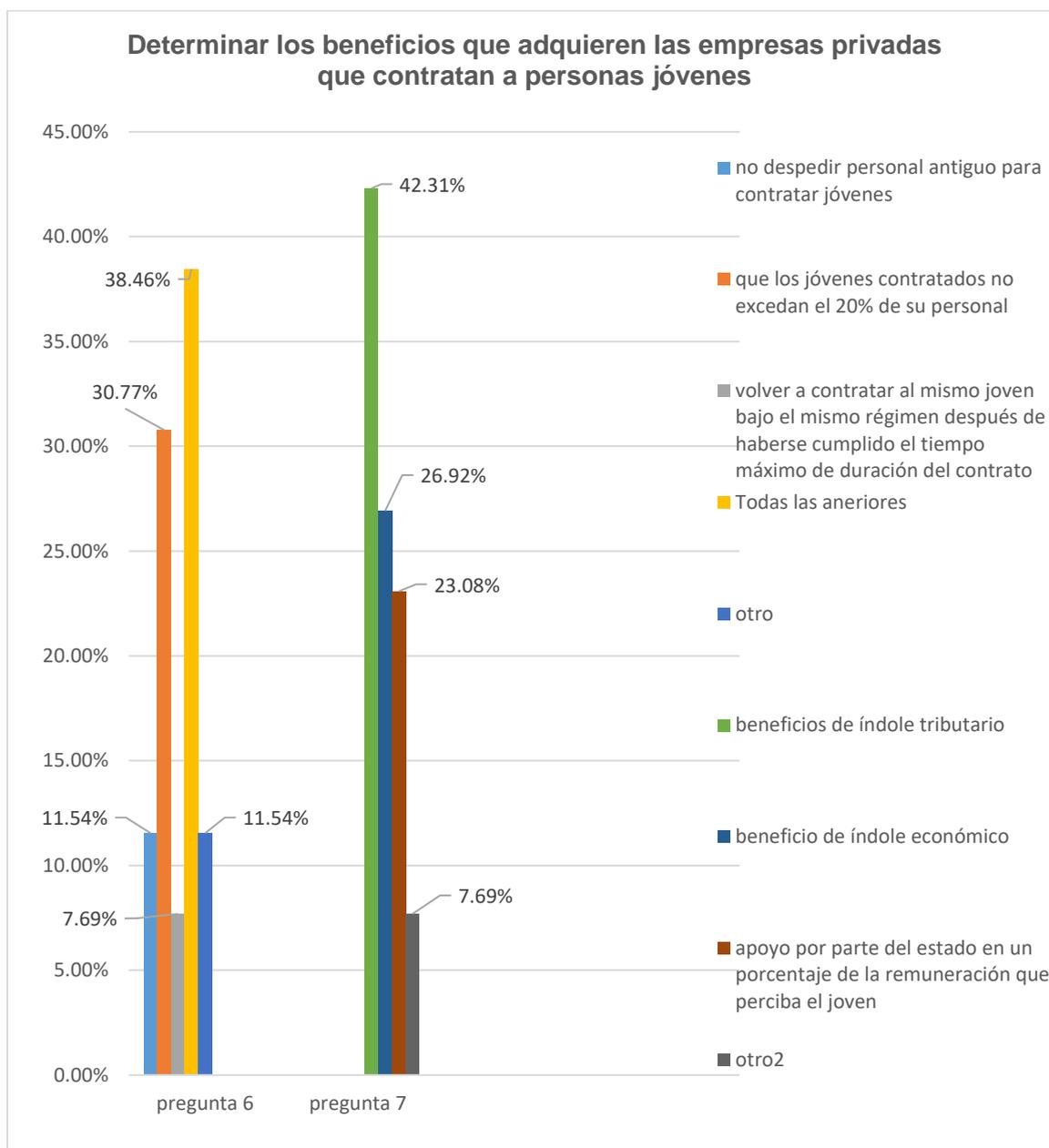
Respecto a la segunda pregunta aludida a ¿Cuál considera es el tiempo mínimo y máximo de la duración de los contratos bajo este régimen?, el 42,3% de los encuestados equivalente a 11 personas considera que el periodo mínimo y máximo debe ser de 4 meses a 3 años, el 30,8% equivalente a 8 personas considera que debe ser mínimo 6 meses y máximo 1 año, el 15,4% equivalente a 4 personas considera que el periodo mínimo es 3 meses y máximo 2 años y el 11,5% considera que el periodo mínimo y máximo debe ser otro a los mencionados anteriormente.

En cuenta a la tercera pregunta referida a ¿Cuál considera que deben ser los beneficios laborales bajo este régimen?, el 50% de los encuestados equivalente a 13 personas considera que deben percibir lo que es Cts, gratificaciones, vacaciones, y horas extras, el 15,4% equivalente a 4 personas considera que solo deben tener gratificaciones como beneficios laborales, el 11,5% equivalente a 3 personas considera que solo deben percibir Cts, el 7,7% equivalente a 2 personas considera que solo debe tener vacaciones como beneficio laboral, el 7,7% equivalente a 2 personas considera que solo debe tener horas extras y el 7,7% equivalente a 2 personas considera que deben ser otros los beneficios laborales que se le reconozca a los jóvenes contratados bajo este régimen.

En lo concerniente a la cuarta pregunta aludida a ¿Cuál considera que debe ser la remuneración que reciban los jóvenes que trabajen bajo este régimen?, el 92,3% de los encuestados equivalente a 24 personas considera que la remuneración que perciban los jóvenes que se contraten bajo el régimen laboral juvenil no debe ser inferior a la remuneración mínima vital, el 7,7% considera que debe ser otra la remuneración que perciban los jóvenes y ningunos de los encuestados opto porque la remuneración sea inferior a la remuneración mínima vital.

En relación a la pregunta cinco referida a ¿Cuál considera debe ser la jornada laboral diaria en el presente régimen?, el 46,2% de los encuestados equivalente a 12 personas considera que debe ser una jornada laboral de 8 horas diarias, el 38,5% equivalente 10 personas considera que deben ser una jornada laboral de 6 horas diarias, el 15,4% equivalente a 4 personas considera que debe ser otra la jornada laboral y ninguno de los encuestados opto por una jornada laboral de 10 horas.

### Segundo objetivo específico



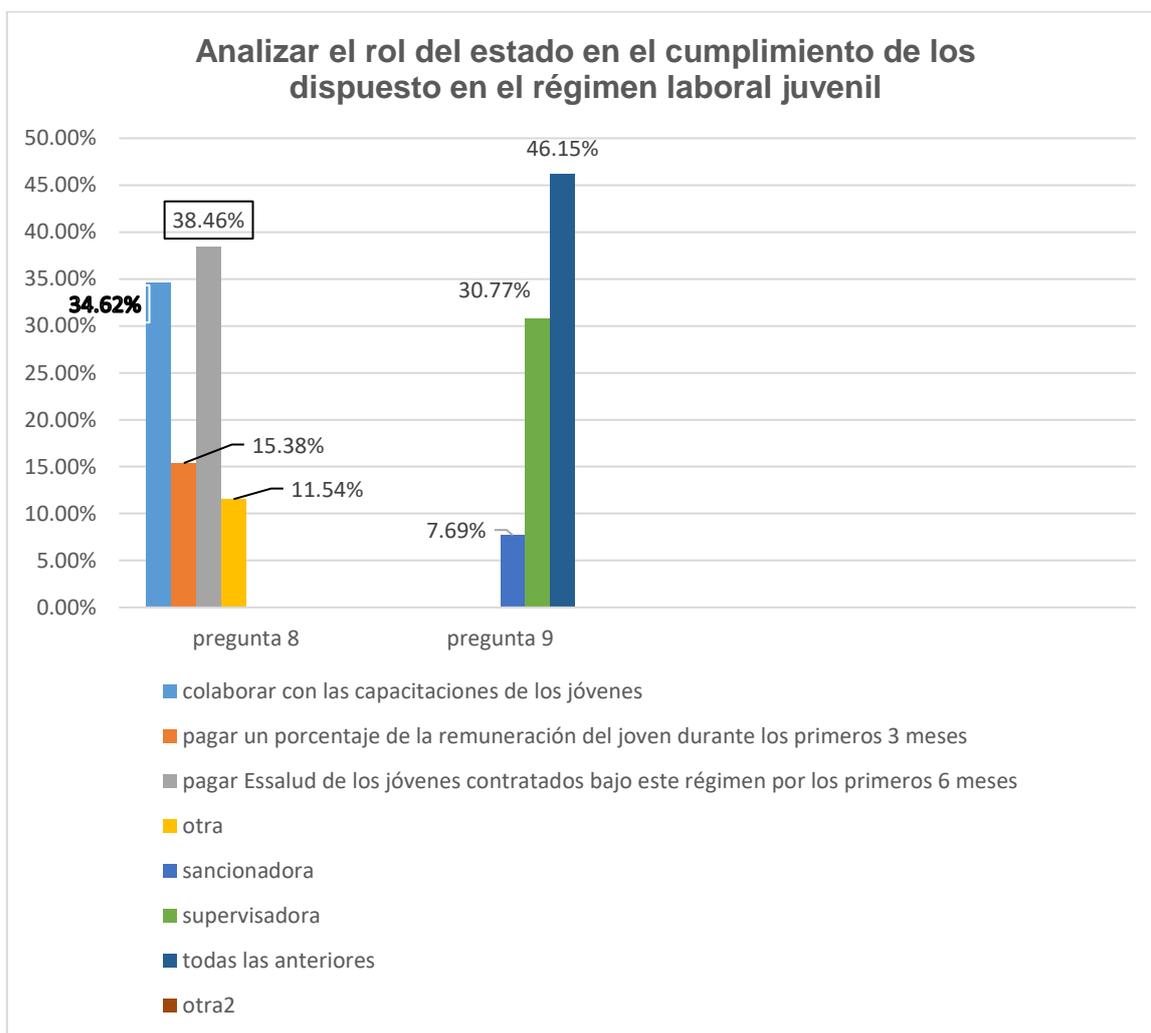
**Figura 2. Determinar los beneficios que adquieren las empresas privadas que contratan a personas jóvenes.**

Interpretación:

En lo referido a la pregunta seis referida a ¿Cuál consideran que deben ser las prohibiciones de la empresa en un régimen laboral juvenil?, el 38,5% de encuestados equivalente a 10 personas considera que las prohibiciones que tengan las empresas deben ser no despedir personal antiguo para contratar jóvenes, que los jóvenes contratados no excedan el 20% de su personal y no volver a contratar al mismo joven bajo el mismo régimen después de cumplido el tiempo máximo de duración del contrato, el 30,8% equivalente a 8 personas considera que la prohibición que tenga la empresa es que los jóvenes contratados no excedan el 20 de su personal, el 11,5% equivalente a 3 personas considera que la prohibición de la empresa debe ser no despedir personal antiguo para contratar jóvenes y el 11,5% considera que deben ser otras las prohibiciones.

En cuanto a la pregunta siete referida a ¿Cuál considera usted debe ser el beneficio que incentive a la empresa a contratar jóvenes?, el 42.3% de los encuestados equivalente a 11 personas considera que deben ser beneficios de índole tributario, el 26,9% equivalente a 7 personas considera que deber ser beneficios de índole económico, el 23.1 % equivalente a 6 personas considera que el beneficio debe ser el apoyo por parte del estado en un porcentaje de la remuneración que perciba el joven y el 7,7% considera que deben ser otros los beneficios que reciban las empresas a fin de incentivarlas a contratar jóvenes.

### Tercer objetivo específico



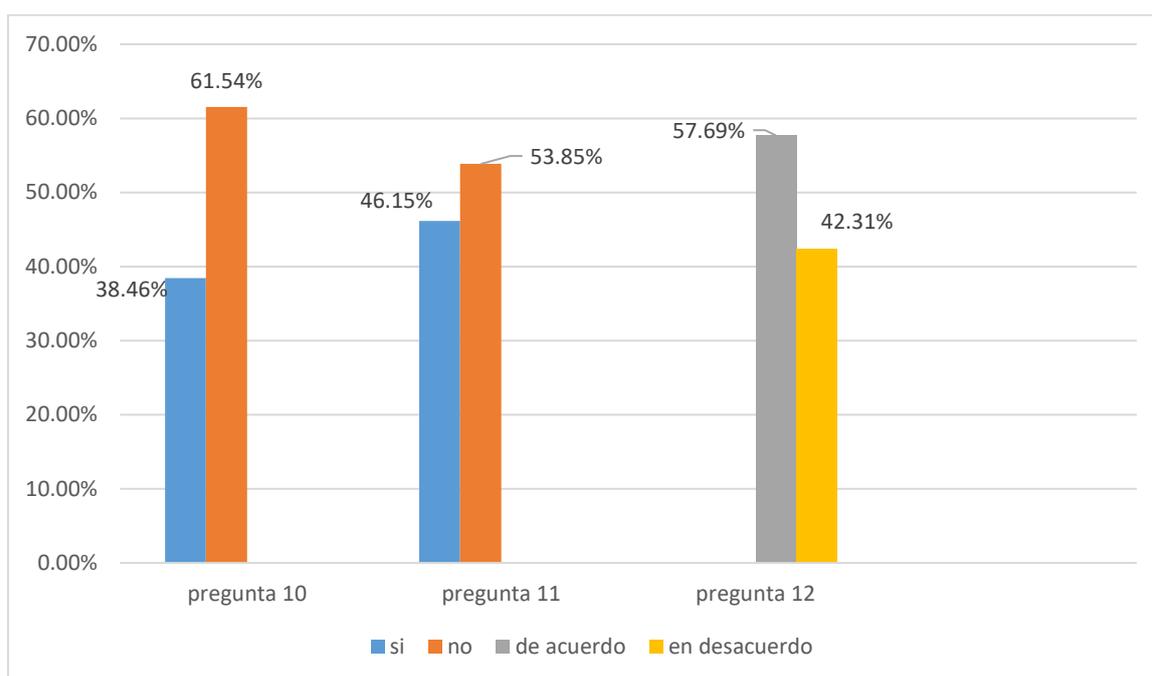
**Figura 3. Analizar el rol del estado en el cumplimiento de los dispuesto en el régimen laboral juvenil.**

Interpretación:

En lo concerniente a la octava pregunta aludida a ¿Cuál considera debe ser la contribución del estado en el presente régimen?, el 38,5% de los encuestados equivalente a 10 personas considera que la contribución del estado debe ser el pago de Essalud de los jóvenes contratados bajo este régimen por los primeros 6 meses, el 34,6% equivalente a 9 personas considera que la contribución del estado debe ser el colaborar con las capacitaciones de los jóvenes, el 15,4% equivalente a 4 personas considera que la contribución del estado debe ser el pago de un porcentaje de la remuneración del joven durante los primeros 3 meses y el 11,5% considera que otra debe ser la contribución del estado en el presente régimen.

Respecto a la novena pregunta referida a ¿Cuál considera deben ser las potestades del estado en este régimen? El 46% de los encuestados equivalente a 12 personas considera que las potestades del estado en el régimen laboral juvenil deben ser sancionadora y supervisora, el 30,8% equivalente a 8 personas considera que debe tener potestad supervisora, el 15,4% equivalente a 4 personas considera que no debe tener ninguna potestad en el régimen laboral juvenil y el el 7,7% equivalente a 2 personas considera que debe tener potestad sancionadora.

### Objetivo general



**Figura 4. Determinar los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano.**

Respecto a la pregunta nueve referida a ¿Considera usted que las modalidades formativas laborales de la Ley N° 28518, contribuyen a que los jóvenes se inserten al mercado laboral con éxito? El 61.54% de los encuestados equivalente a 16 personas, considera que las modalidades formativas laborales no contribuyen a que los jóvenes se inserten con éxito al mercado laboral y el 38.46% equivalente a 10 personas, considera que las modalidades formativas si contribuyen a que los jóvenes se inserten con éxito al mercado laboral.

En lo concerniente a la pregunta diez referida a ¿Considera que la Ley de formación y promoción laboral del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 incentiva a la contratación de jóvenes por parte del sector privado? El 53,8% de los encuestados

equivalente a 14 personas considera que la Ley de Formación y Promoción laboral del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 no incentiva a la contratación de jóvenes por parte del sector privado y el 46,2% equivalente a 12 personas, considera que si incentiva a la contratación de jóvenes por parte del sector privado.

En cuanto a la pregunta doce referida a ¿De acuerdo a la modalidad denominada primera experiencia laboral de la Ley N° 19.133- del Uruguay, la cual establece que las empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad recibirán un subsidio del 25% de la retribución del trabajador fijando un monto máximo, ¿Considera que este precepto legal debe ser tomado como modelo para incentivar a la contratación de jóvenes por parte del sector privado en nuestro país? El 57,7% de los encuestados equivalente a 15 personas están de acuerdo en que referido precepto legal sea tomado como modelo para incentivar jóvenes en el sector privado de nuestro país y el 42,3% está en desacuerdo que este precepto legal sea tomado como modelo para incentivar a la contratación de jóvenes por parte del sector privado en nuestro país.

## V. DISCUSIÓN

Con el objetivo de analizar la normativa nacional vigente relacionada a la contratación de jóvenes, uno de los resultados obtenidos refleja que la Ley de Formación y Promoción laboral regulada en el Decreto Legislativo N° 728, no es suficiente para la contratación de jóvenes, esto quiere decir que referido cuerpo normativo no logra cumplir con dicho propósito. Este resultado guarda relación con la investigación nacional realizada por Apaza (2017), titulada “*Educación y desempleo juvenil en el distrito de Asillo, Provincia de Azángaro, departamento de Puno en el año 2016*”, quien señala que los jóvenes estudiados se encuentran en un rango de edad de 18 a 24 años, de los cuales el 72% se encuentra en la condición desempleado a causa de la falta de experiencia laboral, condiciones salariales y el nivel de educación. A su vez se relaciona con la teoría monetarista que se comparte en la presente investigación, que manifiesta que el desempleo se debe a las mismas causas señaladas en la investigación de Apaza (2017).

De un análisis del resultado en mención, demuestra que la normativa vigente en nuestro ordenamiento jurídico peruano, no logra cumplir con el objetivo de incentivar a la contratación de jóvenes por parte del sector empresarial, lo que dificulta a los jóvenes que se encuentran en una de edad de 18 a 24 años, el acceso con mayor facilidad al ámbito laboral, lo que manifiesta la necesidad de regulación por parte del estado mediante una norma que permita solucionar este problema que se presenta en nuestra realidad actual, sobre todo en los jóvenes que no tienen experiencia laboral y un bajo nivel educativo.

Otro resultado que contribuye a alcanzar el objetivo mencionado líneas arriba, es el que refleja que las modalidades formativas laborales regulada en la Ley N° 28518, no contribuye a la contratación de los jóvenes por parte del sector privado, dicho de otra forma, la Ley en mención no incentiva a que los jóvenes accedan a un empleo con facilidad. El resultado en mención se vincula con el antecedente nacional del autor Melva (2017) en su investigación titulada “*Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015*”, quien señala que lo desarrollado en el ámbito técnico en este programa resulta insuficiente, teniendo en cuenta que el joven no adquiere las capacidades que le permitan ingresar con

éxito a un puesto de trabajo, faltando apoyo en este tipo de programa en el ámbito emocional y social del beneficiario.

El análisis del presente resultado, confirma que las normas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico peruano, no son suficientes para motivar a que las empresas privadas contraten a los jóvenes e incluso que los programas creado por el estado peruano, tienen muchas deficiencias tanto en la preparación del joven que participa en estos programas, como en las metas, seguimiento y objetivos hacia los que apunta, lo que requiere la búsqueda de medidas que contribuyan a la contratación de los jóvenes por parte del sector empresarial.

Con la finalidad de identificar los derechos de los jóvenes contratados bajo el régimen laboral juvenil, este resultado refleja que el joven contratado, debe gozar de beneficios como compensación por tiempo de servicios, gratificación, vacaciones y horas extras. Lo que refleja que los jóvenes deben tener buenas condiciones laborales al momento de acceder a un empleo. Los resultados expuestos se relacionan con el antecedente nacional titulado "*La Ley Pulpín y la captura del estado*", del autor Mora (2017), quien concluye que la Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de los jóvenes al mercado laboral y a la protección social, conocida como la Ley Pulpín tenía como finalidad promover el acceso de jóvenes al mercado laboral como una solución a la falta de empleo de este sector de la población, sin embargo, la elaboración de la misma tuvo gran influencia por parte del sector empresarial en el poder Ejecutivo, que fue quien la elaboro.

Del estudio de este resultado se comprueba que el estado representado por el poder Ejecutivo al buscar una solución al desempleo de los jóvenes mediante la Ley Pulpín, fracasó rotundamente, debido a que al momento de crear la Ley solo beneficiaba al sector empresarial, con lo cual, se recortaba los derechos a los jóvenes, por lo que mediante los derechos identificados mediante estos resultados se podrá regular un régimen laboral más equitativo y justo que beneficie a ambas partes que conforman la relación laboral.

De otro lado, otro resultado que contribuye a alcanzar el objetivo bajo análisis, es el obtenido de la interrogante ¿Cuál considera deben ser la remuneración que perciban los jóvenes contratados bajo el régimen laboral juvenil?, el resultado reflejó que la remuneración que perciba el joven no debe ser inferior a la

remuneración mínima vital. Dicho de otra forma, la remuneración debe ser inferior a los S/. 930.00 soles.

El resultado en mención, demuestra que a las empresas privadas debe establecerse un monto base en cuanto a la remuneración que perciba el joven por los servicios personales que brinda, la cual no debe ser inferior a la mínima vital establecida por el estado peruano, lo que garantiza que no se efectúen abusos por parte del sector empresarial en merito a la falta de experiencia laboral y la necesidad que se tiene por lograr acceder a un puesto de trabajo por parte de este sector de la población, garantizando así los derechos laborales y las buenas condiciones que se deben gozar, sin efectuar distinción alguna bajo ninguna índole, lo que no impide que la remuneración pueda ser superior a los S/. 930.00 soles, dependiendo la función que desempeñe el joven.

Con la finalidad de determinar qué beneficios que se le deben otorgar a las empresas privadas que contraten jóvenes, el resultado reflejó que se le deben conceder beneficios de índole tributario, esto quiere decir que se le debe otorgar un incentivo al sector privado a fin de motivarlo a contratar a una persona joven. El resultado guarda relación con la investigación internacional del autor Roque (2015) titulada *“La población juvenil y su participación como fuerza de trabajo y su incidencia en la economía del cantón Quevedo, año 2013”*, quien refiere que la población juvenil desempleada es en su gran mayoría la de los jóvenes que no tienen educación superior, por lo que se requiere que el estado genera políticas públicas de inserción laboral, que permitan que se generen empleo para la población juvenil.

Analizando este resultado se aprecia que una de las alternativas que tiene el estado peruano representando por el poder Legislativo, es la creación de políticas públicas que permitan a los jóvenes insertarse con éxito al ámbito laboral, teniendo en cuenta las dificultades que le impiden lograr dicho objetivo, por lo cual se hace necesario que se otorgue beneficios de índole tributario a las empresas privadas a fin de incentivarlas a la contratación de personal joven, contribuyendo así a disminuir el desempleo e informalidad de este sector de la población.

De esta manera, otro resultado que se relaciona con el objetivo bajo análisis, fue el obtenido de la interrogante *¿Cuáles son las prohibiciones que deben tener las empresas en un régimen laboral juvenil?*, el resultado refleja que las empresas

deben tener prohibido despedir a su personal antiguo para contratar jóvenes, asimismo, el personal joven no debe exceder el 20% de su personal y no debe volver a contratar al mismo joven una vez concluido el periodo máximo de duración del contrato.

El análisis del resultado en mención demuestra que, si bien se debe otorgar un beneficio a las empresas a fin de incentivar a la contratación de jóvenes como una solución novedosa al desempleo de la población juvenil, también es necesario que se pongan límites a las empresas que quieran acogerse a este beneficio, con la finalidad de que no sean afectados los derechos de las personas que se encuentran laborando, porque lo que se busca son medidas que permitan solucionar un problema latente, sin vulnerar los derechos de los demás.

A fin de determinar si el estado debe tener alguna potestad en un régimen laboral juvenil en nuestro ordenamiento jurídico peruano, el resultado señala que el estado debe gozar de la facultad sancionadora y supervisora, esto quiere decir que, el estado debe tener un rol activo. El resultado se relaciona con el antecedente internacional del autor Correa (2015), quien señala que los jóvenes constituyen un eje importante de la sociedad, por lo que se debe mejorar la educación que reciben a fin de que les permita lograr insertarse con éxito al ámbito laboral, considerando que las organizaciones empresariales solo buscan disminuir los beneficios de sus trabajadores.

Examinando este resultado, se establece que el estado no debe ser un simple espectador en un régimen laboral juvenil, al contrario, debe estar activo con la finalidad de supervisar que el sector empresarial respete los derechos de los jóvenes que se contraten bajo referido régimen, haciendo uso de su potestad sancionadora en caso de que las empresas privadas incurran en algunas de las prohibiciones señaladas en el resultado mencionado líneas arriba.

Por lo que se hace necesario que el estado designe como entidad encargada de velar lo que se establezca en una futura creación de un régimen laboral que beneficie a la población juvenil a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quien sería el ente más idóneo.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Los criterios jurídicos referidos al valor igualdad, el principio de progresividad, principios de no regresividad y el principio de idoneidad, son los que contribuyen a la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú, al establecer de una manera adecuada los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, como una solución a la falta de empleo de los jóvenes.
2. El régimen laboral juvenil debe estar dirigido para personas que se encuentren entre los 18 años y 24 años, proporcionando derechos básicos laborales como gratificación, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y horas extras, que garanticen el éxito del régimen al regular las relaciones que se dan entre el empleador y trabajador de una manera equitativa.
3. Por otro lado, el régimen laboral juvenil debe establecer una jornada laboral de ocho horas diarias, teniendo como periodo mínimo de 4 meses y 6 meses como duración del contrato de la persona joven, brindando una remuneración por los servicios prestados por la suma ascendente a S/. 930.00 soles, a fin de que el régimen laboral otorgue el acceso a un puesto de trabajo acorde a las necesidades básicas del trabajador joven.
4. Los incentivos que deben brindarse a las empresas privadas, tienen que ser de índole tributario con la finalidad de promover la contratación de las personas jóvenes, estableciendo límites a esta práctica, como el no despedir a personal antiguo para contratar personal joven, que los jóvenes no excedan el 20% de su personal, con la finalidad de garantizar la no vulneración de los derechos laborales de las demás personas.
5. Es pertinente que el Estado peruano representado por el poder ejecutivo, brinde un aporte en el régimen laboral juvenil a través del pago de Essalud de los jóvenes contratados bajo este régimen por los primeros 6 meses, complementando de esta manera el incentivo a las empresas privadas para contratar a personas jóvenes. Además, el Estado deberá desempeñar un rol activo mediante la supervisión al estricto cumplimiento de lo que se regule mediante un régimen laboral juvenil y de ser el caso, sancionar al sector empresarial en caso de incumplimiento del mismo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Congreso de la República del Perú, implementar un régimen laboral juvenil en el Perú, basándose en los criterios jurídicos del principio de idoneidad, principio de progresividad, principio de no regresividad y el valor de la igualdad, que permitan garantizar el respeto de los derechos de los jóvenes e incentive a las empresas, estableciendo las prohibiciones que garanticen la no vulneración de derechos de los trabajadores ajenos al régimen.
2. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ser el ente encargado de velar por el efectivo cumplimiento de lo que se disponga en un eventual régimen laboral juvenil en el ordenamiento jurídico peruano y de sancionar en caso de verificar conductas contrarias a lo establecido en el mismo.
3. Se recomienda a la comunidad científica, aportar más criterios jurídicos que los planteados en la presente investigación, que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil más equitativo y justo, que garanticen los derechos de los jóvenes y sea una alternativa para erradicar el desempleo y la informalidad de este sector de la población.

## Referencias Bibliográficas

- Almudena, M. (2015). *La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica*. Revista Internacional de Investigación Científica.
- Angulo, W. (23 de junio de 2017). ¿Qué propone la nueva Ley de Empleo Juvenil o Ley Pulpín? *RPP NOTICIAS*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/que-propone-la-nueva-ley-de-empleo-juvenil-o-ley-pulpin-20-noticia-1059634>
- Apaza, W. (2017). *Educación Y Desempleo Juvenil En El Distrito De Asillo, Provincia De Azángaro departamento De Puno En El Año 2016*". Tesis Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1976). "Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales". Nueva York: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1976). "Protocolo de San salvador". San Salvador: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Bartra, R. (2018). Proyecto de Ley N° 1215/2016. *Ley que modifica la Ley N° 28518, Ley de modalidades Formativas laborales*. Lima. Recuperado de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL0121520170412..PDF](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0121520170412..PDF)
- Bueno, L. (9 de septiembre de 2019). El Desempleo Juvenil: cuando el primer paso es el más difícil. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2019/09/el-desempleo-juvenil-cuando-el-primer-paso-es-el-mas-dificil.html/?ref=gesr>
- McCombes, S. (2019). *Descriptive research*. Scribbr [versión electrónica]. Recuperado de <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Cárdenas, J. (2016). "Introducción al estudio del derecho". Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3260-introduccion-al-estudio-del-derecho-coleccion-cultura-juridica>
- Carrión, S. (2019). *Argumentos jurídicos para la celebración del matrimonio civil notarial en el Perú* (tesis pregrado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41420/Carrion\\_TSY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41420/Carrion_TSY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, I. (2019). *8 Ejemplos de Investigación Aplicada*. Recuperado de © Lifeder 2019: <https://www.lifeder.com/ejemplos-investigacion-aplicada/>
- Consejo Nacional De Ciencia Tecnología E Innovación Tecnológica. (2018). *Ley N° 30806 - Ley que modifica varios artículos de la Ley N° 28303 y de la Ley N°*

28613. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion\\_ley.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf)
- Corral, J. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Correa, Á. (2015). "*Hasta hoy trabaja con nosotros*" la búsqueda de oportunidades laborales en la vida de los jóvenes colombianos. tesis postgrado. Universidad de Manizales, Manizales.
- Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales de Uruguay. (2019). *En Uruguay existe una ley que promueve el trabajo de personas jóvenes*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/empleojuvenil/>
- El presidente de la República del Perú (1997) *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral*- Decreto Supremo N° 002-97-TR. Lima. Presidente de la República del Perú.
- El congreso de la República del Perú (2005) Ley N° 28518, *Ley que regula las modalidades formativas laborales*. Lima. Congreso de la República del Perú
- El Tribunal Constitucional . "Sentencia del 22 de junio del 2007 del expediente N° 007-200-PI/TC". Lima: Tribunal Constitucional.
- Espinoza, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Parte I. *Conrado*. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-operacional-de-las-variables.html>
- García, L. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jiménez, J. (2019). "*Responsabilidad Administrativa de los Proveedores de Servicio de Taxi a Través de plataformas virtuales en el Perú*". Universidad César Vallejo. Perú.
- Lara, G (2017), Principio De Progresividad Y No Regresividad En El Régimen Laboral De La Administración Pública A Propósito Del Precedente Vinculante Recaído En La Sentencia N° 05057-2013- Pa/Tc- Precedente Huatuco. Recuperado en [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_225e98813e3f964f88086a8f87e31859](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_225e98813e3f964f88086a8f87e31859)
- Leopoldo, C, Shwarzbach, L, Ribeiro, V (2018). *Instrumento para coleta de dados primários para pesquisas em administração*. Revista americana de

empreendedorismo e inovação american journal of entrepreneurship and innovation. Edição Especial ENACILLA, 2. p.31.

- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Lugo, Z. (s.). *Población y muestra. Revisión científica por Ana Zita*. Recuperado de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Mantzavinos, C (2016) Hermeneutics. Stanford Encyclopedia of Philosophy [versión electrónica]. Stanford, EE.UU: Stanford Encyclopedia of Philosophy. recuperado de <https://plato.stanford.edu/entries/hermeneutics/>
- Melva, F. (2017). *Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015*". Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Moreno, E. (2018). *Definición operacional de las variables*. Recuperado de Powered by blogger: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-operacional-de-las-variables.html>
- Naciones Unidad. (2016). *Informe sobre la Juventud*. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/youth-0/index.html>
- Octavio, D. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*, 20. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. doi:10.13140/RG.2.1.4170.9529
- Oficina Internacional del Trabajo (2010). "Constitución de la Organización internacional del Trabajo". Ginebra: Consejo de Administración
- O'Hara, G. (18 de diciembre de 2019). ¿Cuál es el estado legal actual de la contratación juvenil en el Perú? *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/cual-es-el-estado-legal-actual-de-la-contratacion-juvenil-en-el-peru-noticia/>
- Organización de los estados americanos (1978). "Convención Americana de Derechos Humanos". San José: Organización de los estados americanos.
- Peralta, J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016*". Tesis Pregrado. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poder Ejecutivo (1993). "Constitución Política del Perú". Lima: Presidente de la República.

- Ponto, J (2015), *Understanding and Evaluating Survey Research*. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2). P.168. Recuperado [https://www.researchgate.net/publication/286445115\\_Understanding\\_and\\_Evaluating\\_Survey\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/286445115_Understanding_and_Evaluating_Survey_Research)
- Rafael, E. (2018) *Research: Population and Sample*. Edmodo [versión electrónica]. India. Recuperado de [https://tophat.com/marketplace/social-science/education/course-notes/oer-research-population-and-sample-dr-rafeedalie/1196/?fbclid=IwAR08PebGQlw7mQyIUJUyf143RZuoQERahQSaZoR1Cqpaid7XEslTuxe\\_Yo#:~:text=%E2%80%8B1.,the%20interest%20of%20a%20researcher](https://tophat.com/marketplace/social-science/education/course-notes/oer-research-population-and-sample-dr-rafeedalie/1196/?fbclid=IwAR08PebGQlw7mQyIUJUyf143RZuoQERahQSaZoR1Cqpaid7XEslTuxe_Yo#:~:text=%E2%80%8B1.,the%20interest%20of%20a%20researcher)
- Rodríguez, D. (2019). *Investigación aplicada: características, definición, ejemplos*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Roque, S. (2015). *La población juvenil y su participación como fuerza en la economía del cantón. tesis pregrado*. universidad técnica estatal de Quevedo, Quevedo.
- Vizcano, D (2019), Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Recuperado en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>



ANEXOS

Anexo 01

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Pulache Barreto Edgar Christian, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de derecho de la Universidad César Vallejo filial Piura, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 30 de noviembre del 2020,

|  |   |
|--|---|
| Apellidos y nombres del autor<br>Pulache Barreto, Edgar Christian              |   |
| DNI: 73876340  | Firma:<br> |
| ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-5974-2928">0000-0002-5974-2928</a> |   |



Anexo 02

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dayron Lugo Denis, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de derecho de la Universidad César Vallejo filial Piura, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú”,  
Del autor Edgar Christian Pulache Barreto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo. Lugar y fecha

Piura, 30 de noviembre del 2020,

|  |  |
|--|--|
| Apellidos y nombres del Asesor<br>Lugo Denis, Dayron                           |  |
| Carnet de Extranjería No: 001911323  | Firma:<br> |
| ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0003-4439-2993">0000-0003-4439-2993</a> |  |

**ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| <b>VARIABLE</b>  | <b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>  | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> | <b>Escala</b> |
|--|---|--|--|---|--------------------|---------------|
| <p>Criterios jurídicos</p> <p>Variable Independiente</p> | <p>Según Meza (como se citó en Carrión, 2019), lo define como el conjunto de razonamientos que tienen como finalidad probar o convencer dentro del ámbito jurídico.</p> | <p>En la presente investigación se efectuará un conjunto de procedimientos con la finalidad de establecer cuáles son los criterios jurídicos que van a permitir regular un régimen laboral en el Perú.</p> | Aspectos fundamentales de la regulación del régimen laboral juvenil. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad de los intervinientes.</li> </ul> | Cuestionario       | - nominal     |
|  |   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración de los contratos.</li> </ul>  |                    | - nominal     |
|  |   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios laborales.</li> </ul>       |                    | - nominal     |
|  |   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prohibiciones a la empresa.</li> </ul> |                    | - nominal     |
|  |   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios para la empresa.</li> </ul> |                    | - nominal     |
|  |   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribución en el régimen.</li> </ul> |                    | - nominal     |

|  |  |   |                                     |   |               |           |
|--|--|---|-------------------------------------|---|---------------|-----------|
|  |  |   | Intervención del estado.            | - Potestades en este régimen.   |               | - nominal |
| Régimen laboral juvenil Variable dependiente | Conforme Bronstein (como se citó en Peralta, 2017), y la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016) definen al régimen laboral juvenil como aquel dirigido a las personas entre los 15 a 24 años de edad, destinado a regular el conjunto de derechos y procedimientos en su relación con el empleador, así como las obligaciones y derechos de este último | Mediante esta investigación se realizara un análisis de legislación nacional y extranjera que pueda contribuir con criterios jurídicos para la regulación de un nuevo régimen dirigido a jóvenes. | Análisis de Legislación nacional.   | -Análisis de las modalidades formativas laborales de la Ley N° 28518.<br>- Análisis de la Ley de formación y promoción laboral del T.U.O del D. Leg. N° 728 | Cuestionario. | - nominal |
|  |  |   | Análisis de Legislación extranjera. | Análisis de la modalidad primera experiencia laboral de la Ley  |               | - nominal |

|  |  |  |  |                        |  |  |
|--|--|--|--|------------------------|--|--|
|  |  |  |  | N° 19.133-<br>Uruguay. |  |  |
|--|--|--|--|------------------------|--|--|

## **Anexo 04**

### **Cuestionario a jueces y secretarios judiciales de la corte superior de Piura**

**Objetivo:** analizar la opinión de jueces y secretarios judiciales que permitan identificar los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

**Consigna:** la encuesta que se relaciona persigue identificar los criterios jurídicos que contribuyan a la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú desde su perspectiva como profesional del derecho. En este sentido su opinión sincera sobre el conocimiento del tema contribuirá a perfeccionar el proceso expresado.

#### **Datos generales de los encuestados:**

**Ocupación profesional:** juez \_\_\_\_\_ secretario judicial \_\_\_\_\_

**Tiempo de colegiatura:** \_\_\_\_\_

**Experiencia profesional en el cargo** \_\_\_\_\_

A continuación, se pone a su consideración una relación de preguntas solicitando su opinión sobre cuáles son los criterios jurídicos, que a su criterio contribuirían a la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

Marque con un aspa (X) o en algunos de los casos escribirlos, de modo que sea lo más objetiva posible.

- 1) ¿Cuál considera debe ser la edad de los jóvenes que se contraten bajo este régimen?

\_\_\_\_\_ 15 -24 años.

\_\_\_\_\_ 18-24 años

\_\_\_\_\_ 18- 30 años

\_\_\_\_\_ otra ¿cuál? \_\_\_\_\_

- 2) ¿Cuál considera es el tiempo mínimo y máximo de la duración de los contratos bajo este régimen?

\_\_\_\_\_ 6 meses -1 año.

\_\_\_\_\_ 3 meses -2 años.

\_\_\_\_\_ 4 meses- 3 años.

\_\_\_\_\_ otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

- 3) ¿Cuál considera que deben ser los beneficios laborales bajo este régimen?

\_\_\_ Cts.

\_\_\_ Gratificaciones.

\_\_\_ Vacaciones.

\_\_\_ Horas extras.

\_\_\_ todas las anteriores.

Otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4) ¿Cuál considera que debe ser la remuneración que reciban los jóvenes que trabajen bajo este régimen?

\_\_\_ no menor a la remuneración mínima vital.

\_\_\_ inferior a la remuneración mínima vital.

\_\_\_ otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

5) ¿Cuál considera debe ser la jornada laboral diaria en el presente régimen?

\_\_\_ 8 horas.

\_\_\_ 6 horas.

\_\_\_ 10 horas.

\_\_\_ otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6) ¿Cuál consideran que deben ser las prohibiciones de la empresa en un régimen laboral juvenil?

\_\_\_ no despedir personal antiguo para contratar jóvenes.

\_\_\_ que los jóvenes contratados no excedan el 20% de su personal.

\_\_\_ volver a contratar al mismo joven bajo el mismo régimen después de haberse cumplido el tiempo máximo de duración del contrato.

\_\_\_ todas las anteriores.

\_\_\_ otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

7) ¿Cuál considera usted debe ser el beneficio que incentive a la empresa a contratar jóvenes?

\_\_\_ beneficios de índole tributario.

\_\_\_ beneficio de índole económico.

\_\_\_\_\_ apoyo por parte del estado en un porcentaje de la remuneración que perciba el joven.

\_\_\_\_\_ otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

8) ¿Cuál considera debe ser la contribución del estado en el presente régimen?

\_\_\_\_\_ colaborar con las capacitaciones de los jóvenes.

\_\_\_\_\_ pagar un porcentaje de la remuneración del joven durante los primeros 3 meses.

\_\_\_\_\_ pagar Essalud de los jóvenes contratados bajo este régimen por los primeros 6 meses.

\_\_\_\_\_ otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

9) ¿Cuál considera deben ser las potestades del estado en este régimen?

\_\_\_\_\_ sancionadora.

\_\_\_\_\_ supervisora.

\_\_\_\_\_ todas las anteriores.

\_\_\_\_\_ ninguna.

10) ¿Considera usted que las modalidades formativas laborales de la Ley N° 28518, contribuyen a que los jóvenes se inserten al mercado laboral con éxito?

\_\_\_\_\_ Si.

\_\_\_\_\_ No.

11) ¿Considera que la Ley de formación y promoción laboral del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 incentiva a la contratación de jóvenes por parte del sector privado?

\_\_\_\_\_ Si.

\_\_\_\_\_ No.

12) De acuerdo a la modalidad denominada primera experiencia laboral de la Ley N° 19.133- del Uruguay, la cual establece que las empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad recibirán un subsidio del 25% de la retribución del trabajador fijando un monto máximo, ¿Considera que este precepto legal debe ser tomado

como modelo para incentivar a la contratación de jóvenes por parte del sector privado en nuestro país?

Si.

No.

**Observaciones:**

**Muchas gracias por su colaboración y aportes brindados.**

Anexo 05



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

| Indicadores            | Criterios                                | Deficiente<br>0 – 20 |    |    |    | Regular<br>21 – 40 |    |    |    | Buena<br>41 – 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 – 80 |    |    |    | Excelente<br>81 – 100 |    |    |     | OBSERVAC. |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
|                        |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |           |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |           |
|                        |  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     |           |
| 1 Claridad             | Esta formulado con un lenguaje apropiado |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | x  |                       |    |    |     |           |
| 2 Objetividad          | Esta expresado en                        |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       | x  |    |     |           |





|                              |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |          |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>6<br/>Intencionalidad</p> | <p>Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | <p>x</p> |          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>7 Consistencia</p>        | <p>Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación</p>        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          | <p>x</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>8 Coherencia</p>          | <p>Tiene relación entre las variables e indicadores</p>                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          | <p>x</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |

|               |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |
|---------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| 9 Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |
|---------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 19 de junio de 2020.

Nombre y Apellidos Bismarck Jefferson Seminario Morante

DNI 47685677

Teléfono 975716149

E-mail: bismarckjeffersons@hotmail.com



FIRMA



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bismarck Jefferson Seminario Morante con DNI N° 47685677 de profesión abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional de Trujillo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| <b>INSTRUMENTOS</b> | <b>DEFICI ENTE</b> | <b>ACEPT ABLE</b> | <b>BUENO</b> | <b>MUY BUENO</b> | <b>EXCEL ENTE</b> |
|---------------------|--------------------|-------------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. Claridad         |                    |                   |              | <b>x</b>         |                   |
| 2. Objetividad      |                    |                   | <b>x</b>     |                  |                   |
| 3. Actualidad       |                    |                   | <b>x</b>     |                  |                   |
| 4. Organización     |                    |                   |              | <b>x</b>         |                   |
| 5. Suficiencia      |                    |                   |              | <b>x</b>         |                   |
| 6. Intencionalidad  |                    |                   | <b>x</b>     |                  |                   |
| 7. Consistencia     |                    |                   |              | <b>x</b>         |                   |
| 8. Coherencia       |                    |                   |              | <b>x</b>         |                   |
| 9. Metodología      |                    |                   | <b>x</b>     |                  |                   |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 19 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Seminario Morante Bismarck Jefferson

DNI : 47685677

Especialidad : Derecho Laboral

E-mail : bismarckjeffersons@hotmail.com

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping, stylized lines that form a cursive or abstract representation of a name.

firma

### FICHA DE VALIDACIÓN

**TEMA DE TESIS:** Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

| Indicadores               | Criterios  | Deficiente<br>0 – 20 |    |    |    | Regular<br>21 – 40 |    |    |    | Buena<br>41 – 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 – 80 |    |    |    | Excelente<br>81 – 100 |    |    |     | OBSERVAC. |
|---------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
|                           |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |           |
| ASPECTOS DE<br>VALIDACIÓN |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |           |
|                           |  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     |           |
| 1 Claridad                | Esta<br>formulado<br>con un<br>lenguaje<br>apropiado |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | X  |                       |    |    |     |           |
| 2 Objetividad             | Esta<br>expresado<br>en<br>conductas                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | X                     |    |    |     |           |



|                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| 6<br>Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |
| 7 Consistencia       | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |
| 8 Coherencia         | Tiene relación entre las variables e indicadores                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |
| 9 Metodología        | La estrategia  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | responde a la elaboración de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 24..... de.....Junio..... de 2020.

Nombre y Apellidos      Dra. JESÚS MARÍA SANDOVAL VALDIVIEZO  
 \_\_\_\_\_  
 DNI                              02629159  
 \_\_\_\_\_  
 Teléfono                      968002975  
 \_\_\_\_\_  
 E-mail:                        centoreynapiura@hotmail.com  
 \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_ FIRMA



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dra. JESÚS MARÍA SANDOVAL VALDIVIEZO con DNI N° 02629159 registrado con código N° SUNEDU N° 922, de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INSTRUMENTOS        | DEFICI ENTE | ACEPT ABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCEL ENTE |
|---------------------|-------------|------------|-------|-----------|------------|
| 10. Claridad        |             |            |       | X         |            |
| 11. Objetividad     |             |            |       |           | X          |
| 12. Actualidad      |             |            |       |           | X          |
| 13. Organización    |             |            |       |           | X          |
| 14. Suficiencia     |             |            |       |           | X          |
| 15. Intencionalidad |             |            |       |           | X          |
| 16. Consistencia    |             |            |       |           | X          |
| 17. Coherencia      |             |            |       |           | X          |
| 18. Metodología     |             |            |       |           | X          |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 24 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : SANDOVAL VALDIVIEZO JESÚS MARÍA, Dra.

DNI : 02629159

Especialidad : DERECHO

E-mail

: [centroreynapiura@hotmail.com](mailto:centroreynapiura@hotmail.com)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fusurata' or similar, written in a cursive style with a large loop at the beginning and a long horizontal stroke at the end.

Firma



### FICHA DE VALIDACIÓN

**TEMA DE TESIS:** Criterios jurídicos para la regulación de un régimen laboral juvenil en el Perú.

| Indicadores            | Criterios                                | Deficiente<br>0 – 20 |    |    |    | Regular<br>21 – 40 |    |    |    | Buena<br>41 – 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 – 80 |    |    |    | Excelente<br>81 – 100 |    |    |     | OBSERVAC. |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
|                        |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |           |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |           |
|                        |  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     |           |
| 1 Claridad             | Esta formulado con un lenguaje apropiado |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | x  |                       |    |    |     |           |
| 2 Objetividad          | Esta expresado en conductas              |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | x  |                       |    |    |     |           |



|                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6<br>Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7<br>Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8<br>Coherencia      | Tiene relación entre las variables e                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



E-mail:

---

zairavv@hotmail.com

---

---

FIRMA



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Zaira Grimaldina Ventura Vega con DNI N° 42131566, de profesión ABOGADA desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Nacional de Cajamarca, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INSTRUMENTOS        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 19. Claridad        |            |           |       | X         |           |
| 20. Objetividad     |            |           |       | X         |           |
| 21. Actualidad      |            |           |       | X         |           |
| 22. Organización    |            |           |       | X         |           |
| 23. Suficiencia     |            |           |       | X         |           |
| 24. Intencionalidad |            |           |       | X         |           |
| 25. Consistencia    |            |           |       | X         |           |
| 26. Coherencia      |            |           |       | X         |           |
| 27. Metodología     |            |           |       | X         |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 23 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Ventura Vega Zaira Grimaldina.

DNI : 42131566

Especialidad : Derecho del Trabajo y Seguridad Social

E-mail : zairavv@hotmail.com



A handwritten signature in black ink, reading "Laura Ventura", is written over a solid horizontal line. The signature is cursive and stylized, with a large loop at the end of the last name.

Firma

## Anexo 06

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 14 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 14 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,858             | 12             |