



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SOBRE LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES: ESTUDIO DE CASOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, 2017 – 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

Presentado por:

Bach. Sharon Nicola Velarde Chacón

Bach. Elluz Mavelin Mendoza Chávez

Asesora:

Dra. Judith Ponce de León Coronado

CUSCO - PERÚ

2020



DEDICATORIA

Dedico esta tesis al Señor de los Milagros y a la Virgen del Carmen, por darme la vida, por su inmenso amor, por fortalecer mi corazón e iluminarme, por darme esperanza cada día y por guiar mi camino.

A mis padres, Doris y Arturo, por su amor incondicional, por su paciencia y comprensión, por inculcarme valores, por su ejemplo de perseverancia y su motivación constante.

A Sofia, mi hermana, mi compañera de vida, por ser mi apoyo y mi aliciente, por enseñarme tanto.

A mi abuela Maura, a mis tías y a mis primas, por llenarme de alegría, por alentarme y confiar en mí.

Elluz Mendoza

A Dios, a mis padres, Rosario y Raúl, por la paciencia y el amor dado.

A mi hermano, Fabrizio, por todo el apoyo.

A mi abuelito, Teodoro Chacón, por su amor incondicional.

A mi familia y personas que confiaron en mí y me brindaron su apoyo.

Sharon Velarde



AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradecemos a Dios, por darnos la vida, por ser la guía en cada paso, por darnos la bendición de poder realizar este trabajo de investigación, y por ser la fortaleza en aquellos momentos de dificultad.

A nuestra asesora, Abogada Judith Ponce de León Coronado, por su confianza, apoyo y dedicación en el desarrollo de esta investigación.

Al Abogado Boris Mujica Paredes, por el apoyo, aporte de conocimientos y palabras de aliento.

A nuestros docentes de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, quienes con sabiduría y dedicación nos compartieron sus conocimientos y enriquecieron nuestra formación académica.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, por su paciencia y predisposición en colaborar con la recolección de datos, y por brindarnos la información necesaria para este trabajo de investigación.

A nuestras familias y amigas, por su apoyo incondicional en cada momento durante estos años, por sus consejos, ayuda y fortaleza. Gracias por todo.

Las autoras



PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Abog. Antonio Fredy Vengoa Zuñiga

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad de la Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración el Trabajo de Investigación intitulado **“Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad distrital de Wanchaq, 2017 – 2019”**, para optar el Título Profesional de abogado, conforme a lo establecido por la Ley Universitaria y el estatuto de la Universidad.

Bach. Sharon Nicola Velarde Chacón

Bach. Elluz Mavelin Mendoza Chávez



RESUMEN

La presente investigación intitulada “Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019”, se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores.

En ese sentido, la metodología del trabajo de investigación fue de tipo descriptiva - correlacional, con un diseño investigación no experimental, transversal y correlacional.

La población está conformada por trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, entre 20 a 29 años de edad, que desempeñaron su laborales bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, durante el periodo 2017 – 2019. La muestra lo constituye una parte la población, con un total de 56 trabajadores.

La técnica de recolección de datos ha sido la encuesta, mediante el uso de un cuestionario con escalas de valoración respecto a las variables de la investigación.

Finalmente, se pudo determinar que el 78,6% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran que la flexibilización laboral es negativa, mientras que el 21,4 la consideran positiva. El 53,6% de los trabajadores jóvenes de dicha institución consideran que los derechos laborales son medios, el 35,6% señalan que son bajos y el 10,7% considera que son altos. En ese sentido, se logró determinar que si existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales.

PALABRAS CLAVES: *Flexibilización laboral, derechos laborales, beneficios sociales, Contrato Administrativa de Servicios – CAS.*



ABSTRACT

This research entitled “Impact of labor flexibility on the labor rights of young workers: Case study in the Wanchaq District Municipality, 2017 – 2019”, was developed with the purpose of determining the relationship between labor flexibility and workers’ labor rights.

In this sense, the methodology of the research work was descriptive - correlational, with a non-experimental, cross-sectional and correlational research design.

The population is made up of young workers from the Wanchaq District Municipality, between 20 and 29 years of age, who performed their work under the Special Administrative Service Recruitment Scheme – CAS, during the period 2017 – 2019. The sample is made up of a part of the population, with a total of 56 workers.

The data collection technique has been the survey, using a questionnaire with scales of assessment with respect to the research variables.

Finally, it was determined that 78,6% of the young workers in the Wanchaq District Municipality consider labor flexibility negative, while 21,4 consider it positive. 53,6% of the young workers in the institution consider labor rights to be medium, 35,6% say they are low and 10,7% consider them to be high. In this regard, it was determined that there is a significant relationship between labor flexibility and labor rights.

KEYWORDS: *Labor Flexibility, Labor Rights, Social Benefits, Administrative Service Recruitment – CAS.*



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I.....	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción y planteamiento del problema de investigación	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Pregunta general	17
1.2.2. Preguntas específicas	18
1.3. Objetivos: generales y específicos	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos	18



1.4. Justificación e importancia del problema de investigación.....	19
1.5. Delimitación de la investigación.....	20
1.5.1. Delimitación espacial.....	20
1.5.2. Delimitación temporal.....	20
1.6. Limitaciones.....	20
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes del estudio.....	22
2.1.1. A nivel Internacional.....	22
2.1.2. A nivel Nacional.....	24
2.1.3. A nivel local.....	26
2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. Flexibilización laboral.....	28
2.2.2. Derechos Laborales.....	43
2.2.3. Contrato Administrativo de Servicios – CAS.....	55
2.2.4. Servicio Civil.....	58
2.3. Definiciones: conceptuales y/u operacionales.....	61
2.4. Hipótesis, variables e indicadores.....	66
2.4.1. Hipótesis principal.....	66
2.4.2. Hipótesis secundarias.....	66



2.4.3. Operacionalización de variables	67
CAPITULO III.....	68
MÉTODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	68
3.1. Tipo de investigación	68
3.2. Enfoque de la investigación	68
3.3. Diseño de la investigación	68
3.4. Alcance de la investigación.....	69
3.5. Población y muestra de la investigación	69
3.5.1. Población	69
3.5.2. Muestra	70
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	70
3.7. Procesamiento de análisis de datos	70
CAPÍTULO IV.....	71
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	71
4.1. Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado	71
4.2. Resultados de las Encuestas Realizadas.....	73
4.2.1. Resultado variable Flexibilización Laboral	77
4.2.2. Resultado Variable Derechos Laborales.....	83
4.3. Prueba de Hipótesis.....	90
CAPITULO V	96



DISCUSION DE RESULTADOS	96
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS.....	114
MATRIZ DE CONSISTENCIA	115



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descripción de la escala de medición variable Flexibilización Laboral.....	71
Tabla 2 Descripción de la escala de medición variable Derechos Laborales	71
Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad	72
Tabla 4 Edad de los encuestados	73
Tabla 5 Sexo de los encuestados.....	74
Tabla 6 Años de servicio de los encuestados	75
Tabla 7 Grado de instrucción de los encuestados	76
Tabla 8 Resultados dimensión Costo Jurídico	77
Tabla 9 Resultados dimensión Costo Económico.....	78
Tabla 10 Resultados dimensión Costo Social.....	80
Tabla 11 Resultados variable Flexibilización Laboral.....	81
Tabla 12 Comparación promedio de las dimensiones de la variable flexibilización laboral.....	82
Tabla 13 Resultados dimensión Beneficios Sociales	84
Tabla 14 Resultados dimensión Remuneración	85
Tabla 15 Resultados dimensión Seguridad Social	86
Tabla 16 Resultados variable Derechos Laborales	88
Tabla 17 Comparación promedio de las dimensiones de la variable derechos laborales	89
Tabla 18 Flexibilización laboral y derechos laborales.....	91
Tabla 19 Costo jurídico y derechos laborales	92
Tabla 20 Costo económico y derechos laborales	93
Tabla 21 Costo social y derechos laborales	94



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los encuestados	73
Figura 2 Sexo de los encuestados	74
Figura 3 Años de servicio de los encuestados	75
Figura 4 Grado de instrucción de los encuestados	76
Figura 5 Resultados dimensión Costo jurídico	77
Figura 6 Resultados dimensión Costo económico	79
Figura 7 Resultados dimensión Costo Social.....	80
Figura 8 Resultados variable flexibilización laboral	81
Figura 9 Comparación promedio de las dimensiones de la variable flexibilización laboral	83
Figura 10 Resultados dimensión beneficios sociales	84
Figura 11 Resultados dimensión remuneración	85
Figura 12 Resultados dimensión seguridad social	87
Figura 13 Resultados variable derechos laborales	88
Figura 14 Comparación promedio de las dimensiones de la variable derechos laborales	89



INTRODUCCIÓN

La flexibilización laboral data de hace más de dos décadas en el Perú, sostenido por diferentes causas laborales, jurídicas, económicas y sociales. Se inició como una propuesta para erradicar cierta informalidad de los trabajadores, lamentablemente no tuvo resultados alentadores. Tema central del debate laboral de los últimos años.

Las instituciones públicas del país aplican la flexibilización laboral, lo que representa distintos cambios en su organización. Precisamente esta no es una solución a la diversidad de problemas laborales que se presentan, ya que, en vez de producir efectos positivos, por el contrario, generan modalidades precarias de empleo, por otro lado, vulnera derechos laborales, considerados muy importantes, ya que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales, y satisfacen las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo. La vulneración de derechos laborales limita el ejercicio de facultades que la Ley le reconoce al trabajador.

Motivo por el cual, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe en entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

La investigación se encuentra estructurada en distintos capítulos:

CAPÍTULO I: Se expone el planteamiento del problema, la descripción del problema, la formulación de la misma, los objetivos de la investigación, la justificación, delimitación y limitaciones de la investigación.

CAPÍTULO II: Comprende el marco teórico, integrando los antecedentes del estudio, las bases teóricas, definición de términos, la formulación de hipótesis y, por último; la operacionalización de variables.



CAPÍTULO III: Desarrolla la metodología de la investigación, comprendido por el tipo, enfoque, diseño y alcance de la investigación. Así mismo, integra la población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información.

CAPÍTULO IV: Integra el análisis e interpretación de resultados, la presentación y fiabilidad del instrumento aplicado, resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, periodo 2017 – 2019. Así mismo, comprende la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO V: Comprende la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se incluye un apartado que contiene la bibliografía y anexos.



CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción y planteamiento del problema de investigación

El desarrollo histórico de nuestra legislación laboral y del derecho interno en su conjunto, ha estado influenciado por diversos factores tanto nacionales como internacionales.

A finales de la denominada década perdida de 1980 en América Latina, se fue intensificando el proceso de globalización y evolución tecnológica. Por tanto, las necesidades del mercado y del mundo enfrentaron al Derecho del Trabajo a nuevos retos, entre ellos: la generación de empleo, la formalización laboral y la estabilidad laboral.

Ante esta problemática, a partir de los años 90 la respuesta inmediata en el mundo y en nuestro país, fue la de buscar la reducción de costos laborales; disminuyendo la rigidez laboral, ello con el objetivo de incentivar la generación de riqueza y la creación de nuevos puestos de trabajo. De esta forma, se implantaron una serie de medidas flexibilizadoras, como es la flexibilización en la contratación y el despido, el abandono de mecanismos de protección social en pensiones y salud, y el debilitamiento de la negociación colectiva. La principal norma expedida fue la “Ley de Fomento del Empleo” (Decreto Legislativo N° 728), cuyo propósito fue la de fomentar el empleo.

Décadas después, la realidad del mercado laboral nos ha demostrado que la flexibilización laboral no ha traído consecuencias positivas, como lo investigó (García, 2005), quién comprobó que la tasa de desempleo abierto era de 5,9%, y en los años siguientes se incrementó a 9,4% (1992), 9,9% (1993), 8,8% (1994), 8,2% (1995) y 7,2% (1995). Es decir, no existió comprobación empírica de que la reforma laboral peruana haya incidido en la generación de más puestos de trabajo. Por otro lado, la precariedad laboral se incrementó; así, tenemos que mientras en el año 1991 el trabajo informal era del 52,7%, en 1995 fue del 55,1% y en 2000 del 59,2%. Es decir, tras



la flexibilización laboral no solamente se incrementó el desempleo abierto, sino, que además aumentó el trabajo precario. (García, 2005)

En este contexto que se presentó no solo en Perú, sino en toda América Latina y a nivel mundial, la flexibilización laboral no dio una solución a la problemática de empleo en el mundo, sino por el contrario, dio lugar a la deslaboralización de la relación de trabajo, se podría decir que legalmente las nuevas relaciones de trabajo fueron descalificadas como laborales, lo que implicó cambios en la estructura jurídico - laboral de una relación de trabajo típica, generando modalidades precarias de empleo; tal como sucede en los Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, en el que se vulneran derechos laborales.

Hoy en día la regulación de este tipo de contratos en el sector público se ha generalizado, tal es el caso de los gobiernos locales, en el que existe gran cantidad de trabajadores que desempeñan sus funciones mediante Contratos Administrativos de Servicios. Antecedentes de ello, lo encontramos en la tesis denominada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”, en cuya investigación se pudo acreditar la vulneración de derechos de los trabajadores al suscribir este tipo de contratos. De la misma forma, en la tesis denominada “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial De Trujillo”, en el que se acreditó el reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de los trabajadores.

La Ciudad del Cusco no es ajena a esta problemática, ya que en la Municipalidad Distrital de Wanchaq se evidencia que existen trabajadores contratados bajo dicho régimen. En esta perspectiva, consideramos importante conocer la relación que existe en este proceso de flexibilización laboral, que se vive hoy en día con los derechos laborales reconocidos en los



contratos administrativos de servicios de trabajadores de dicho gobierno local. Enfocamos nuestro estudio en los trabajadores jóvenes de 20 a 29 años de edad, debido a que consideramos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, pues recién se insertan al mercado laboral y en muchos casos carecen de experiencia.

En el caso de los jóvenes que laboran en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, si bien cuentan con un puesto de trabajo, consideramos que la relación laboral bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS no les reconoce derechos laborales inherentes como trabajadores, y se entiende que los derechos laborales son las facultades indispensables que tiene todo trabajador para garantizar la igualdad de oportunidades. Por tanto, ante la vulneración de éstos derechos laborales, el trabajador joven se encuentra en una situación de inseguridad laboral, ya que la prestación de servicios implica beneficios más allá de solo una retribución económica.

En ese orden de ideas, se puede apreciar la existencia de vulneración de derechos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, respecto de los trabajadores jóvenes que laboran bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, evidenciándose de esta manera la ausencia de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones por escolaridad y productividad, las remuneraciones, derecho a la sindicalización y huelga, la prestación de servicios asistenciales, el derecho a la estabilidad laboral, etc.; argumentos que nos llevaron a plantear la siguiente pregunta.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

- ¿Qué relación existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019?



1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Qué relación existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019?
- ¿Qué relación existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019?
- ¿Qué relación existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019?

1.3. Objetivos: generales y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.
- Determinar la relación que existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.



- Determinar la relación que existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

1.4. Justificación e importancia del problema de investigación

La relevancia de hacer un estudio respecto a la flexibilización laboral y derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq en el periodo 2017 al 2019, radica en la importancia jurídica, social y económica.

La importancia jurídica del tema de estudio apoya sus bases en la necesidad de conocer la efectividad de los dispositivos legales y conocer si el Derecho Laboral cumple o no con la finalidad de proteger al más débil dentro de una relación de trabajo, que viene a ser el trabajador. Estos aspectos se podrán conocer al determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, sumado a ello evidenciaremos si existe o no una vulneración de derechos laborales.

La relevancia social de determinar la relación entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de mencionada institución, nos permitirá conocer la real dimensión respecto de los derechos laborales y constitucionales que se le asigna a todo trabajador. De la misma forma, conocer cómo la flexibilización laboral ha ido calando en nuestros días en todo el sector público y está presente en los distintos niveles de gobierno, a consecuencia de los cambios en la sociedad y las formas de producción.

La importancia económica radica en el hecho de determinar si con el surgimiento de la flexibilización laboral y la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057 que crea el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, los derechos de los trabajadores se han ido precarizando



y ello ha ido generando un costo económico para el trabajador, sea en la reducción de sus remuneraciones o en la no percepción de bonos extraordinarios; como la escolaridad y la productividad.

Por tales consideraciones, el presente trabajo de investigación genera un aporte al derecho y a la sociedad jurídica.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

El ámbito en el que se realizó la presente investigación, es en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, provincia y departamento del Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se realizó durante el periodo comprendido entre enero del año 2017 a diciembre del 2019.

1.5.3. Delimitación conceptual

La presente investigación se realizó sobre los conceptos de flexibilización laboral y derechos laborales, en todas las definiciones de las variables de estudio.

1.5.4. Delimitación social

Para realizar la presente investigación, la información fue proporcionada por parte de los trabajadores jóvenes que pertenecen al régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

1.6. Limitaciones

Para el desarrollo de las encuestas, el acceso a la información y búsqueda de fuentes de conocimiento el contexto actual frente a la pandemia mundial del Covid-2019 y la declaratoria del estado de emergencia nacional y el aislamiento social obligatorio entrada en vigencia el 16 de



marzo de 2020 mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus medidas de ampliación significaron limitantes las cuales fuimos solucionando de la mejor manera a fin de presentar un adecuado trabajo de investigación.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel Internacional

En el Derecho Comparado se encontró algunos estudios materializados en tesis, referidos al tema materia de estudio, los cuales se tomó en cuenta para realizar el presente trabajo.

Antecedente 1

Título: “Incidencia de la Flexibilidad Laboral en los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Salvadoreños”. Para optar el grado académico de licenciado en Ciencias jurídicas. Universidad del Salvador – Centro América.

Autor: Escalante, Milton Edgardo

Parada Lopez, Edwin Antonio

Reyes Cerritos, Abner Alexei

Ciudad -País: San Salvador- Chile

Conclusiones:

- De acuerdo al resultado de la encuesta practicada a los trabajadores del área Metropolitana de San Salvador, la flexibilidad laboral afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el Orden Jurídico de El Salvador, dicha premisa es verificable pues esta teoría se viene imponiendo en gran medida por factores de índole político al presentarse esta bajo un esquema de neoliberalismo económico, caracterizado por la desregulación de los mercados laborales y la potenciación del interés privado.
- En el mercado de trabajo de El Salvador, sí se ha dado una tendencia a favorecer el contrato por tiempo determinado, la subcontratación, el despido y el salario por producción. Sus



consecuencias son la ruptura de la relación entre el monto del salario y el costo de la vida, la pérdida de estabilidad y de seguridad en el empleo, y la pérdida de otros derechos que están relacionados con el tipo de contrato como las vacaciones, los feriados, el pago de indemnización por despido, el reconocimiento de la antigüedad.

Antecedente 2

Título: “Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo”. Para optar el grado de el título de Especialista en Derecho del trabajo. Universidad la Gran Colombia.

Autor: Laura Natali Gomez

Juan Manuel Gouzyr

Ciudad: Bogotá- Colombia

Conclusiones:

- La flexibilización laboral en el contexto colombiano ha traído consecuencias contraproducentes para los trabajadores, e incluso para el ambiente laboral de las organizaciones, pues la inequidad se ha vuelto parte del ambiente de trabajo, ejemplo de ello, es que no todos quienes trabajan en una organización, sean trabajadores directos que acceden a la capacitación, auxilios, bonificaciones, estabilidad u otros servicios, así compartan los mismos lugares de labor y las mismas funciones.
- La flexibilización laboral debilita el contrato de trabajo, ya que la vinculación de un trabajador a una empresa o entidad, no se realiza siempre por este medio, si no por contratos civiles, que desmejoran las condiciones laborales de los trabajadores, principalmente la estabilidad, y demás derechos sociales, plenamente protegidos por la Constitución.



2.1.2. A nivel Nacional

Antecedente 1

Título: “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”. Para optar el grado de Doctora en Derecho. Universidad Nacional Federico Villareal.

Autor: María Magdalena Céspedes Camacho

Ciudad -País: Lima- Perú

Conclusiones:

- El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados.
- El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 75% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo.
- El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 77% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.



Antecedente 2

Título: “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial De Trujillo”. Para optar el grado de Maestro en Derecho Mención en Derecho Constitucional y Administrativo. Universidad Nacional de Trujillo.

Autor: Nadia Domenica Palomino Fernández

Ciudad -País: Trujillo- Perú.

Conclusiones:

- Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes.
- La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil).
- Respecto a las encuestas aplicadas al personal que laboraba bajo el régimen CAS, se evidenció que los encuestados encontraban en este nuevo régimen de contratación mayores beneficios jurídicos y económicos, sobretodo un reconocimiento incipiente de sus derechos laborales, antes ignorados.



2.1.3. A nivel local

Antecedente 1

Título: “Flexiseguridad laboral y contenido esencial del derecho al trabajo”. Para optar el título de Abogado. Universidad Andina del Cusco.

Autor: Ana Cecilia Lucana Picardo.

Ciudad: Cusco

Conclusiones:

- El mercado de trabajo no puede comprenderse como cualquier otro, ya que, el trabajo es parte fundamental de la condición humana, e importa una situación jurídica naturalmente desequilibrada; igualmente, es un contexto dinámico que se modifica constantemente, exigiendo que la norma tenga capacidad de adaptabilidad para proteger estas nuevas situaciones jurídicas.
- Las necesidades actuales de nuestro mercado laboral son la disminución de la rigidez en la legislación del Derecho del Trabajo, mediante el tratamiento del despido bajo la perspectiva de la estabilidad relativa y la eliminación segmentación del mercado laboral, que genera diferenciación entre grupos de trabajadores, principalmente, por informalidad, desempleo, y empleo de baja calidad.
- Los mecanismos de flexiseguridad que se inserten en nuestro país, deben ser parte una política pública multisectorial y a largo plazo que tenga como objetivo atender efectivamente las necesidades del mercado laboral peruano, sobre todo, siendo compatible con el ordenamiento jurídico, respetando los márgenes del derecho esencial al trabajo y colaborando en el goce pleno de sus fines, por ello, tenemos que procurar la convergencia



adecuada entre los tipos de flexibilidad y seguridad, que más se ajusten a nuestra realidad social, jurídica, económica, cultural y política.

Antecedente 2

Título: “Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el decreto legislativo n° 1057 en los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública del Cusco, período 2013”. Para optar el grado de Magister en Derecho Constitucional. Universidad Católica de Santa María.

Autor: Yesenia Quispe Ayala.

Ciudad: Arequipa

Conclusiones:

- Los trabajadores CAS tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes y organizar su administración y actividades. El artículo 3° del D.L. N° 1057 contraviene el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución, pues termina de consumir la desprotección de derechos constitucionales básicos como a la sindicación y huelga, así como a la protección adecuada contra el despido, pues en el D.L.N.° 1057 no se ha contemplado el ejercicio de estos derechos, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores.
- El artículo 103° de la Constitución señala que pueden expedirse leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por diferencia de las personas “La cosa” en el Decreto Legislativo N° 1057 no es otra “cosa” que “Derechos Laborales”, y en tanto derechos laborales con reconocimiento constitucional, no pueden ser objeto de discriminación a través de un “régimen especial”, dando lugar a una abierta y marcada discriminación. Sin lugar a dudas, existe una ley especial que contraviene materialmente la Constitución,



atenta contra el Artículo 103 de la Constitución, permitiendo una diferencia desproporcional e irrazonable entre las personas que trabajan para el mismo empleador.

- Conforme al análisis de la muestra y para efectos de medir el nivel de cumplimiento de los derechos de sindicalización y huelga en trabajadores comprendidos en el CAS se hizo el respectivo trabajo de campo, por lo que, en cuanto a los indicadores planteados, se concluye que los trabajadores contratados bajo la modalidad del D. L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057 tienen una mayor percepción negativa del ineficaz cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización y huelga reconocido para los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Flexibilización laboral

La flexibilización laboral es un tema bastante polémico debido a que no encierra una idea unívoca. Para Arturo Bronstein la flexibilización laboral es *“un caballo de Troya, cuyo interior encierra peligros susceptibles de amenazar la solidez de un edificio jurídico cuya consolidación hasta hace poco tiempo parecía un hecho irreversible”*. (Bronstein, 1983, pág. 23)

Por su parte Oscar Ermida Uriarte, entiende a la flexibilización como: *“La eliminación, atenuación o adaptación de normas de Derecho Laboral protectoras del trabajador, con la finalidad de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional.”* (Ermida Uriarte, 1991)

Carlos Fuentes, se refiere a la flexibilización laboral como *“un continente susceptible de ser llenado con diversos contenidos aún contradictorios entre sí”*, en este punto entendemos a la flexibilización con definiciones neoliberales como es el de eliminar las rigideces de la economía



provocadas por normas protectoras al trabajador o definiciones en la que se entiende que se deslaboraiza las relaciones contractuales de trabajo. (Fuentes, 1995).

En ese orden de ideas, la flexibilización laboral es la desregulación de las normas con la finalidad de eliminar las rigideces de la economía en beneficio de las empresas con la finalidad de generar mayor empleo; y por otro lado como una forma de volver a regular teniendo en cuenta la negociación colectiva, como sucede en la flexibilización de salarios.

Clases de Flexibilización Laboral

La flexibilización laboral se clasifica en distintas formas. De acuerdo con (Javiller, 1989), la primera clasificación señala que hay tres tipos de flexibilización: una de protección, otra de adaptación y otra de desregulación.

La flexibilidad de protección constata que el Derecho Laboral siempre fue flexible, solo que en un único sentido. Esto es, que la norma laboral, por definición, ha sido siempre superable y adaptable en beneficio del trabajador. Un segundo tipo de flexibilización, es la adaptación que consiste en la adecuación de las normas legales rígidas a las nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente al trabajador. La idea central, es que no estamos ante una derogación lisa y llana, sino ante una adaptación que se hace a través de la autonomía colectiva. Y el tercer tipo, es la flexibilización de desregulación, que sí es derogación simple y llana de beneficios laborales preexistentes.

La segunda clasificación según Oscar Ermida, distingue diversas clases de flexibilidad, en función a la fuente jurídica que la origina, se tiene a la flexibilización impuesta, sea por el empleador o por acto unilateral del Estado, y una flexibilidad negociada o acordada, que es una negociación libre entre los actores sociales como expresión de autonomía colectiva accediendo a modificar un determinado beneficio o instituto jurídico. Este tipo de flexibilidad vía autonomía



colectiva ha permitido visualizar la flexibilización como un paso del proteccionismo estatal al garantismo colectivo. (Ermida, 1992)

Una tercera clasificación según Ermida, es por Instituto sobre el cual recae la flexibilización; así se tiene la flexibilidad interna, que modifica aspectos de una relación laboral pre-existente y que subsiste, cuando se modifica el horario, la jornada, las condiciones de trabajo, la movilidad dentro de la fábrica; y de una flexibilidad externa, que supone una nueva forma de ingreso a la relación de trabajo, vía contratos atípicos, o de salida, de ruptura de la relación de trabajo, vía una facilitación del despido de la terminación de la relación de trabajo.

Una última clasificación siguiendo al mismo autor, se distingue a la flexibilidad puramente jurídica de la flexibilidad real, la de la fábrica. La flexibilidad jurídica solo es necesaria como un apoyo normativo, como una facilitación normativa de una flexibilización real: un cambio tecnológico, un cambio productivo, una nueva inversión, la introducción de una línea productiva o comercial. La flexibilidad real, la flexibilidad de fábrica, flexibilidad productiva o de producción, alude a la adaptabilidad de la organización productiva.

Las cuatro flexibilidades

En torno a los factores de la flexibilidad, se han elaborado cuatro grandes vertientes: (Bronstein, 1983)

a) Flexibilización de los salarios

La flexibilización de los salarios tiene como objetivo último la reducción del nivel real del salario. Conforme señala (Vargas, 2013):

Consiste en permitirles a los empleadores cambiar las condiciones laborales a sus trabajadores, realizando una reducción en su salario, a través de la concertación de un pacto de mutuo acuerdo, tomando como base la legislación laboral, fiscal y contable.



El Dr. (Samame, 2005) afirma que la rigidez de los salarios se debe a la existencia de “salarios mínimos”, entendiendo por tales a “*todo salario fijado por un mecanismo institucional*”, referido específicamente en el caso del Perú al fijado por el Estado. Por consiguiente, las diversas estrategias para introducir la flexibilización, consisten en condicionar los salarios a las variaciones de productividad individual y colectiva y a las presiones competitivas de los costos ejercidas por los mercados.

La flexibilización laboral de los salarios, implica en mayor medida el condicionamiento de la productividad de los trabajadores, que viene ligado de las presiones competitivas del mercado laboral. La fijación de los salarios a favor de los trabajadores, viene a ser un tema de orden prioritario en las negociaciones colectivas de los sindicatos con sus empleadores; la negociación salarial sin duda tiene que ver con el rendimiento de los trabajadores en los puestos de trabajo.

En el caso de los Contratos Administrativos de servicios, se ve claramente una flexibilización de los salarios, ya que existe una reducción del monto económico que perciben a comparación de aquellos trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

b) Flexibilización del tiempo de trabajo

Las grandes cuestiones se relacionan aquí con la reducción del trabajo, la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo del año y la posibilidad de derogar las reglas sobre el trabajo nocturno y en días feriados.

Siguiendo al mismo autor (Samame, 2005), señala que:

El tiempo de trabajo y tradicional consistía en el trabajo a tiempo completo durante un número especificado de horas diarias (por ejemplo, ocho) y un número especificado de días



por semana (por ejemplo, cinco). La hora de comienzo y finalización del trabajo, las pausas y los períodos de descanso mínimo diarios estaban predeterminados y todos los trabajadores de un determinado grupo hacían el mismo horario.

Las causas directas de la modificación del tiempo de trabajo son variables. En algunos casos el nuevo horario flexible es un medio para reducir, cuando no eliminar, el pago de horas extraordinarias. En otros casos, es una concesión que hacen los trabajadores como condición para que los empleadores acepten un horario de trabajo más corto. No obstante, siguiendo a (Samame, 2005) lo más frecuente es que se considere un medio de mejorar la capacidad de la empresa para responder, con rapidez y a bajo costo, a las crecientes fluctuaciones de la demanda de bienes y servicios de los consumidores.

Conforme señala (Samame, 2005) la flexibilidad de los horarios de trabajo ha adoptado múltiples formas: desde la anualización del tiempo de trabajo hasta la ampliación de las horas de cierre de los comercios.

Siguiendo al mismo autor, entiende por «anualización» la práctica de calcular el tiempo de trabajo semanal sobre una base anual, lo que permite variaciones semanales. Y lo resaltante es que en este tipo de flexibilización no se pagan horas extras.

Según (Corominas & Rafael, 2003) la anualización de la jornada laboral consiste en realizar un contrato por un cierto número de horas anuales con la posibilidad de distribuir las de forma irregular a lo largo del año, respetando ciertas reglas o restricciones: número máximo o mínimo de horas semanales, períodos de descanso tras un grupo de semanas consecutivas con jornadas laborales largas, etc.

La anualización de la jornada laboral empeora las condiciones laborales de los trabajadores, ya que, al no existir un horario fijo, el trabajador se encuentra en la dificultad



de organizar su tiempo libre, y sus horas extras ya no son voluntarias. Con relación al pago de las horas extras, una medida que se aplica cada vez más es conceder como compensación tiempo libre, es decir, en la mayoría de los casos las horas extras no tienen como retribución un alcance económico.

c) Flexibilización en la contratación laboral

Este tipo de flexibilización se refiere a los procedimientos para los despidos colectivos y a la llamada contratación atípica, por diferenciarla del empleo total o contratación típica.

La contratación laboral típica en la legislación peruana es la Contratación a tiempo indeterminado, en la que el trabajador tiene una protección contra el despido arbitrario, goza de seguridad jurídica por la certeza misma de contar con una remuneración fija para cubrir sus gastos personales y familiares. Sin embargo, a consecuencia de las reformas laborales que fueron dadas con la supuesta finalidad de fomentar un mayor empleo en la población, han surgido los contratos a tiempo determinado, denominados contratos atípicos; surgiendo de esta forma la llamada “renovación del contrato individual del trabajo”.

Conforme señala (Samame, 2005) los contratos atípicos, tiene la autonomía individual para la determinación de las concretas condiciones de trabajo, lo que constituye un importante rasgo diferenciador respecto del espacio reservado a la misma en el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Es importante destacar la opinión del Dr. (Gómez, 1992) Sobre la flexibilidad del contrato laboral en los siguientes ámbitos:

1. La flexibilización del contrato de trabajo al inicio de la relación laboral. - Como se conoce, el poder de dirección del empleador lo coloca dentro de la posibilidad de



condicionar la contratación del trabajador a una serie de requerimientos que hagan posible su permanencia bajo condiciones flexibles de trabajo.

2. La flexibilización del contrato de trabajo mientras se ejecuta éste. - Lo más difícil de toda relación laboral en vía de ejecución es que las partes se pongan de acuerdo para modificarlo sustancialmente, en razón de que existen normas de orden público que prohíben la renuncia de los derechos adquiridos provenientes de la ley, la negociación colectiva, los usos y costumbres. Por esta razón este tipo de flexibilidad no son muy frecuentes.

Conforme señala el autor, la flexibilización laboral surge al inicio de la relación laboral y mientras éste se ejecuta. En tal sentido, existen más formas de flexibilizar una relación laboral, a criterio nuestro en la mayoría de casos en beneficio del empleador.

d) Flexibilización en la organización de trabajo

La organización del trabajo está referida al modelo de acción de cada empresa, las formas por las cuales desarrollará su producción. Según (Fernández, 1991), la organización del trabajo es una:

Organización económica y social sobre la que se apoya el sistema democrático, y al que impone límites en las posibles opciones de desarrollo que se puedan plantear como alternativas a lo existente, la empresa refleja en ella misma una buena parte de los problemas inherentes al sistema político e institucional que la consagra como punto de referencia.

La flexibilización laboral de la organización del trabajo, surge como respuesta a ese tipo de organización de trabajo de antaño, que viene ser el taylorismo que consistió conforme señala (Quiroz, 2010) en la descomposición del trabajo mediante el uso del cronometro y



las técnicas de tiempos y movimientos. Para Taylor, que fue el creador de dicha organización, los tiempos muertos no debían existir, había la obsesión por la continuidad en el flujo productivo, surgiendo así modificaciones al proceso de producción, se rompió la antigua organicidad de los trabajadores, con sus momentos de sociabilidad fabril y con la antigua cotidianeidad. Surgió de esta forma un trabajo más mecánico, la división del trabajo consistía en que cada trabajador realizaba un trabajo más minucioso y existía una especialización para ello; se hablaba de trabajadores semi- calificados o sin calificar, y todo poder de decisión les correspondía a los administradores y supervisores. Este estilo de organización laboral se caracterizó por la imagen de un trabajador situado frente a una cadena de montaje que repite las mismas tareas simples y monótonas durante toda la jornada laboral.

Los límites rígidos de las tareas repetitivas para el trabajador, fueron desapareciendo y la organización del trabajo se hizo más flexible.

Medios para introducir la flexibilización

Las medidas de flexibilidad pueden introducirse mediante la legislación, la negociación colectiva, contratos de trabajo individuales, decisiones unilaterales de los empleadores o una combinación de esos métodos. (OIT, 1998)

Estos métodos están determinados por los tres principales factores siguientes:

- Las normas jurídicas que rigen el marco de las relaciones laborales colectivas y las condiciones y modalidades individuales de empleo.
- El grado en que se utiliza en la práctica la negociación colectiva.
- La manera en que los empleadores ejercen sus prerrogativas empresariales.



Todos los medios reflejan las posiciones relativas del trabajo y el capital, con lo que surge una paradoja: la legislación, la negociación colectiva y los parámetros de los contratos de trabajo se basan en el nivel nacional o un nivel inferior.

A continuación, analizaremos cada uno de los medios para introducir la flexibilización laboral:

a) Legislación

La naturaleza y función de la legislación tiene que ver conforme se señala en el documento denominado “Negociar la Flexibilidad: Función de los interlocutores sociales del Estado” de la Organización Internacional de Trabajo - OIT:

La legislación es un instrumento básico para regular las relaciones laborales colectivas y las relaciones individuales de empleo. Es el producto de una transacción entre fuerzas políticas competidoras que representan algo más que los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Su contenido puede representar no sólo una transacción sobre la cuestión objeto de un estatuto particular sino también transacciones políticas más amplias entre dicha cuestión y otras que compiten por la atención de los legisladores. (OIT, 1998)

La legislación laboral conforme se señala líneas arriba, regula las relaciones individuales y colectivas dentro del campo del Derecho Laboral. Por tal motivo, también es un instrumento mediante el cual se introduce la flexibilización laboral. Un ejemplo de ello, es la regulación de contratos a tiempo determinado y de contratos a tiempo parcial. Sin embargo, conforme señala el Dr. Samame en su Tesis “La flexibilidad del derecho del trabajo”, la flexibilidad no es posible cuando se trata de derechos fundamentales de los trabajadores, pero si es posible cuando se trata de una cuestión como el horario laboral, que permite una considerable variedad de enfoques legislativos. (Samame, 2005).



b) Negociación colectiva

La negociación colectiva es sin duda uno de los principales medios de flexibilización en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) señala que la negociación colectiva es:

Un acuerdo negociado a nivel de una sola fábrica por un sindicato y un empleador hasta un pacto concertado en el contexto de consultas tripartitas (o «tripartitas plus») de nivel nacional. Abarca desde las negociaciones oficiosas a nivel de fábrica sobre, por ejemplo, las horas extraordinarias y la rotación de tareas, hasta acuerdos oficiales entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre complejos planes nacionales de pensiones.

La relación existente entre la ley y la negociación colectiva puede expresarse incluso en términos constitucionales, como ocurre en Brasil, en el estudio realizado por la (OIT, 1998) señala que este país proporciona protección básica en lo que respecta a los salarios, las horas de trabajo y establece cláusulas liberatorias que permiten excepciones mediante los convenios colectivos. Esta posibilidad se ha aprovechado sustancialmente en lo que se refiere a las horas de trabajo. Por tanto, la función del derecho es determinante en los sistemas de relaciones laborales que permiten la ampliación de los convenios colectivos.

La negociación colectiva como forma de introducir la flexibilización laboral esta ceñida al acuerdo al que puedan llegar las partes de la negociación, tomando en consideración el respeto de los derechos de los trabajadores. Conforme señala (Camacho, 2014) la autoridad laboral, deberá mantener orden y equilibrio en sus resoluciones, y podrá aumentar o disminuir el personal, jornada, semana de trabajo, salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa, sin que en ningún caso se reduzcan los derechos



mínimos consignados en la ley, es *“Sin duda, una visión muy moderna de apreciar la flexibilidad laboral actual, que, sin embargo, da la posibilidad de reducir prestaciones logradas por diversas circunstancias, como las propias, que derivan de un pacto colectivo de trabajo”*.

c) El contrato de trabajo

Según el (OIT, 1998) en este aspecto se pueden citar dos cuestiones, el tipo de contrato que implica la flexibilidad en la entrada en el mercado laboral; que vincula una empresa y un trabajador, y las normas que rigen la rescisión de la relación contractual que es la flexibilidad en la salida del mercado laboral. La primera cuestión y la más fundamental es si existe una relación laboral entre un trabajador y un empleador. La evolución más importante en relación con la flexibilidad reside en las normas jurídicas que rigen esta cuestión y en las medidas unilaterales de los empleadores para considerar que determinados aspectos de su empresa constituyen actividades no esenciales, concertar contratos con cooperativas y otras entidades compuestas por ex empleados y recurrir a otras disposiciones, incluido el establecimiento de nuevas categorías de contratos que escapen a la legislación del trabajo. La reducción de la responsabilidad del empleador termina inevitablemente repercutiendo sobre el Estado así como sobre toda la sociedad, en lo que se refiere a proporcionar redes de seguridad social (Simitis, 1997).

Las relaciones laborales como causa de flexibilidad requieren saber si existe o no una relación clásica de empleo, en caso de que no exista una relación, entonces se habrá alcanzado un máximo de flexibilidad con un mínimo de protección, ya que es evidente que los contratos de trabajo sólo pueden ser fuente de derecho para aquellos a los que se les



reconozca que los tienen. Sin embargo, en la práctica se ve que existen relaciones de trabajo maquilladas por ejemplo de contratos civiles.

No obstante, hoy en día la mayor parte de las relaciones individuales de empleo todavía se concretan en contratos de trabajo, expresos o implícitos, que pueden ser fuente de flexibilidad. De todos modos, el contrato de trabajo no puede considerarse una causa o instrumento en el mismo plano que la legislación o la negociación colectiva. (OIT, 1998). Pero, sin duda al ser un contrato de trabajo un acuerdo entre empleador y trabajador, las condiciones de trabajo en teoría son acordadas por ambos, muchas veces en la práctica, la parte más débil que se encuentra en desventaja suele ceder posiciones que no son tan favorables, por lo que se le recortan derechos.

Flexibilización en las relaciones individuales de trabajo

La Reforma Laboral individual flexibilizó la regulación de las relaciones individuales de trabajo, en beneficio del empleador en todas sus etapas, al inicio (contratación), y durante su desarrollo (facilitación de condiciones de tiempo de trabajo, extinción de la relación laboral y eliminación de la estabilidad laboral). (Bronstein, 1983).

La flexibilización laboral tuvo mucha incidencia sobre los derechos individuales como son las remuneraciones, la jornada de trabajo y despidos.

Flexibilización en las relaciones colectivas de trabajo

La reforma laboral que dio origen a la flexibilización laboral influyó de forma significativa en los derechos colectivos de los trabajadores como son: la sindicación, negociación colectiva y huelga. *“El uso intensivo de la contratación temporal, jornadas extensas de trabajo, y la facilitación del despido, incidieron en una baja de la filiación y la actuación de las organizaciones sindicales”*. (Fuentes, 1995)



En definitiva, la desregulación de las normas laborales también recortó derechos colectivos, que impidieron la autoprotección de los trabajadores.

2.2.1.1. Costo jurídico

El costo jurídico en relación a la flexibilización laboral está vinculado a los cambios que se evidenciaron en los diferentes ordenamientos jurídicos a nivel mundial y el debilitamiento que se produjo del principio protector del derecho de trabajo. De igual forma, ha implantado un diseño legal en el que los institutos jurídicos dieron apertura a nuevas formas de regulación de la relación de trabajo.

Esto se evidencia en los contratos atípicos, el Dr. (Samame, 2005) hace una descripción detallada acerca del tema, de la siguiente forma:

“Las relaciones de trabajo “atípicas” tienen la autonomía individual para la determinación de las concretas condiciones de trabajo.”

El costo jurídico de la flexibilización laboral en el aspecto de la duración de los contratos y su temporalidad trae una consecuencia negativa para el derecho, dado que se está precarizando el empleo, le da mayores armas al empleador para celebrar contratos temporales que en muchos de los casos son contratos temporales simulados. Por tanto, el trabajador no cuenta con un empleo estable, vulnerándose el derecho a la estabilidad laboral.

Desde una óptica favorable, los contratos de medio tiempo hacen flexible los horarios, permitiendo también nuevas formas de prestación de trabajo, situación que no sucede con un contrato de jornada completa. La flexibilización laboral trae una concepción nueva de la jornada completa tradicional, es vista de una forma flexible y adecuada a las nuevas economías que se vive hoy en día.



Por otro lado, respecto al principio protector del derecho de trabajo, este ha permitido regulaciones en los que se recortan derechos a los trabajadores, se vulneran su derecho a la estabilidad laboral con contratos sujetos a modalidad y contratos administrativos de servicios. Asimismo, permitido que un trabajador con relación de dependencia laboral sea considerado como un trabajador independiente como sucede en los contratos administrativos de servicios, los cuales para el tema tributario los consideran como trabajadores de cuarta categoría.

Entonces, nos preguntamos si el principio protector del derecho de trabajo cumple o no con la función de proteger a la parte más débil de la relación laboral.

2.2.1.2. Costo económico

El costo económico en relación la flexibilización laboral para el presente estudio será analizado desde el punto de vista del trabajador, en ese entender consideramos que para las empresas y/o empleadores la flexibilización trajo beneficios económicos por el abaratamiento de los costos de trabajo.

Por otra parte, para el trabajador viene a ser el detrimento de su economía. Evidenciándose la ausencia de algunos beneficios laborales que dejó de percibir un trabajador como consecuencia de la dación de normas originadas por la supuesta reforma laboral.

Entre los beneficios que han generado un costo económico en los trabajadores, consideramos que la Compensación por Tiempo de Servicios (*CTS*) que es definida en el art. 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, que fue aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios como “un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia”, ha pasado a ser un beneficio que con el objeto de dinamizar la economía puede ser objeto de retiros parciales de libre disposición de los trabajadores mientras se encuentra vigente su vínculo



laboral con la empresa, e incluso en una época se pudo efectuar retiros si el trabajador iba a efectuar la compra de una casa o terreno.

Otro tema importante, es el del aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad que perciben los trabajadores sujetos al Régimen CAS. Los montos que perciben son inferiores a comparación de los trabajadores con contratos determinados, originando también un desmedro en su economía.

2.2.1.3. Costo social

El costo social de la flexibilización laboral tiene que ver con los contratos de duración determinada, al flexibilizarse el mercado laboral se flexibiliza las formas de contratación, las empresas aumentan y disminuyen el empleo sin incurrir en grandes costos o sin grandes obstáculos de tipo normativo. Surgen entonces la figura de la subcontratación, la externalización o el outsourcing.

Al respecto, (Alvarez, 1997) señala:

Desde el punto de vista *social* la precariedad del empleo se acentúa, lo que puede ocasionar mayores niveles de pobreza y ser un factor de desmotivación para los trabajadores.

Desde el punto de vista *estructural* la introducción de formas de flexibilidad que suponen cambios excesivamente rápidos en las condiciones laborales y salariales pueden llegar a romper, al menos en parte, la relativa coherencia y estabilidad observada durante el modelo de producción fordista.

Siguiendo la línea del autor antes citado, consideramos que la precariedad laboral viene a ser el tema principal, al ser consecuencia de la flexibilización laboral.

Así mismo, es relevante mencionar la flexibilización respecto de las relaciones colectivas de trabajo. La reforma laboral que dio origen a la flexibilización laboral influyó de forma significativa en los derechos colectivos de los trabajadores como son: la sindicalización, negociación colectiva



y huelga. A razón de ello (Fuentes, 1995) refiere que “El uso intensivo de la contratación temporal, jornadas extensas de trabajo, y la facilitación del despido, incidieron en una baja de la filiación y la actuación de las organizaciones sindicales”.

En definitiva, la desregulación de las normas laborales también recortó derechos colectivos, que impidió la autoprotección de los trabajadores.

2.2.2. Derechos Laborales

Entendiendo a los derechos laborales, como la facultad o atribución inherente al trabajador. Es importante resaltar la figura central del trabajador. De acuerdo con (Reynoso, 2006) el término trabajador abarca un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación. Este tipo de personas, añade este autor, dedican energía y esfuerzo en la producción de un bien o servicio.

Por su parte, (Azuela, 2012) señala el principio y derecho fundamental de que el trabajo no es una mercancía. El trabajo en sí teóricamente se constituye en un derecho. De acuerdo con (Mundlak, 2007) existen tres componentes del derecho al trabajo:

- a) El derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso.
- b) El derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas.
- c) El derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato adecuado.

Ahora bien, en cuanto a los derechos humanos laborales se refiere, la (OIT, La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse., 2011) establece dentro de sus fines y objetivos que *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad,*



de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Dentro de este grupo de personas se encuentran precisamente los trabajadores y sus derechos.

Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral (Canessa, 2008).

Los derechos humanos laborales, de acuerdo con (Ermida U. , 2010), forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la Constitución y normas internacionales. Este tipo de derechos se clasifican en específicos e inespecíficos según (Colmenares, 2011). Los primeros, son derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y están dirigidos exclusivamente a los trabajadores. Por su parte, los derechos inespecíficos no se encuentran en los ordenamientos jurídicos laborales y pueden ser normas subjetivas e inherentes a la persona en sí misma que la rigen en todos los ámbitos de su vida. Con esta clasificación, sustenta el autor que se amplía la esfera de los derechos laborales debido a que el trabajador no sólo goza de derechos atributivos del trabajo sino también de los que le son inherentes como persona y ciudadano dando lugar al surgimiento de nuevos derechos como la protección y salvaguardas ante el acoso psicológico, el acoso sexual y las distintas formas de discriminación, entre otros.

2.2.2.1. Beneficios sociales

Según (INAGEP, 2020) , los beneficios sociales son remuneraciones no dinerarias y no intercambiables por dinero, que el empleador entrega a sus trabajadores de forma voluntaria. Y tiene como objetivo cubrir las necesidades del trabajador para mejorar su calidad de vida y generar mayor productividad en la empresa.



Para (Toyama, 2001) los beneficios sociales “constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo”. Estas son las posiciones que se han esgrimido tratando de delinear los alcances del término “beneficios sociales”; posiciones que se clasifican en cinco criterios:

- a) **Criterio restrictivo.** - Según este criterio son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo N° 688 “Ley de Consolidación de Beneficios Sociales”, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- b) **Criterio amplio.** - De acuerdo con este criterio, todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, es un beneficio social.
- c) **Criterio diferenciado.** - Este criterio establece la diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales.
- d) **Criterio excluyente.** - Según dicho criterio el único beneficio social es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- e) **Criterio legal.** - Según el cual, los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal.

Luego de analizar los pros y contras de los criterios arriba mencionados, Toyama Miyagusuku concluye que "los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género-especie, la obligatoriedad o voluntariedad, etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal.



Entonces, según Toyama Miyagusuku los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie.

Así mismo, (Saco, 2001) sostiene que la legislación nacional contempla como beneficios sociales; el seguro de vida, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la participación en las utilidades, basándose para ello en lo establecido por el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo.

Nuestra legislación laboral no hace una definición del término beneficios sociales, así como tampoco determina su naturaleza jurídica. Sin embargo, en base a la norma legal se puede afirmar que “beneficio social” alude solamente a aquellos beneficios que se encuentran establecidos en el Decreto Legislativo N° 688, cuya denominación así lo indica “Ley de Consolidación de Beneficios Sociales”, nos referimos a la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios. (Toyama, 2001). En este contexto, el resto de beneficios, llámese Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad, Utilidades, Asignación Familiar, entre otros, serían beneficios laborales.

En el Decreto Legislativo N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados, en sus considerandos, regula al descanso semanal remunerado, los feriados no laborales y las vacaciones anuales pagadas. Entonces, serían beneficios sociales, además de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios, el descanso semanal obligatorio, los Feriados no Laborables y el Descanso Vacacional.



Tratamiento Constitucional de los Beneficios Sociales

Para (Rubio, 2012) la Constitución puede ser definida como aquella norma legal que declara los derechos más importantes de las personas y que organiza el poder del Estado señalando quiénes lo ejercen y con qué atribuciones.

Al respecto, debemos precisar que, a diferencia de la Carta Magna anterior de 1979, que recogía con alcances más extensos el tratamiento de los beneficios laborales en su Título I “De los Derechos Fundamentales de la Persona”, Capítulo V “Del Trabajo”, la Constitución Política actual del año 1993 los desarrolla en su Título I “De la Persona y la Sociedad”, dentro del Capítulo II relacionado con los Derechos Sociales y Económicos.

Como señala (Toyama, 2001) al referirse a la Constitución de 1979, *“cuantitativa y cualitativamente, nos encontramos ante la Constitución que mejor abordó el tema laboral aunque ello no exime de tener observaciones críticas - que trató sin reparos los derechos laborales de los trabajadores, que otorgó un acápite especial al tema del trabajo y lo realizó con sistemática”*.

Así, en relación al tratamiento de los beneficios laborales en la Constitución Política anterior de 1979 encontrábamos las siguientes referencias: a) la contemplada en su art. 43° respecto a que La ley organiza el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa; b) el derecho de los trabajadores al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios sociales, señalado en su art. 44°; el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador (art. 49°); el reconocimiento al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa contemplado en su art. 56°.

Con la Constitución Política de 1993 gran parte de este contenido fue reducido, y como señala (Blancas, 1993) *“En materia laboral la Constitución de 1993, de corte liberal, evidenció la*



intención del Constituyente de recortar la importancia del trabajo como eje valorativo dentro de la norma fundamental”. Los derechos laborales dejaron de estar regulados en un capítulo especial.

En la Constitución Política de 1993 el tratamiento de los Beneficios Laborales se desarrolló en los siguientes tres artículos:

- a) El art. 24° que contempla el derecho del trabajador “a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (..)
- b) El artículo 25° sobre la jornada de trabajo y el descanso vacacional, que precisa que su disfrute y su compensación se regulan por ley o convenio; y,
- c) El artículo 29° que contempla el reconocimiento por parte del estado de derecho que tienen los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas.

La referencia a los beneficios laborales en la Constitución actual es restringida a comparación que la anterior. Sólo menciona el tema del derecho al descanso vacacional, participación en las utilidades y el tema de beneficios sociales relacionados con la prioridad en su pago frente a otras obligaciones de la empresa.

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es definido por (Hurtado y Dávila, 2018) un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.



La CTS en sus inicios se le denominada indemnización por tiempo de servicios, ya que al ser despedido el trabajador, se le otorgaba un resarcimiento por el perjuicio que le originaba, en ese sentido (Vertiz, 2012) afirmaba que *“Las indemnizaciones en nuestra legislación están dirigidas a reparar el daño causado al trabajador por el incumplimiento o afectación que sufre éste por el accionar incorrecto o ilegal del empleador”*.

Actualmente, la norma que regula la CTS es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, que señala en su artículo 1° que *“tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”*.

Los trabajadores comprendidos son aquellos que están en el régimen laboral de la actividad privada que laboren en promedio una jornada de 4 ó más horas diarias. En el caso en que la jornada semanal sea inferior a cinco (5) días, se considera cumplido el requisito antes reseñado si el trabajador labora veinte (20) horas como mínimo a la semana.

Para tener derecho a la percepción de la CTS el trabajador debe haber laborado como mínimo un mes en la empresa. De acuerdo a lo establecido en el art. 9° del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempos de Servicios - CTS *“si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito del mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período”*.

El trabajador tiene derecho a una remuneración computable anual por concepto de CTS, monto que se deposita de manera disgregada en dos oportunidades en el año en la institución bancaria o financiera elegida, en principio, por el trabajador. Los semestres a considerar para efectos del



cálculo de este beneficio son: Uno que se inicia el 01 de noviembre de un año y culmina el 30 de abril del año siguiente; el otro que se inicia el 01 de mayo y culmina el 31 de octubre.

2.2.2. Remuneración

Como elemento del contrato de trabajo se tiene la remuneración, la misma que viene a ser la contraprestación que recibirá el trabajador por los servicios prestados al empleador, el que se ve materializado por un contrato de trabajo escrito o verbal.

(Castillo J. , 2014) Da una definición de la remuneración haciendo hincapié al carácter de libre disponibilidad, ello en los siguientes términos *“cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”*.

Por su parte (Neves, 2007) define a la remuneración como la retribución otorgada en el contrato de trabajo y en relación a nuestro ordenamiento legal señala *“considera como tal al reintegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie”*. Así mismo, destaca el carácter contraprestativo de la remuneración, que, en otras palabras, no es más que pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad.

La Constitución Política del Perú de 1993, regula la remuneración en el artículo 23 en su último párrafo, utilizando el término “retribución”: *“(…) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*.

Actualmente, estos términos son definidos resumidamente en el pago que una persona, en su calidad de trabajador u empleado, que percibe por realizar una acción o labor, que puede provenir de un contrato y está sujeta a dependencia; el cual inicialmente tenía un rol alimentario; y que ahora tiene efectos en el desarrollo integral de la persona, así como también, es considerada una variable importante en la economía. (López, 1997)



En la actualidad, si bien la remuneración es entendida como una compensación, retribución o pago de carácter alimentario por un trabajo realizado bajo subordinación, al ser acogida por nuestra Constitución, y considerando la situación actual del modelo económico en el que se desenvuelve el Perú, una de carácter global y competitiva; ésta adquiere una connotación que va más allá de esa simple definición. Pues ahora, la remuneración es de importancia social, económica, política, pues, por un lado, de la retribución dependerá no sola la subsistencia, sino la realización de la persona que trabaja y más aún de la familia que de él depende, tanto en el aspecto material como espiritual. (STC, 2014).

El Tribunal Constitucional (en adelante TC), respecto a la remuneración sostiene, que la remuneración, es el pago que recibe cada persona por la labor realizada bajo dependencia de un empleador, que no solo es de carácter alimentario, sino, también adquiere efectos en el desarrollo integral de la persona. (STC, 2007). De lo referido por el TC, concluyo que el derecho fundamental de la remuneración, como la contraprestación que realiza el empleador al trabajador, puede ser esta en dinero o en especie de manera periódica, por el trabajo o prestación de servicio realizado, siempre que sea de su libre disposición, con efectos superiores al carácter alimentario e influya en el desarrollo y crecimiento de la persona y su familia, ajustados a la dignidad.

a) Contenido Esencial

Si bien es cierto, que nuestra Constitución no ha establecido dispositivo sobre el contenido esencial de los derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional, es quien ha establecido el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, la cual se entiende como un límite a la actividad del legislador. (Castillo L. , 2019)

El Tribunal Constitucional en el Fundamento 16 de la STC 0020-2012-AI/TC ha determinado los siguientes elementos: a) acceso, nadie está obligado a trabajar sin retribución, b) no privación



arbitraria, en relación a la primera, ningún empleador puede omitir otorgar la remuneración, c) prioritario, quiere decir que su pago es preferente ante las demás obligaciones del empleador, d) equidad, no se permite discriminación o diferenciación en el pago de la remuneración, y e) suficiencia, es el quantum mínimo que garantiza a la persona y su núcleo familiar, el bienestar.

Estos elementos del contenido esencial, son los límites al accionar del legislador; algunos son expresos en los artículos 23 y 24 de la Constitución, como es el caso de los elementos: acceso, equidad, suficiencia y prioritario; en cambio el elemento: no privación arbitraria; es una deducción, desarrolladas por nuestro TC, en su labor de interpretar la Constitución en forma conjunta y teniendo como premisa la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, como fin supremo de la sociedad.

b) Contenido Accidental

Frente a los elementos constituyentes del contenido esencial, nuestro TC ha determinado también el contenido accidental del referido derecho fundamental; esto es, aquél sujeto a restricciones en virtud de otros bienes y derechos fundamentales establecidos en la Constitución. (Castillo L. , 2019)

Así, el derecho fundamental a la remuneración, puede ser limitado gradualmente, respetando el contenido esencial, es decir, no se puede llegar al extremo de todo o nada; el TC en el Fundamento 31 y 32 de la STC 0020-2012-AI/TC para poder establecerlos, se ha servido de los principios establecidos en normas infra constitucionales, así ha determinado, que son:

La consistencia, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario.



La intangibilidad, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores (artículo 26.2 de la Constitución, definida en múltiple jurisprudencia, como la STC 4188-2004-AA/TC).

2.2.3. Seguro Social

La seguridad social es definida por (Arenas, 2007) como un instrumento que satisface las necesidades humanas y surge de la capacidad de previsión del individuo y de la solidaridad como valor colectivo. En este aspecto se puede afirmar que la solidaridad como valor colectivo, emerge del Estado de Bienestar y se constituye como un elemento irrenunciable, al que todo sujeto tiene derecho.

Por su parte (De Churruca, 2008) define a los seguros sociales obligatorios, como el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial, que han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad, contra los trastornos que supone la pérdida o la disminución de la capacidad laboral.

Según (Angeles, 2014), dentro de las principales características generales del sistema de seguridad social se encuentran:

- a) **Público.** - El Estado tiene la obligación de cubrir las necesidades de protección de la población.
- b) **Mixto.** - El Estado debe brindar un servicio de protección a los sujetos, éstos pueden tener una contraprestación contributiva y no contributiva.
- c) **Cubre necesidades.** - El objetivo del Estado es cubrir las necesidades de la población y generar un sistema universal tanto en su ámbito subjetivo como objetivo.
- d) **Autónomo.** - No se puede entender el Derecho de la Seguridad Social al margen del Derecho Laboral. Sin embargo, por su carácter universal no sólo su ámbito de aplicación



se circunscribe a los trabajadores dependientes, sino que también incluye a los no trabajadores

Principios fundamentales de la Seguridad Social en Salud

Según (Angeles, 2014) “Los principios de la Salud tienen su base en la Constitución Política del Perú en los artículos 9°, 10°, 11°, 12° y un reflejo normativo en la Ley N° 26790 "Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”. Estos principios son:

- a) **La solidaridad.** - Debe entenderse no sólo en la perspectiva de lo ético, sino también como un imperativo social de ayuda compartida de los que contribuyen para los que no puede contribuir por su situación económica.
- b) **La equidad.** - Debe entenderse en dos sentidos, primero que quienes reciben los beneficios es porque lo necesitan para satisfacer sus intereses, y segundo porque aquellos que aportan al sistema deben recibirlo como contraprestación a cambio de su aporte.
- c) **La calidad.** - Se refiere a que la atención médica que reciba el asegurado debe ser la mejor, dentro de los estándares vigentes en la sociedad.
- d) **La eficiencia.** - Significa el aprovechamiento óptimo de los recursos socialmente disponibles para enfrentar los riesgos de la enfermedad.
- e) **La universalidad.** - Esta concepción enfrenta la idea equivocada de que la seguridad social es un patrimonio exclusivo y excluyente del trabajador. Con este principio se sienta las bases en que la salud como derecho fundamental no está restringido a una clase o grupo social, sino que tiene que abarcar a todos.



2.2.3. Contrato Administrativo de Servicios – CAS

2.2.3.1. Aspectos conceptuales del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios está regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, el cual entró en vigencia el 29 de junio del 2008, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM de fecha 24 de noviembre del 2008. Posteriormente en el año 2012, se aprobó la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

En este panorama legislativo, y con la dación de la última norma, se busca de manera progresiva la eliminación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Sin embargo, en el Artículo 3° de la Ley N° 29849 señala que se trata de una contratación privativa del Estado, que no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras carreras administrativas especiales.

En ese entender, el contrato administrativo de servicios viene a ser un contrato de naturaleza temporal. Es un Régimen Especial, que fue aprobado con la intención de darle un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo que fueron los contratos de Servicios No Personales (SNP), otorgándoles a los trabajadores derechos laborales. En su momento fue beneficioso para los trabajadores, pero actualmente sigue siendo aplicado en las entidades como contratos temporales. Aunado a ello, al no establecer la norma mecanismos que demuestren su temporalidad y al no sustentarse razonablemente los criterios que justifican dicho trato diferenciado, el régimen del Decreto Legislativo N°1057 podría vulnerar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación garantizado por la Constitución.



2.2.3.2. Principios del régimen de contratación Administrativa de servicios

La segunda parte de la redacción del artículo 1° del Decreto Legislativo N°1057, establece que la mencionada norma tiene por objeto “Garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.

Por otro lado, con relación a los principios, (Naranjo, 2000) señala:

El rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común.

Precisó que dichos principios deben llevarnos a interpretar los derechos ciudadanos y sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se tratan de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general. Si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres considerados ya no solo como trabajadores, sino como personas y ciudadanos y, como consecuencia, debe garantizar simultáneamente el respeto a los derechos básicos de los trabajadores y los derechos ciudadanos.

Para (Balaguer, 1990), el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos, desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar,



además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones.

Los principios en que se funda el CAS, son el soporte que permite suplir la estructura conceptual que tienen las normas jurídicas sobre el empleo público, por ello, recoge principios inspiradores de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, cuya finalidad también es establecer los lineamientos generales para promover y lograr una administración pública moderna, profesional, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana.

2.2.3.3. Derechos Laborales reconocidos en el Contrato Administrativo de Servicios

Los contratos de servicios administrativos establecidos por esta norma conceden los siguientes beneficios:

- a) Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- b) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- c) Descanso de treinta (30) días calendarios por año cumplido.
- d) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
- e) La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen, y, obligatoria, para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

Como se observará el CAS representa la "huida" del modelo contractualista, que tenían las diferentes normas sobre la modernización del empleo público, hacia el modelo estatutario, donde



prima la hegemonía del Estado y en donde el servidor debe someterse a las reglas poco favorables establecidas por este en su calidad de empleador.

2.2.4. Servicio Civil

El servicio civil es definido, según el Decreto Legislativo N° 1023, artículo II, como “el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado”

En enero del año 2013, el Gobierno de ese momento presentó al Congreso de la República el Proyecto de Ley de Servicio Civil (PROYECTO DE LEY N° 1846-2012-PE, LEY DEL SERVICIO CIVIL), en donde se plasma una nueva reforma que apunta a “ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público, que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía”. Esta reforma del servicio civil se propone que sea integral, que armonice deberes y derechos de las personas que trabajan en el Estado, comprendiendo a los siguientes grupos ocupacionales: funcionarios, directivos, servidores de carrera, servidores de actividades complementarias y servidores de confianza. Asimismo, se plantea que esta implementación sea de forma progresiva, en función de la disponibilidad fiscal y en el marco de lo programado por las Leyes Anuales de Presupuesto. (Cañedo, 2013)

El Estado Peruano tiene como necesidad actualizar las organizaciones públicas en los distintos niveles de gobierno, profesionalizando la ocupación pública, y fortaleciéndolas a través del traslado en término de administración a gestión de los recursos humanos bajo un mejoramiento gerencial. Bajo esta premisa, las directrices para la reforma de la Ley SERVIR buscan que el Estado posea un Servicio Civil dirigido a la sociedad, regido por principios de mérito, procesos de



selección transparente y la evaluación de la función de logros concretos, con incentivos basados en el rendimiento de los trabajadores. Esta reforma se encuentra basada en la formulación de políticas nacionales, emisión técnica vinculante, normativas, supervisión del cumplimiento y resolución de conflictos entre los recursos humanos y el Estado. La Ley del Servicio Civil cuenta con reformas planificadas a mediano y largo plazo, encontrando sus cimientos en el Acuerdo Nacional y sus Políticas de Estado suscritas en este.

El objetivo de la Ley del Servicio Civil es crear un servicio civil presto a los ciudadanos, el eje central es la meritocracia. La meritocracia se aplicará tanto para el ingreso como para su permanencia, profesionalizar el servicio civil, a través de evaluaciones constantes, capacitación y cumplimiento de metas, terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única carrera pública. Según (Haro, 2018) la reforma de la administración pública en materia del servicio civil es necesaria porque el Estado debe responder a las nuevas exigencias del mundo actual. Aspiramos a que las normas del servicio civil tengan por objetivo satisfacer necesidades generales (de la población) y no solamente necesidades particulares (de los servidores), una norma al servicio de la ciudadanía, pero sin afectar derechos fundamentales del personal al servicio del Estado.

Por otra parte, el servicio civil está asociado al sector público. Es el conjunto de personas empleadas a cargo de la prestación de los servicios que otorga el Estado a la población. Principalmente está vinculado a la educación, la salud, la seguridad, como los servicios más relevantes, pero no exclusivos. En nuestro país dos corrientes han primado en cuanto al número de la fuerza laboral. Para unos es un estado de fuerza muy grande, oneroso y cuyo desempeño no es evaluado, por lo tanto, estimula el parasitismo dependiente. Mientras que, para otros no se le ha



prestado adecuada atención al importante papel que juegan los Estados en las sociedades contemporáneas y, con ello, al contingente de trabajadores gubernamentales. (Del Cid, 2015)

La Ley SERVIR permite la identificación del interés y la capacidad de los colaboradores en ocupar puestos públicos de trabajo. Por otro lado, permite el sostenimiento de la estabilización y derecho de la administración pública, la ejecución de criterios científicos y equidad en la administración del personal. Es importante destacar que, esta Ley ayuda al manejo de fundamentos políticos semejantes entre el Estado y sus colaboradores y la desenfaja de la razón de colaboradores públicos. Asimismo, permite el manejo de un régimen salarial equitativo y una solidez de servicios en el sector público. Consolida los procesos institucionales, a partir de la igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, tanto a iniciantes como a los que tienen más tiempo trabajando para el Estado.

2.2.4.1. Importancia de la Ley SERVIR

- Dominio de la inequidad u ventajas políticas, consanguíneas, ideológicas y camaradería en la elección y designación de puestos públicos.
- Ordenanza administrativa sobre los colaboradores del Estado, teniendo en cuenta la Ley según los fundamentos y métodos que tratan el Servicio Civil.
- Revisión de la estructura de las labores que se desempeñan en el sector público.

Nota: Extraído de la Ley SERVIR 30057.

2.2.4.2. Evaluaciones de desempeño de servidores públicos.

Respecto de la Ley del Servicio Civil no considera las evaluaciones por conocimientos a los servidores del Estado, se puede precisar que una evaluación medirá el rendimiento o desempeño del servidor en su puesto de trabajo o metas a ser evaluadas. Los responsables de procesos o áreas



definirán anualmente cuáles serán las metas propuestas y objetivos de evaluación, considerando que deben estar alineadas a las funciones desempeñadas por el servidor. El objetivo de estas evaluaciones es incrementar el rendimiento, mejorar el compromiso del servidor, donde el único medio para el cese de un servidor es si en dos periodos consecutivos de evaluaciones tiene una clasificación de “rendimiento sujeto a evaluación”, es importante señalar que el trabajador cesado puede postular a otro proceso de selección del Estado.

2.3. Definiciones: conceptuales y/u operacionales

Trabajador

No hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. (Pineda, 2014)

Empleador

Patrón, persona individual o colectiva que ocupe de uno o varios trabajadores dependientes mediante el pago de una remuneración. (García A. , 2012)

Contrato

Podemos definir el contrato como “el acto jurídico de contenido obligacional. El acuerdo de varias personas manifestado de conformidad a la ley sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos”. (García A. , 2012)

(Osorio, 1996); define el contrato como acuerdo de voluntades entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones y también documento escrito destinado a probar un convenio.

Contrato de trabajo



Define al contrato de trabajo como “el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. (Pineda, 2014)

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

Derecho al trabajo

Según (Osorio, 1996) el Derecho del Trabajo, regula las relaciones patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el Derecho Colectivo Laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, etc. Cabe también incluir las normas sobre previsión social.

Derechos Laborales

(Canessa M. , 2003) Define que “éstos son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo”.

Vulneración de los derechos laborales

Los derechos laborales son vulnerados cuando el empleador limita el ejercicio de facultades que la Ley le reconoce al trabajador, sin justificación suficiente, de forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Flexibilización laboral



La (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- OCDE, s.f.) Define a la flexibilización como aquella acción que consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigidez causante de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente.

Beneficios Laborales

Los beneficios sociales son una parte de la retribución indirecta que pretenden aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente. Se articulan a través de diferentes programas, dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia. (Chiavenato, 1993)

Seguridad Social

La seguridad social es un derecho fundamental. Se define como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantiza la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (OIT, Hechos concretos sobre la seguridad social)

Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es “como un principio y una institución del Derecho del Trabajo, que consiste en la permanencia del vínculo de trabajo, del trabajador con el empleador, durante toda su vida laboral pudiendo rescindirse por justa causa debidamente comprobada”. (De La Villa Gil, 1968)

(Osorio, 1996) Indica; estabilidad laboral se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la relativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que el trabajador hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.



Despido

La doctrina y la legislación comparada han denominado como despido a la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral mediando o no una causa de justificación. (Molero, 2004)

Señala que el despido es la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. (Osorio, 1996)

Vacaciones

Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas, lapso mayor, con fines de descanso. (Osorio, 1996)

Vacaciones truncas

El artículo 22 del Decreto Legislativo 713 y artículo 23 de su Reglamento - Decreto Supremo N° 012-92-TR, señala: Las vacaciones truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija. (Pineda, 2014)

Trabajo en Sobretiempo



Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecidas. Es voluntario, a excepción de los casos de fuerza mayor fortuita. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

Remuneración

La remuneración se encuentra definida en nuestra legislación, como “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.” En esta definición resaltamos tres aspectos importantes: el carácter contraprestativo, los bienes con los que se paga y la libre disposición. (Pineda, 2014)

Aguinaldo

Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasiones de ciertas festividades, generalmente en fiestas navideñas y año nuevo, con el avance de la legislación social, aquellas donaciones se fueron obligatorias. (Osorio, 1996)

Libertad sindical

Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. (Osorio, 1996)

Sindicalización

Derecho constitucional que tiene como contenido esencial un haz de facultades y de derechos, tales como el derecho a fundar organizaciones sindicales; el derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales; el derecho a la actividad sindical; el derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le



asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados; el derecho a que el Estado no interfiera -salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.

(Libertad de Sindicación, 2005)

Huelga

Esta se puede definir como “la abstención o abandono colectivo, temporal y simultáneo del trabajo, concertada por un grupo de trabajadores para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores con fines profesionales”. (Pineda, 2014)

2.4. Hipótesis, variables e indicadores

2.4.1. Hipótesis principal.

- Existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

2.4.2. Hipótesis secundarias.

- Existe una relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.
- Existe una relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.
- Existe una relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.



2.4.3. Operacionalización de variables

	VARIABLES	DIMENSIONES
	Flexibilización Laboral	
Variable 1	<p>“La eliminación, atenuación o adaptación de normas de Derecho Laboral protectoras del trabajador, con la finalidad de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional.” (Ermida Uriarte, 1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Costo jurídico. • Costo económico. • Costo Social
	Derechos Laborales	
Variable 2	<p>Entendiendo a los derechos laborales, como la facultad o atribución inherente al trabajador. Es importante resaltar la figura central del trabajador. De acuerdo con (Reynoso, 2006) el término trabajador abarca un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios sociales. • Remuneración. • Seguridad social

Fuente: Elaboración propia



CAPITULO III

MÉTODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, ya que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2008).

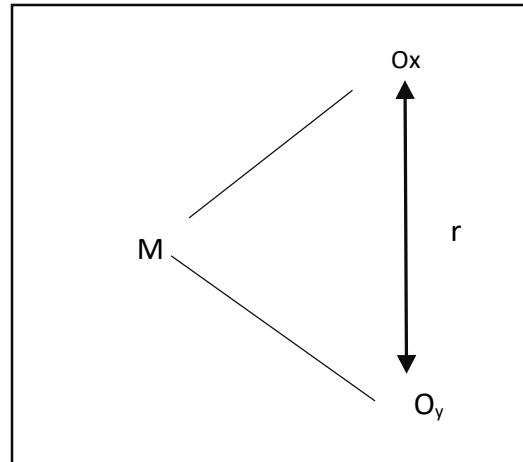
3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativa. Porque “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández Sampieri, Zapata Salazar, & Mendoza Torres, 2013)

3.3. Diseño de la investigación

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), el diseño de la presente investigación es no experimental, transversal y correlacional causal, debido a que no se manipularon las variables deliberadamente, además los datos fueron recolectados en un solo momento y porque se buscó encontrar la relación entre las variables en un momento determinado.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observaciones sobre Flexibilización laboral

O_y: Observaciones de Derechos laborales

r : Relación entre Flexibilización laboral y Derechos laborales

3.4. Alcance de la investigación

La investigación es descriptiva - correlacional, porque busca conocer cómo es la relación que existe entre “La Flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad distrital de Wanchaq, 2017 – 2019”. “busca determinar ciertas propiedades de grupos o individuos”. (Hernández Sampieri, Zapata Salazar, & Mendoza Torres, 2013).

3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, que son el centro del interés de la investigación y al cual se pretenden generalizar los resultados.” (Hernández Sampieri, Zapata Salazar, & Mendoza Torres, 2013, pág. 132)



La población serán los trabajadores jóvenes de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco, en el periodo 2017 -2019.

3.5.2. Muestra

“Subgrupo representativo de la población del cual se recolectan los datos”. (Hernández Sampieri, Zapata Salazar, & Mendoza Torres, 2013, pág. 120)

La muestra será de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco, en el periodo 2017 -2019.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán para la recolección y tratamiento de la información son las siguientes:

Técnica: Encuesta; técnica que consiste en la recolección de datos por medio de un conjunto de preguntas escritas con el fin de obtener la información necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables motivo de estudio.

Con respecto, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Expresa que “todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica”. Señala que la encuesta “es el proceso de recolección de información a fin de dar respuestas al problema planteado”.

Instrumento: Uso del Cuestionario con preguntas de la variable flexibilidad laboral y derechos laborales, con sus respectivas escalas de valoración.

3.7. Procesamiento de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó Microsoft Word 2010 (texto), para el vaciado de datos Microsoft Excel 2010 (cuadros y gráficos) y para hallar la correlación se utilizó el estadístico de Chi cuadrado de Pearson, que nos permitió saber si hay relación entre las variables de estudio, a través del contraste de hipótesis, mediante el programa estadístico SPSS versión 26.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado

Presentación del instrumento

Para determinar la relación significativa que existe entre la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 - 2019, se aplicó un cuestionario a las personas involucradas, en el que se considera 18 ítems para las variables a investigar. Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala y tabla de interpretación:

Tabla 1

Descripción de la escala de medición variable Flexibilización Laboral

TABLA DE BAREMACIÓN	
MEDIDA	VALORES
Positiva	1,0 -2,0
Negativa	2,1 – 3,0

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2

Descripción de la escala de medición variable Derechos Laborales

TABLA DE BAREMACIÓN	
MEDIDA	NOTAS
Alto	1 – 1,6
Medio	1,7 – 2,3
Bajo	2,4 - 3

Fuente: *Elaboración propia*



Fiabilidad del instrumento aplicado

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide la relación significativa que existe entre el Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se utilizó la técnica estadística denominada Índice de consistencia interna Alfa de Cronbach.

- Si el Coeficiente alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.7. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el Coeficiente alfa de Cronbach es menor a 0.7. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado se presentan a continuación.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Variables	Nº de elementos
0,771	Flexibilización laboral y Derechos laborales	18

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

- Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,771 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procedimiento de datos.



4.2. Resultados de las Encuestas Realizadas

Tabla 4

Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
22 años	1	1,8	1,8	1,8
23 años	1	1,8	1,8	3,6
24 años	1	1,8	1,8	5,4
25 años	2	3,6	3,6	8,9
26 años	6	10,7	10,7	19,6
27 años	8	14,3	14,3	33,9
28 años	13	23,2	23,2	57,1
29 años	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

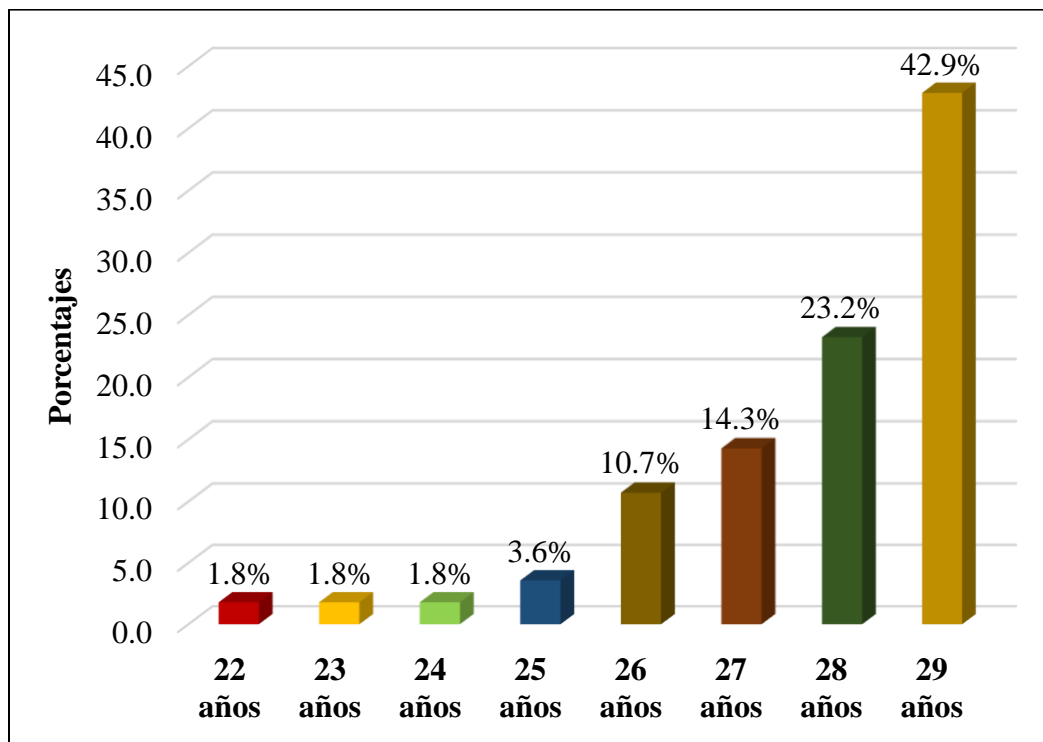


Figura 1 Edad de los encuestados

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 42,9% tiene 29 años, mientras que el 23,2% tiene 28 años, 14,3% tiene 27 años, 10,7% tiene 26 años, 2,6% tiene 25 años y el 1,8% tienen entre 22 a 24 años.

Tabla 5

Sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	22	39,3	39,3	39,3
Femenino	34	60,7	60,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

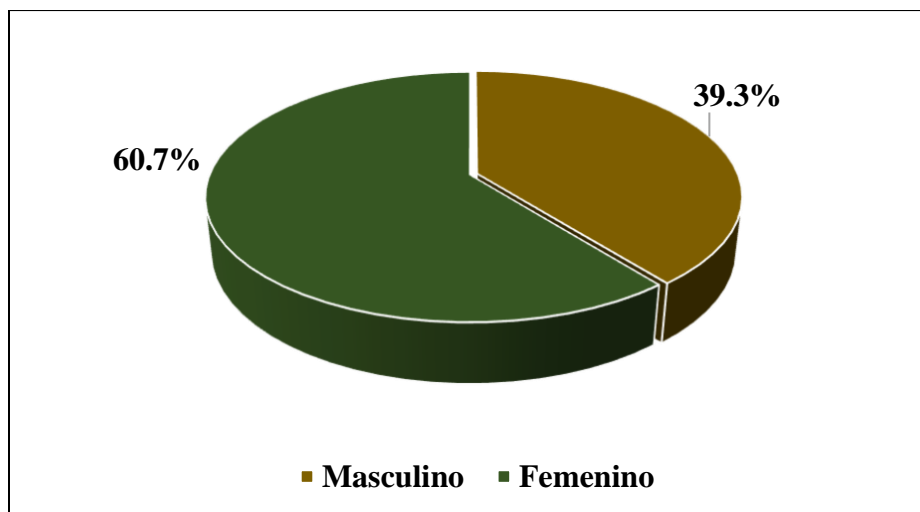


Figura 2 Sexo de los encuestados

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 60,7% son del sexo femenino, mientras que el 39,3% son del sexo masculino.

Tabla 6

Años de servicio de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 1 año	30	53,6	53,6	53,6
1 a 2 años	20	35,7	35,7	89,3
2 a 3 años	6	10,7	10,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

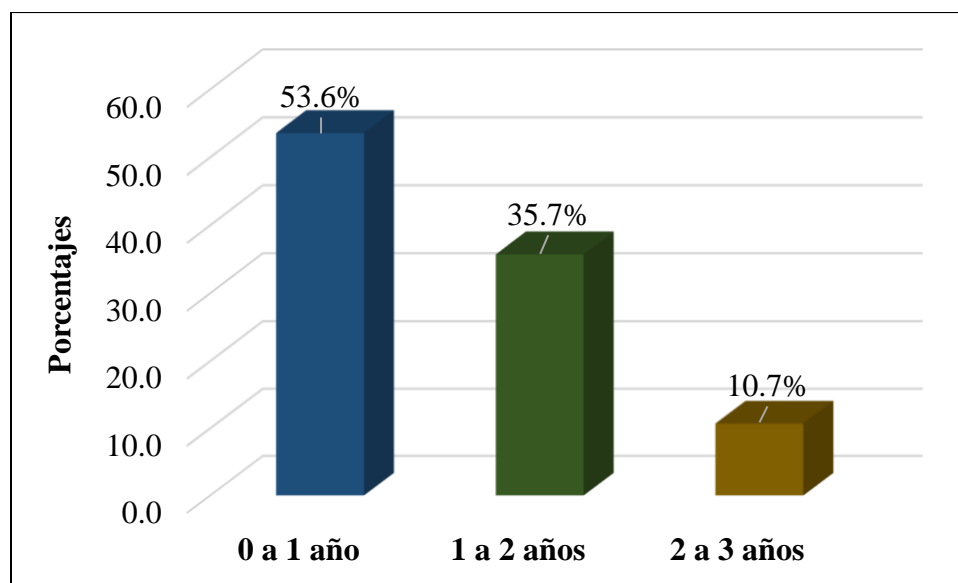


Figura 3 Años de servicio de los encuestados

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 53,6% tuvieron entre 0 a 1 año de servicio, mientras que el 35,7% entre 1 a 2 años de servicio y el 10,7% entre 2 a 3 años de servicio.

Tabla 7

Grado de instrucción de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estudiante	0	0,0	0	0
Egresado	0	0,0	0	0
Titulado Técnico	2	3,6	3,6	3,6
Bachiller	21	37,5	37,5	41,1
Titulado Universitario	33	58,9	58,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

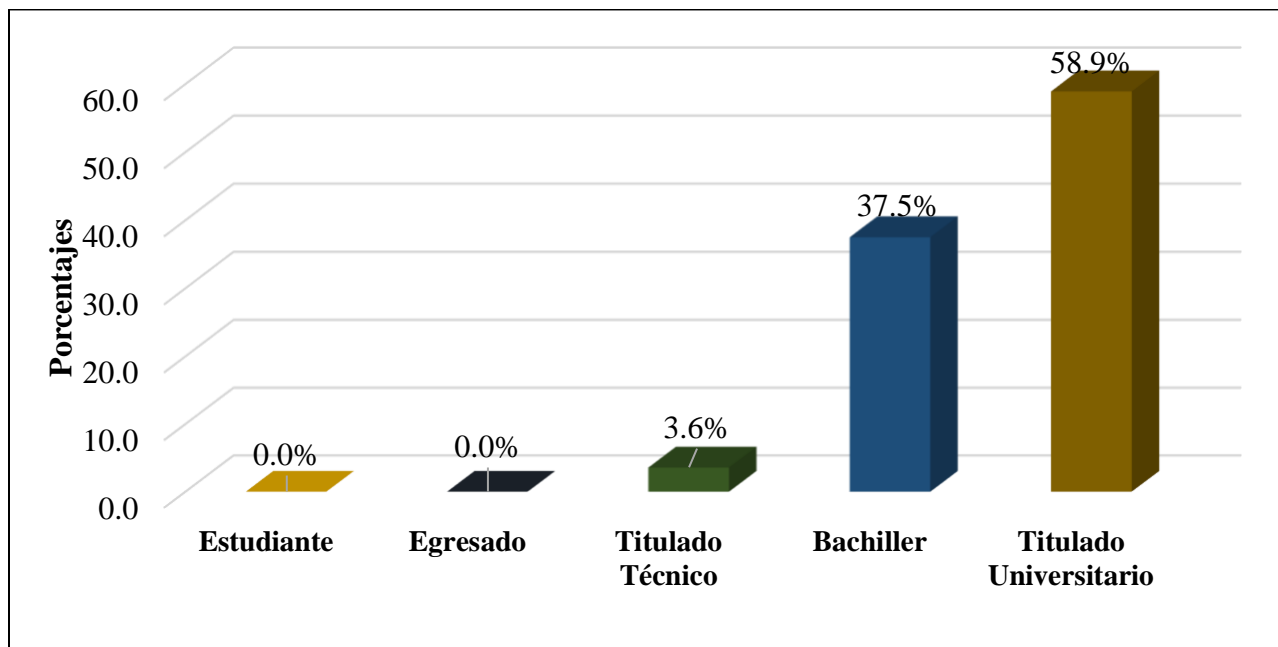


Figura 4 Grado de instrucción de los encuestados

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 58,9% son titulados universitarios, 37,5% son bachilleres y 3,6% son titulados técnicos.

4.2.1. Resultado variable Flexibilización Laboral

Las dimensiones de la variable Flexibilización Laboral son: Costo jurídico, económico y social.

Tabla 8

Resultados dimensión Costo Jurídico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Positiva	23	41,1	41,1	41,1
Negativa	33	58,9	58,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

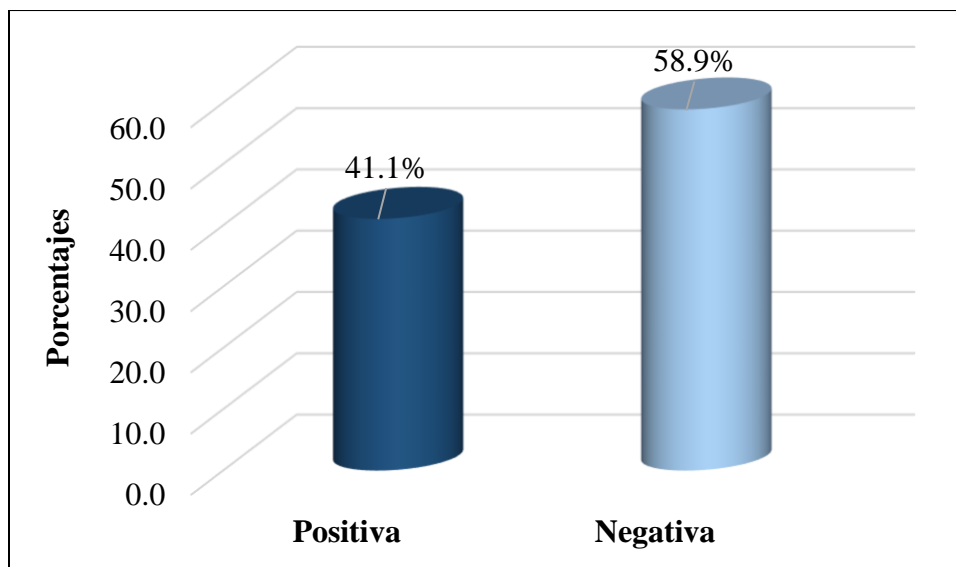


Figura 5 Resultados dimensión Costo jurídico

Fuente: Elaboración propia



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 58,9% consideran que el costo jurídico de la flexibilización laboral es negativo, mientras que el 41,1% consideran que el costo jurídico de la flexibilización laboral es positivo.

Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran negativo el costo jurídico de la flexibilización laboral, debido a que su Contrato Administrativo de Servicios (CAS) suscrito con la institución no respeta su derecho a la estabilidad laboral. Así mismo, manifiestan que su contrato no fue renovado automáticamente, y expresan que con el régimen de Contratación Administrativa de Servicios se vulneró sus derechos laborales.

Tabla 9

Resultados dimensión Costo Económico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Positiva	13	23,2	23,2	23,2
Negativa	43	76,8	76,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

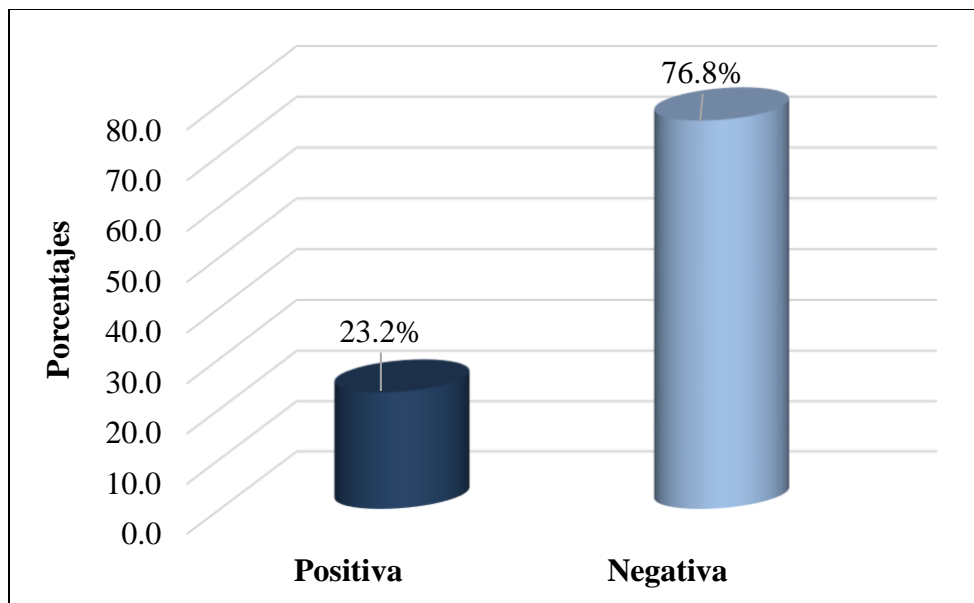


Figura 6 Resultados dimensión Costo económico

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 76,8% consideran que el costo económico de la flexibilización laboral es negativo, mientras que el 23,2% consideran que el costo económico de la flexibilización laboral es positivo.

Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran negativo el costo económico de la flexibilización laboral, ya que refieren que los trabajadores de naturaleza permanente tienen mayores beneficios económicos que un servidor del régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Así mismo, consideran que no es correcto que un trabajador de dicho régimen no se le reconozca el beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Tabla 10

Resultados dimensión Costo Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Positiva	25	44,6	44,6	44,6
Negativa	31	55,4	55,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

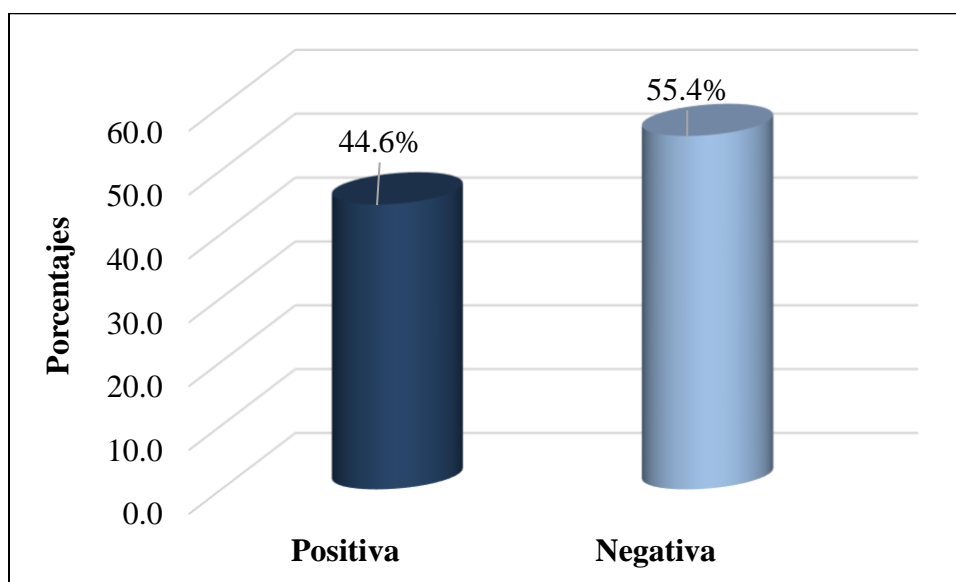


Figura 7 Resultados dimensión Costo Social

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 55,4% consideran que el costo social de la flexibilización laboral es negativo, mientras que el 44,6% consideran que el costo social de la flexibilización laboral es positivo.



Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes del régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran negativo el costo social de la flexibilización laboral, ya que no recibieron capacitaciones con relación al trabajo desempeñado. Por otro lado, si bien es cierto en los contratos suscritos con la municipalidad en el periodo 2017-2019 se reconoció el derecho a vacaciones, muchos de los trabajadores no tuvieron lugar a estas, pues no llegaron a cumplir el año de servicio para gozar de mencionado derecho.

Tabla 11

Resultados variable Flexibilización Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Positiva	12	21,4	21,4	21,4
Negativa	44	78,6	78,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

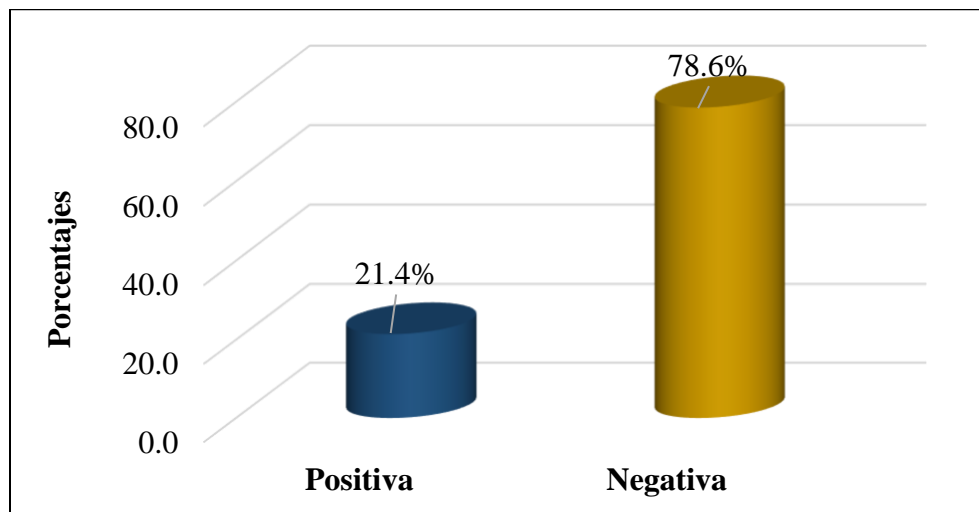


Figura 8 Resultados variable flexibilización laboral

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- En el gráfico de un total de 56 encuestados, se puede observar que el 78,6% consideran que la flexibilización laboral en los jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq periodo 2017 – 2019 es negativo, mientras que el 21,4% consideran que la flexibilización laboral es positivo.

Análisis

- Del cuadro anterior se manifiesta que la mayoría de trabajadores jóvenes del régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran que flexibilización laboral es negativa, pues con este resultado se evidencia un déficit respecto al costo jurídico, costo económico y costo social de la institución en el periodo 2017 – 2019.

Tabla 12

Comparación promedio de las dimensiones de la variable flexibilización laboral

	Media	Calificación
Costo Jurídico	2,23	Negativa
Costo Económico	2,48	Negativa
Costo Social	2,10	Negativa
Flexibilización Laboral	2,57	Negativa

Fuente: *Elaboración propia*

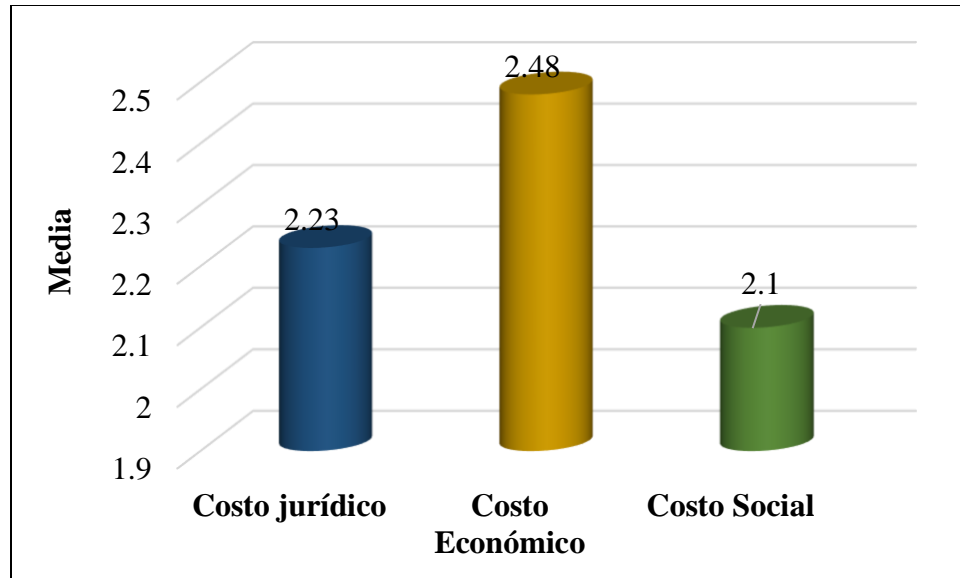


Figura 9 Comparación promedio de las dimensiones de la variable flexibilización laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que la variable flexibilización laboral es negativa con una media promedio de 2.57. Así mismo, se puede observar que sus dimensiones; costo jurídico, económico y social también son negativas con una media promedio de 2.23, 2.48 y 2.1 respectivamente.

4.2.2. Resultado Variable Derechos Laborales

Las dimensiones de la variable derechos laborales son: beneficios sociales, remuneración y seguridad social.

Tabla 13

Resultados dimensión Beneficios Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	8,9	8,9	8,9
Medio	18	32,1	32,1	41,1
Bajo	33	58,9	58,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

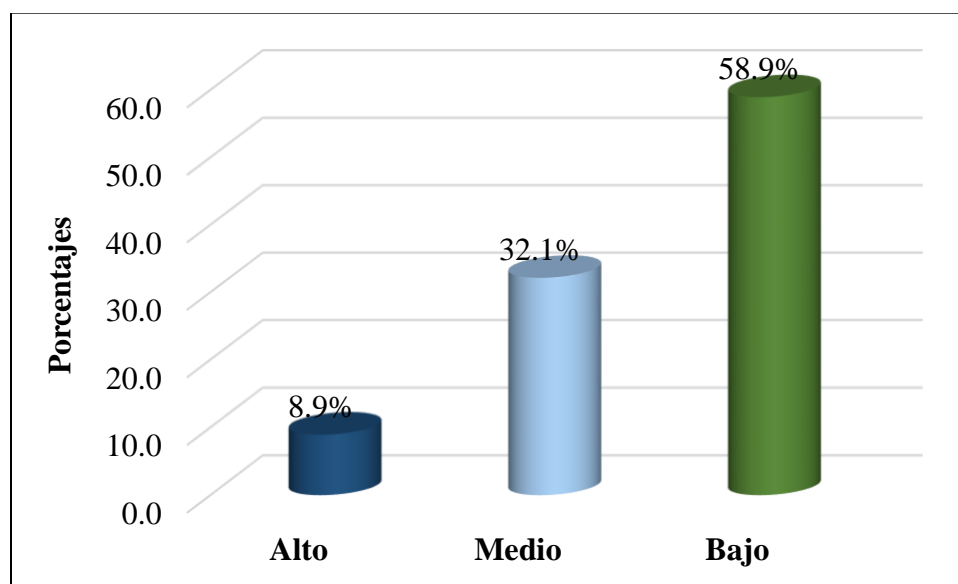


Figura 10 Resultados dimensión beneficios sociales

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 58,9% consideran que los beneficios sociales son bajos, mientras que el 32,1% consideran que los beneficios sociales son regulares y el 8,9% consideran que son altos.



Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes del régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran que los beneficios sociales que les otorgo dicha institución son bajos, debido a que realizaban una jornada laboral mayor a 08 horas diarias de trabajo, no se les reconoció sus derechos colectivos y no percibieron una remuneración que compense el trabajo que desempeñaban en la Municipalidad de Wanchaq en el periodo 2017 – 2019.

Tabla 14

Resultados dimensión Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	8	14,3	14,3	14,3
Medio	11	19,6	19,6	33,9
Bajo	37	66,1	66,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

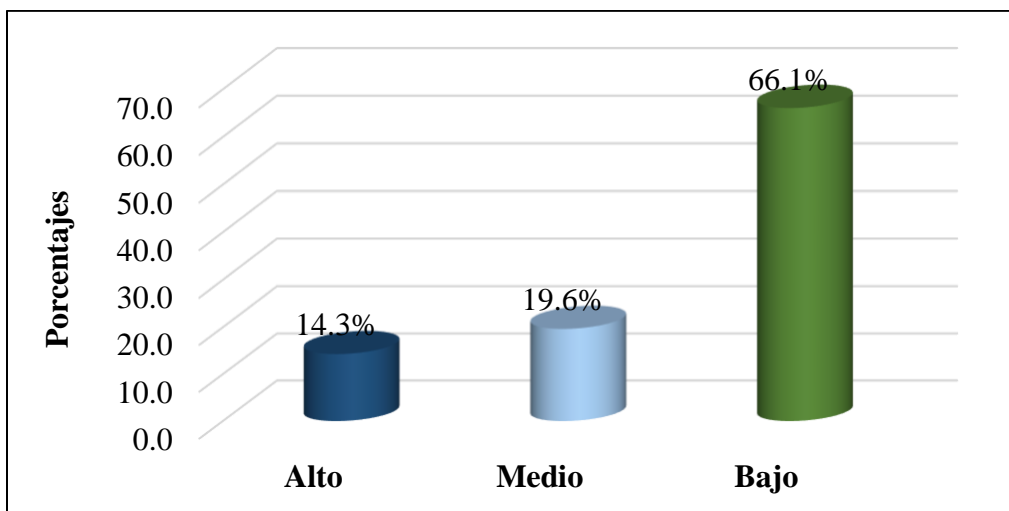


Figura 11 Resultados dimensión remuneración

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 66,1% consideran que las remuneraciones son bajas, mientras que el 19,6% consideran que las remuneraciones son regulares y el 14,3% consideran que son altas.

Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes del régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran que las remuneraciones son bajas, ya que no tuvieron la posibilidad de acceder a una nueva plaza de trabajo dentro de la Municipalidad de Wanchaq, no tuvieron incremento en su remuneración durante el tiempo que desempeñaron labores en dicha institución. Así mismo, manifiestan que la remuneración percibida no cubría sus gastos de forma satisfactoria en el periodo 2017 – 2019.

Tabla 15

Resultados dimensión Seguridad Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	55	98,2	98,2	98,2
Medio	1	1,8	1,8	100,0
Bajo	0	0,0	0	
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

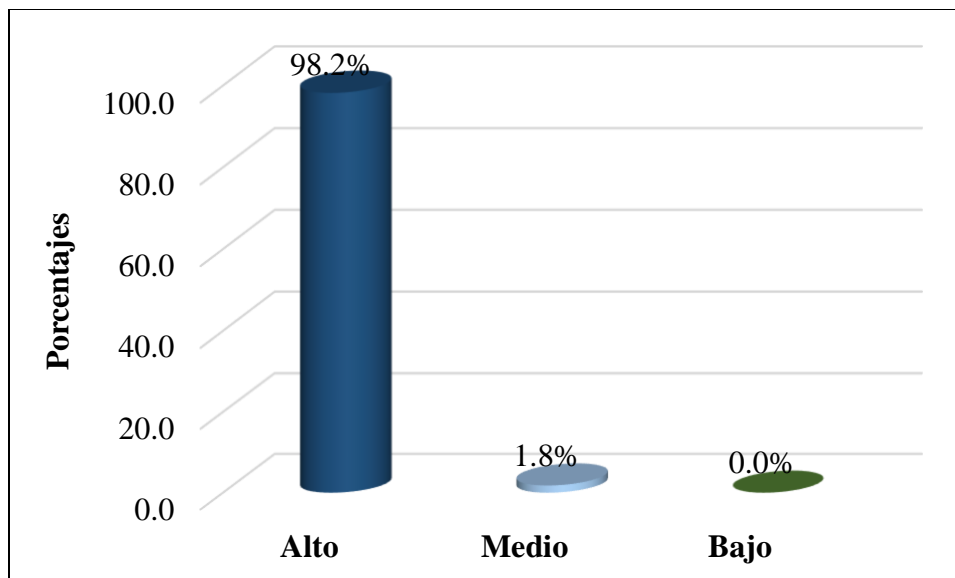


Figura 12 Resultados dimensión seguridad social

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que el 98,2% consideran que la seguridad social es alta, mientras que el 1,8% consideran que la seguridad social es media y ninguno considera que es baja.

Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes del régimen Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, consideran que la seguridad social es alta, ya que los trabajadores se encontraban debidamente afiliados a un tipo de régimen de pensiones (Administradoras de Fondo de Pensiones -AFP u Oficina de Normalización Previsional –ONP). Así mismo, se garantizó su derecho a la afiliación al régimen contributivo de salud, y los trabajadores hacían uso del Seguro Social de Salud en el periodo 2017 – 2019.



Tabla 16

Resultados variable Derechos Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	6	10,7	10,7	10,7
Medio	30	53,6	53,6	64,3
Bajo	20	35,7	35,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

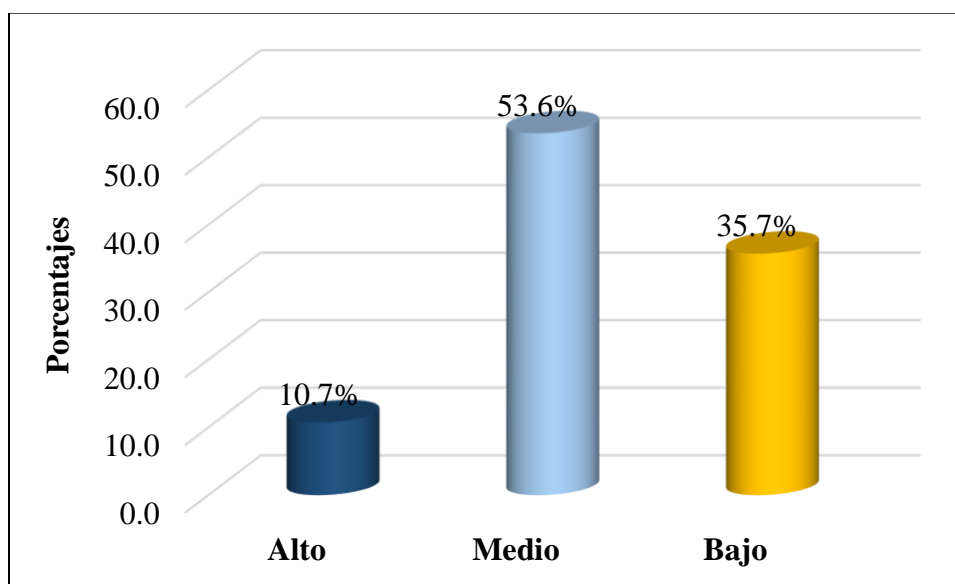


Figura 13 Resultados variable derechos laborales

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- En el gráfico de un total de 56 encuestados, se puede observar que el 53,6% consideran que los derechos laborales de los jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019 es media, mientras que el 35,7% considera que los derechos laborales son bajos y el 10,7% considera que los derechos laborales son altos.



Análisis

- El cuadro anterior manifiesta que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes del régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq consideran que los derechos laborales son medios, ya que los beneficios sociales que percibían son bajos, la remuneración es baja y la seguridad social es alta dentro de dicha institución en el periodo 2017 – 2019.

Tabla 17

Comparación promedio de las dimensiones de la variable derechos laborales

	Media	Calificación
Beneficios sociales	2,57	Bajo
Remuneración	2,63	Bajo
Seguridad social	1,31	Alto
Derechos Laborales	2,17	Medio

Fuente: *Elaboración propia*

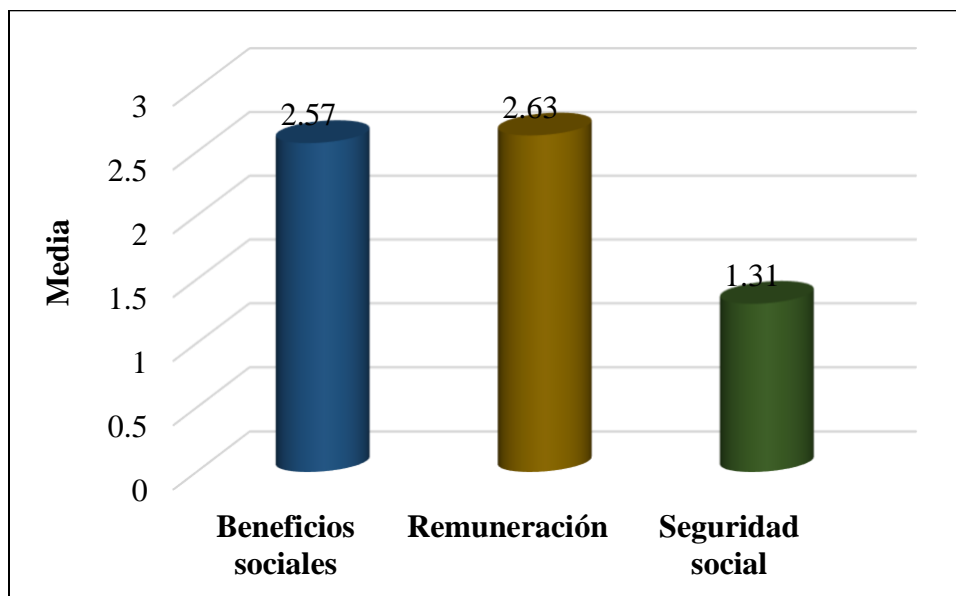


Figura 14 Comparación promedio de las dimensiones de la variable derechos laborales

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- De un total de 56 trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que los derechos laborales son regulares y/o medias con un promedio de 2.17. Así mismo, se puede observar que sus dimensiones; los beneficios laborales y las remuneraciones son bajos con un promedio de 2,57 y 2,63 respectivamente, mientras la dimensión seguridad social es alta con un promedio de 1.31.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para establecer la relación que existe entre el impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 - 2019, se utilizó la prueba del chi cuadrado.

- Si el valor obtenido en la prueba estadística chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor obtenido en la prueba chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

HIPOTESIS GENERAL

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.



Tabla 18

Flexibilización laboral y derechos laborales

FLEXIBILIZACION LABORAL	DERECHOS LABORALES						Total		
	Alto		Medio/Regular		Bajo				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Positiva	1	1,8%	7	12,5%	4	7,1%	12	21,4%	
Negativa	5	8,9%	23	41,1%	16	28,6%	44	78,6%	
Total	6	10,7%	30	53,6%	20	35,7%	56	100,0%	
Chi cuadrado de Pearson = 17,0					P valor = 0,04				

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- Como se puede observar el 41,1% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, consideran que la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son regulares, mientras que el 28,6% consideran que la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son bajos.
- Por otro lado, al 95% de confiabilidad mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson = 17,0 y un p – valor = 0.04 que es menor a 0.05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula con la siguiente conclusión:
“Existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019”.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.



Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.

Tabla 19

Costo jurídico y derechos laborales

COSTO JURIDICO	DERECHOS LABORALES						Total		
	Alto		Medio/Regular		Bajo				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Positiva	2	3,6%	15	26,8%	6	10,7%	23	41,1%	
Negativa	4	7,1%	15	26,8%	14	25,0%	33	58,9%	
Total	6	10,7%	30	53,6%	20	35,7%	56	100,0%	
Chi cuadrado de Pearson = 21,49					P valor = 0,341				

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- Como se puede observar, el 26,8% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, consideran que el costo jurídico de la flexibilización laboral es negativa y/o positiva y los derechos laborales son regulares, mientras que el 25% consideran que el costo jurídico de la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son bajos.
- Por otro lado al 95% de confiabilidad mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson = 21,49 y un p – valor = 0.342 que es menor a 0.05, por tanto rechazamos la hipótesis nula con la siguiente conclusión:
 “Existe relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.”.



HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.

Tabla 20

Costo económico y derechos laborales

COSTO ECONOMICO	DERECHOS LABORALES						Total		
	Alto		Medio/Regular		Bajo		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Positiva	1	1,8%	7	12,5%	5	8,9%	13	23,2%	
Negativa	5	8,9%	23	41,1%	15	26,8%	43	76,8%	
Total	6	10,7%	30	53,6%	20	35,7%	56	100,0%	
Chi cuadrado de Pearson = 18,0					P valor = 0,411				

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

- Como se puede observar, el 41,1% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, consideran que el costo económico de la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son regulares, mientras que el 26,8% consideran que el costo económico de la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son bajos.



- Por otro lado, al 95% de confiabilidad mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson = 18,0 y un p – valor = 0.411 que es menor a 0.05, por tanto rechazamos la hipótesis nula con la siguiente conclusión:

“Existe relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.”

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.

Tabla 21

Costo social y derechos laborales

COSTO SOCIAL	DERECHOS LABORALES						Total		
	Alto		Medio/Regular		Bajo		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Positiva	3	5,4%	12	21,4%	10	17,9%	25	44,6%	
Negativa	3	5,4%	18	32,1%	10	17,9%	31	55,4%	
Total	6	10,7%	30	53,6%	20	35,7%	56	100,0%	
Chi cuadrado de Pearson = 56,4					P valor = 0,375				

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación

- Como se puede observar, el 32,1% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, consideran que el costo social de la flexibilización laboral es negativa y los derechos laborales son regulares, mientras que el 17,9% consideran que el costo social de la flexibilización laboral es negativa y/o positiva y los derechos laborales son bajos.
- Por otro lado, al 95% de confiabilidad mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson = 56,4 y un p – valor = 0.375 que es menor a 0.05, por tanto rechazamos la hipótesis nula con la siguiente conclusión:
“Existe relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017-2019.”



CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

Según los resultados obtenidos de la encuesta de medición de la flexibilización laboral de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, se puede observar que son diferentes ámbitos de análisis, como el costo jurídico, económico y social. Así mismo, como los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, con sus ámbitos de estudio: Beneficios sociales, remuneraciones y seguridad social.

El cuestionario ha sido preparado de acuerdo a las variables y sus dimensiones en base a las teorías y conceptos utilizados, la validación de los instrumentos fue realizada por expertos y una confiabilidad de acuerdo al alfa de Cronbach de 0,771 para las variables flexibilización laboral y derechos laborales, lo que confirma que el cuestionario es fiable.

Con respecto a la relación que tienen las dos variables y haciendo uso de la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson = 17,0 y un p – valor = 0.04 que es menor a 0.05, lo cual indica que existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

Los resultados obtenidos muestran que la flexibilización laboral de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, es negativa con un promedio de 2,57, a lo referente a sus dimensiones los resultados obtenidos muestran que el costo jurídico es negativa con un promedio de 2.23, el costo económico es negativa con un promedio de 2,48 y el costo social de igual manera negativa con un promedio de 2,10.



Estos resultados guardan semejanzas con la tesis realizada por (Escalante, M., Parada, E. y Reyes A., 2009), en su trabajo de investigación “Incidencia de la flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños”, que tuvo como objetivo verificar hasta qué punto la teoría de la flexibilidad laboral afecta los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el orden jurídico interno de El Salvador, lo resultados muestran que el 65% de los trabajadores consideran que la flexibilidad laboral vulnera los derechos individuales del trabajador, ya que la mayor parte de los trabajadores consideran que la flexibilidad laboral aplicada a la relación de trabajo es perjudicial para el disfrute de sus derechos fundamentales, debido a que los principios sobre los cuales esta se sustenta niegan el reconocimiento de los mismos. Mientras que un pequeño margen de los obreros considera que dicha teoría no es perjudicial a sus derechos fundamentales, 91% respondieron señalando que la flexibilidad violenta derechos específicos, tales como: Salario, Vacaciones, Asueto, Jornada de Trabajo, Día de descanso, Aguinaldo, Indemnización y Horas Extra, dentro de los que más se señalaron fueron el Salario y la jornada de trabajo, por lo que se concluye que la flexibilidad tiene un especial impacto en estos derechos específicos, siendo también significativo el número de trabajadores que señalo las Horas Extra y los días de descanso. Por tanto la flexibilidad laboral afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el Orden Jurídico de El Salvador, dicha premisa es verificable pues esta teoría se viene imponiendo en gran medida por factores de índole político al presentarse esta bajo un esquema de neoliberalismo económico, caracterizado por la desregulación de los mercados laborales y la potenciación del interés privado.

De igual forma, en la tesis “Flexibilización Laboral en Colombia: Crisis del contrato de trabajo”, realizada por (Gómez, L. Gouzy, J.2018), la cual concluye que la flexibilización laboral en el contexto colombiano ha traído consecuencias contraproducentes para los trabajadores, e



incluso para el ambiente laboral de las organizaciones, pues la inequidad se ha vuelto parte del ambiente de trabajo, ejemplo de ello, es que no todos quienes trabajan en una organización sean trabajadores directos que acceden a la capacitación, auxilios, bonificaciones, estabilidad u otros servicios, así compartan los mismos lugares de labor y las mismas funciones. En ese entender se aprecia que coincide con el resultado de la presente investigación, pues la flexibilización laboral es un fenómeno que se está dando en todos los países y está afectando a los trabajadores del mundo, a razón de que se aplican políticas y cambios que perjudican las condiciones laborales en las que debe desempeñarse cada trabajador.

Por otro lado, los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, es regular con un promedio de 2,17, a lo referente a sus dimensiones, los resultados obtenidos muestran que los beneficios sociales son bajos con un promedio de 2,57, las remuneraciones de igual manera son bajas con un promedio de 2,63 y la seguridad social es alta con un promedio de 1,31.

Estos resultados guardan semejanzas con la tesis por (Céspedes, M. 2019), en su trabajo de investigación “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de Lima norte - 2017”, que tuvo como objetivo determinar el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte. Los resultados muestran que el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados, el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación



Administrativa de Servicios - CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 75% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo.

Así mismo, con el trabajo de investigación titulado “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo”, realizado por (Palomino, N. 2016), la cual concluye; una consideración importante respecto a la encuesta aplicada, es que casi la totalidad de los trabajadores que se encuentran bajo la Contratación Administrativa de Servicios - CAS (95%) entienden que la estabilidad laboral es un privilegio que solo alcanza a los servidores públicos de carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, significando una vulneración a su derecho a la dignidad como trabajadores, quienes deben aceptar estas marcadas diferencias entre un régimen y otro. Es decir, coincide con la presente investigación, pues al delimitar nuestra investigación a los trabajadores el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, se comprobó que este régimen vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores generado una inequidad, desigualdad, a pesar de que en muchos casos son los trabajadores que se encuentran bajo este régimen especial quienes realizan labores más extenuantes dentro de las instituciones, pese a ello se observa una desigualdad amplia entre los diferentes regímenes que contempla nuestro marco normativo laboral, pues a la fecha estos debieron ser unificados.

Por lo tanto, a partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general y afirmamos que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.



CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Consideramos que la flexibilización laboral no trae resultados alentadores para los derechos laborales, ya que esta no tiene acceso a una seguridad social para los trabajadores, y genera ciertos riesgos jurídicos, económicos y sociales. Se refleja modalidades precarias de empleo, devaluando la fuerza laboral a nivel mundial.
2. En cuanto a determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 –2019, se pudo apreciar que el 78,6% de los trabajadores jóvenes consideran que la flexibilización laboral es negativa y el 53,6% de los trabajadores consideran que los derechos laborales son regulares. Mediante la aplicación de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se pudo concluir que existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019.

Todo esto se debe a que; gracias a la flexibilización laboral muchos de los derechos laborales de los trabajadores se ven vulnerados y/o desnaturalizados, como se manifiesta en los resultados de la encuesta aplicada a la población. Se evidencia que los trabajadores jóvenes suscritos al Contrato Administrativo de Servicios – CAS desempeñaban una labor mayor a 08 diarias y no se les reconocía sus derechos sindicales pese a estos estar contemplados dentro de dichos contratos suscritos con la Municipalidad. Así mismo, la remuneración que percibían no compensaba la labor que desempeñaban durante el periodo 2017-2019, y no tuvieron ningún incremento en su remuneración. Sin embargo, es de resaltar que los trabajadores jóvenes se encontraban afiliados al régimen de pensiones (AFP u



ONP) y se les garantizaba plenamente el derecho a la afiliación al régimen contributivo de salud.

3. Referente al costo jurídico de la flexibilización laboral, se pudo apreciar que el 58,9% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019, consideran que es negativa. Mediante la aplicación de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se pudo concluir que existe relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017–2019. Debido a que se evidencia un déficit en los Contratos Administrativos de Servicios respecto de la estabilidad laboral que afecta a los trabajadores, dejándolos en una incertidumbre respecto de sus puestos de trabajo, a razón de que la mayoría de contratos no son renovados. De igual forma, se concluyó que a causa de la flexibilización laboral y la diversa normatividad laboral que existe, los derechos laborales fueron vulnerados de forma parcial dentro de dicha institución.
4. Respecto al costo económico de la flexibilización laboral, se pudo apreciar que el 76,8% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017– 2019, consideran que es negativa. Mediante la aplicación de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se pudo concluir que existe una relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019. Debido a que un trabajador de naturaleza permanente tiene mayores beneficios económicos que un servidor del régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Así mismo, la población encuestada no considera correcto que no se les reconoce el beneficio social de Compensación por Tiempo



de Servicios (CTS), y de forma parcial manifiestan su inconformidad con que la remuneración de un trabajador de mencionado régimen este calificada como renta de cuarta categoría.

5. Finalmente, en cuanto al costo social de la flexibilización laboral, se pudo apreciar que el 55,4% de los trabajadores jóvenes de la municipalidad distrital de Wanchaq periodo 2017 - 2019, consideran que es negativa. Mediante la aplicación de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se pudo concluir que existe relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019. Debido a que no fueron capacitados respecto al trabajo desempeñado, pese a ello estar contemplado dentro del contrato suscrito con la institución. Por otra parte, la población encuestada manifiesta que, si se les reconoció su derecho a vacaciones, pero muchos de ellos solo gozaron de vacaciones trucas.



RECOMENDACIONES

1. Para que una institución pueda implantar la flexibilización laboral, se recomienda evaluar o realizar un estudio de la forma organizacional de dicha entidad, las políticas públicas, la normatividad y las condiciones en las cuales vienen laborando sus trabajadores. Solo de esa manera se podrá evitar un trabajo precario, y el desconocimiento de derechos por partes de los trabajadores, ya que en la mayoría de casos y sobretodo las personas jóvenes, acceden a este tipo de empleos por urgencia, necesidad o para adquirir experiencia.
2. Los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq son seres libres, con derechos reconocidos por el Estado Peruano, por lo que toda decisión o modificación de la Ley que se dé en el marco normativo legal laboral dentro del Estado no debe vulnerar o lesionar los derechos laborales de ningún trabajador. Así mismo, recomendamos la eliminación permanente de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, ya que esta es considerada como una modalidad contractual en la cual se vulneran derechos laborales.
3. Por otro lado, también sugerimos que algún ente estatal se encargue de supervisar y pueda sancionar a las instituciones públicas (como la municipalidad de Wanchaq), que sigue contratando bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, pues en fecha 07 de abril del 2012 se promulgo la Ley N°29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (CAS) y otorga derechos laborales, y aun así el mencionado régimen sigue en proliferación.
4. Se recomienda informar al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al Contrato Administrativo de Servicios, a fin de crear una cultura y/o conocimiento laboral, para que de esa forma los trabajadores puedan conocer sus derechos y ejercer defensa sobre ellos.



5. De igual forma, recomendamos a la Municipalidad Distrital de Wanchaq, la implementación de forma escalonada de las remuneraciones, hasta cubrir el valor de la fuerza del trabajo y las necesidades personales de los trabajadores. Que las horas de trabajo no excedan a lo suscrito en el contrato y que se haga efectiva el derecho a sindicalización e los trabajadores.
6. Finalmente, recomendamos que la Municipalidad Distrital de Wanchaq cumpla con brindar las charlas de capacitación a los trabajadores jóvenes que se encuentran bajo el régimen ya mencionado, para que estos puedan desempeñarse de forma eficiente en los diferentes puestos y labores que se les asigne, de esta forma generar más conocimiento laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- Corominas, A., & Rafael, A. (2003). La anualización de la jornada laboral: Nuevos problemas de optimización en la organización del tiempo de trabajo. *Sociedad de Estadística e Investigación Operativa*, 24-26.
- Alvarez, C. (1997). Nuevas dualidades del mercado de trabajo. *Revista Sistema*, 140-141.
- ALVARO VIDAL BERMUDEZ, FERNANDO CUADROS LUQUE, CHRISTIAN SANCHEZ REYES. (2012). *FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL PERÚ Y REFORMAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ASOCIADAS: UN BALANCE TRAS 20 AÑOS*. SANTIAGO: SERIE DE POLÍTICAS SOCIALES- CEPAL /.
- Angeles, K. (2014). Panorama de la Seguridad Social en el Perú. *Derecho y Sociedad*, 1-7.
- Arenas, G. (2007). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogota: Legis Editores.
- Ataroma, M. (2008). Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios. *Revista Jurídica del Perú*, 20-26.
- Azuela. (2012). Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana.*, 7-26.
- Balaguer, M. (1990). *La interpretación de la Constitución por la Jurisdicción ordinaria*. Madrid: Civitas.
- Balbin E. y Gamero J. (2011). *Diagnostico y agenda de los trabajadores para los candidatos presidenciales*. Lima: PLADES.
- Bermúdez, A.; Cuadros, F. & Sánchez, C. (2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección asociadas: un balance tras 20 años*. Santiago: CEPAL, Serie de Políticas N° 175.
- Blancas, C. (1993). Las normas laborales del proyecto de Constitución. *Derecho y Sociedad*, 7.



- BRONSTEIN, A. (1983). "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados". *Derecho Laboral*, P.03.
- Bronstein, A. (1983). La flexibilidad del trabajo en los países industrializados. *Derecho Laboral*, P.03.
- Bueno, R. (2004). Hacia una Definición de los Beneficios como gasto deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho y Sociedad*, 1-9.
- Bueno, R. (2005). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta. *Revista del Instituto Peruano de Derecho Tributario*, 67.
- Cabanellas, G. (1959). *Derecho Sindical y corporativo*. Argentina: 16.
- Camacho, I. (2014). La flexibilización y la negociación colectiva. En Kurczyn. P, & Tena, R., *Temas selectos de Derecho Laboral* (pág. 577). Mexico: ISBN.
- Canessa, M. (2003). *Las violaciones a la libertad sindical en el Perú*. Lima: CEDAL.
- Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de los derechos (core rights) y el "ius cogens". *Revista del Ministerio de trabajo y Migraciones*, 111-151.
- Carrasco. (2008).
- CARRASCO DIAZ, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Castillo, J. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano* (SEXTA ed.). Lima, Peru: EBC Ediciones S.A.C.
- Castillo, L. (2019). El Significado del Contenido Esencial de los Derechos Fundamentales. *Revista Foro Jurídico* , 152.



- Céspedes, M. (2017). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017*. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. MC.
- Colmenares, B. (2011). Los Derechos Laborales inespecificos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 57-86.
- De Buen, C. (s.f.). Flexibilización de las relaciones de trabajo. 47.
- De Churrua, P. (2008). *Los Seguros sociales obligatorios en España*. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6363/7838>
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- De La Villa Gil, L. (1968). Mesa Redonda sobre Estabilidad en el Empleo. *revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales*, Año IV, N° 10, 141.
- Ermida. (1992). La flexibilidad del Derecho laboral en algunas experiencias comparadas. *Ius et Veritas*, 14.
- Ermida Uriarte, O. (1991). "Las relaciones de trabajo en América Latina" Oficina Regional de la OIT para América Latina y el caribe . *Crítica & Comunicación*, 24.
- Ermida, U. (2010). *Derechos Humanos Laborales*. Recuperado el Setiembre de 16 de 2020, de <http://www.fder.edu.uy/>
- Escalante, M., Parada, E., & Reyes, A. (2009). Incidencia de la Flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores Salvadoreños. *Tesis*. San Salvador, Chile.



- Fernández, M. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid- España: Civitas.
- Fina, L. (2001). *El reto del empleo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Franco, A, y Ñopo H. (2018). *Avances de investigación Empleo productividad e innovacion.Ser Joven en el Perú: Educación y Trabajo*. Lima: GRADE/OXFAM.
- Fuentes, C. (1995). Flexibilidad autentica y flexibilidad espurea. *ASESORÍA LABORAL N°57 LIMA*, 11.
- Garcia, A. (2012). *Diccionario Juridico & Latino* . Lima : EDIGRABER.
- Garcia, N. (2005). *Competitividad y mercado laboral*. Santiago de Chile.
- Gómez, F. (1992). La flexibilización del contrato de trabajp. Una regresión de los logros contemporáneos. *Boletin de Dereccho Social*, 7-8.
- Gomez, L., & Gouzy, J. (2018). *Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo. Tesis*. Bogota, Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Zapata Salazar, N. E., & Mendoza Torres, C. P. (2013). *Metodología de la investigación*. Punta Santa Fe: Impresora Apolo, S.A. de C.V.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014).
- Hernandez, Fernandez, y Baptista, M. (2010). *Metodologia de la Investigación*. MEXICO: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de l ainvestigación*. Mexico: Mexicana.
- Hurtado y Dávila. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales*. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de [:///C:/Users/user/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf)



INAGEP. (15 de Enero de 2020). *Instituto Autonomo de Gestión Pública*. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de <https://www.inagep.com/contenidos/beneficios-laborales-en-el-peru-resumen>

Javiller, J. (1989). *El futuro del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación cultura Universtaria.

Krotoschin, E. (1968). Notas sobre el llamado Derecho al Empleo. *revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10*, 111.

Libertad de Sindicación, N.º 0008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional Catorce de Septiembre de 2005).

Libertad de Sindicación, N° 0008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 14 de Septiembre de 2005).

Lopez del Paso, R. (2011). William H. Beveridge y su influencia en los sistemas públicos de previsión social. *Extoikos*.

López, J. (1997). *Instituciones de Dertecho de trabajo y de Seguridad Social*. Mexico: Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM.

Lucana, A. (2016). *Flexiseguridad laboral y contenido esencial del derecho al trabajo*. Cusco, Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, M. (2012). Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf

Molero, J. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Thompson Civitas.

Morón, J. (2008). El RECAS es una medida necesaria que representa un avance, pero transitoria. *Revista Juridica del Perú*, 14.



MTPE, M. d. (2011). Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/relacion_laboral_despido.pdf

Mujica, J. (3 de Marzo de 1995). La Republica. *Necesitamos una reforma laboral Democratica*, pág. 11.

Mundlak, G. (2007). Derecho del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 213-242.

Naranjo, R. (2000). *Los limites de los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares: La buena fe*. Madrid: Centro de Estudios Politicos y Constitucionales.

Neves, J. (2007). *Introduccion al Derecho Laboral* (Vol. segundo). Lima: Fondo editorial.

Neves, J. (2007). *Introduccion al Derecho Laboral* . Lima: Prnted In Peru .

OIT. (1998). *Negociar la Flexibilidad: Función de los interlocutores sociales del Estado*. España.

OIT. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. España.

OIT. (s.f.). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Obtenido de www.ilo.org/communication

Organización Internacional del Trabajo, O. (2001). *HECHOS CONCRETOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de www.ilo.org/communication

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Economico- OCDE. (s.f.). *Flexibilidad y mercado de trabajo: el debate actual*. Recuperado el 16 de setiembre de 2020, de 1987: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1845270&pid=S0186-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1845270&pid=S0186-1042201000020000300024&lng=es)

[1042201000020000300024&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1845270&pid=S0186-1042201000020000300024&lng=es)

Osorio, M. (1996). *Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales* . Buenos Aires: Heliasta.

Palomino, N. (2016). *onsecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial De Trujillo*. Trujillo, Perú.



Pasco Cosmópolis, M. (1996). "La flexibilización en América Latina". *"Direito e Processo do Trabalho"*, pp, 116, 118, 119. .

Perez, A. (1981). Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-

ElTrabajadorComoSujetoDelDerechoDelTrabajoEspanolS-2495881.pdf

Pérez, G. (2008). Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/38.pdf>

Pineda, L. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: Checkpoint.

PIÑA, D. (2006). *Gestión de Recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica*. Madrid: pearson.

Quiroz, J. (2010). Taylorismo, Fordismo y administración científíica en la industria Automotriz. *Gestión y Estrategia*, 75-87.

Quispe, Y. (2013). Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo 1057 en los trabajadores de la Sociedad de Beneficiencia publica del Cusco. Cusco, Perú.

Reynoso, C. (2006). *Derecho del Trabajo: Panorama y tendencias*. Mexico: UAM AZCAPOTZALCO.

Roman, G. G. (2016). *tesis: FACTORES QUE HAN DETERMINADO LA INCORPORACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA* . Huancayo: Repositorio: Universidad .

Rubio, J. y Varas, J. (1997). El análisis de la realidad. En *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: CCS.

Rubio, M. (2012). *Para conocer la Constitución de 1993*. Lima: PUCP.



- Ruiz Garcia, A. (s.f.). *Diccionario Jurídico y Latino*. Lima: Edigraber, editora gráfica bernilla.
- Saco, R. (2001). Remuneración y beneficios sociales. *Revista de la facultad de Derecho UNIFE*, 147.
- Samame, V. (2005). *La Flexibilidad del derecho de trabajo*. Lima, Perú.
- Simitis, S. (1997). *La legislación laboral todavía tiene futuro*. Paris: Droid.
- Soluciones Laborales. (2017). Importancia del Registro de Asistencia y de salida en el Regimen de la actividad privada. *Soluciones Laborales*, 173-176.
- STC, Exp. N.° 4922-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 18 de Octubre de 2007).
- STC, Exp. N.° 0020-2012-AI/TC. (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2014).
- Stein, E. (2000). *LA CONSTITUCIÓN ECONÓMICA*. LIMA: FACULTAD DE DERECHO Y CC PP/ UNIVERSIDAD DE LIMA.
- STEIN, E. (2000). *LA CONSTITUCIÓN ECONÓMICA* . LIMA : FACULTAD DE DERECHO Y CC PP/ UNIVERSIDAD DE LIMA .
- SUNTRACS. (18 de Octubre de 2009). Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de <https://www.laestrella.com.pa/opinion/columnistas/091018/derecho-fundamental-sindicalizacion#:~:text=Es%20el%20derecho%20que%20tienen,la%20Ley%20y%20a%20sus%20estatutos>.
- Tirado, R. (2010). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. Lima, Peru.
- Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: Análisis coparativo. *Revista Advocatus*, 4.
- Vargas, J. (7 de Junio de 2013). *Activo Legal*. Recuperado el 20 de Agosto de 2020, de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/502-flexibilizacion-salarial-salario-60->



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: “IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES: ESTUDIO DE CASOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, 2017 – 2019”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	ENFOQUE	ALCANCE
¿Qué relación existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad de Wanchaq, 2017 – 2019?	Determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad de Wanchaq, 2017 – 2019.	Existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad de Wanchaq, 2017 – 2019.	Flexibilización laboral Dimensiones: • Sc 1. Costo jurídico. • Sc 2. Costo económico. • Sc 3. Costo Social	Cuantitativo DISEÑO No experimental – longitudinal	Descriptivo – Correlacional



PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2:	POBLACION Trabajadores
<p>PE1: ¿Qué relación existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos laborales de los jóvenes trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos</p>	<p>OE1: Determinar la relación que existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos laborales de los jóvenes trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019.</p> <p>• OE2: Determinar la relación que existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la</p>	<p>HG1: Existe una relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de derechos laborales de los jóvenes trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre el costo económico de la</p>	<p>Derechos laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sc 1. Beneficios sociales. • Sc 2. Remuneración. • Sc 3. Seguridad social. 	<p>jóvenes de la Municipalidad distrital de Wanchaq</p> <p>MUESTRA</p> <p>56 Trabajadores jóvenes de la Municipalidad distrital de Wanchaq</p>