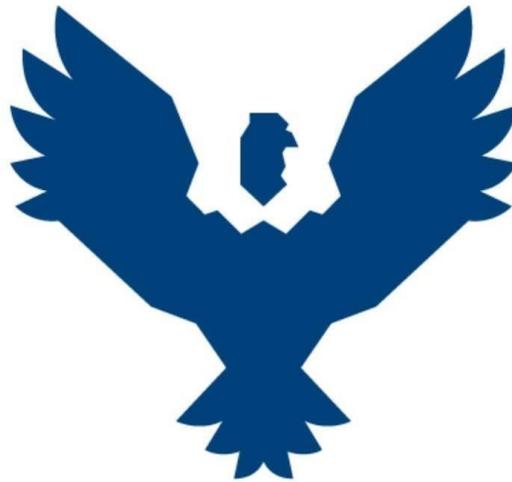




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**“LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y EL FUTURO
DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ”**

Presentado por:

Bach. Lidia Josabet Illa Tunqui.

Bach. Pamela Mayumi Jiménez Ttito.

**PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

Asesor:

Dr. José Hildebrando Díaz Torres.

Línea de investigación:
Estado constitucional
Derechos Humanos y Derechos Fundamentales.

Cusco – Perú

2022



AGRADECIMIENTOS

Habiendo concluido la ejecución de este proceso para concretizar nuestro trabajo de tesis, queremos agradecer a todas las personas que nos acompañaron (nuestros familiares y nuestro asesor de tesis Doctor; José Hildebrando Díaz Torres), quienes aportaron con su apoyo moral y conocimientos en todo momento. Asimismo, agradecemos al Banco BBVA y Banco Interbank de Cusco, por darnos la oportunidad de entrevistarlos y lograr visualizar en la práctica los cambios socioeconómicos que está generando la tecnología en las entidades bancarias.

Cusco, 14 diciembre del 2022.



DEDICATORIA

A DIOS, por permitirme tener vida,
así como la posibilidad de ser mejor
persona y tener un comportamiento
ético en el ámbito profesional.

Pamela Mayumi Jiménez Ttito

A MIS PADRES, por su dedicación y
sacrificio en todas las etapas de mi vida,
y por haberme educado con su ejemplo.

Lidia Josabet Illa Tunqui



INDICE

AGRADECIMIENTOS	2
DEDICATORIA	3
RESUMEN.	8
CAPITULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Limitaciones de la investigación	14
1.6. Viabilidad de la investigación	14
CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.2. Bases Teóricas.	18
SUB CAPITULIO I	18
LA VIGENCIA TECNOLÓGICA	18
1.1 CONCEPTO	18
1.2. EVOLUCIÓN	19
1.3. LA TECNOLOGÍA EN LA ACTUALIDAD	20
1.4. AMENAZAS	20
1.5. FORTALEZAS	21
1.6. LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO	21
EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL PERÚ.	24
2.1 CONCEPTO	24
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL	24
2.3 CASUISTICA DEL PRÁCTICA DEL BANCO BBVA-CUSCO	26
SUBCAPITULO III	27
MERCADO LABORAL	27



3.1. GENERALIDADES	27
3.2. MERCADO LABORAL LOCAL	28
3.3 LAS IMPERFECCIONES DEL MERCADO LABORAL	30
3.4. LA SUPERACIÓN DE LAS IMPERFECCIONES DEL MERCADO LABORAL	30
3.4.1. EL MERCANTILISMO REFORMADO.	30
3.4.2. LA TEORÍA DE LA MOVILIZACIÓN.	31
3.4.3. EL MULTIRREGULACIONISMO.	31
3.5. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	31
3.5.1. COMPORTAMIENTO ECONÓMICO Y ESTRUCTURA POR EDADES DE LA PEA.	32
3.5.2. ESTRUCTURA DE LA PEA POR RAMAS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS	32
3.5.3. ESTRUCTURA DE LA PEA POR POSICIÓN OCUPACIONAL.	33
3.5.4. ESTRUCTURA DE LA PEA POR OCUPACIONES.	33
3.6 COMPONENTES DEL MERCADO LABORAL	33
3.6.1 LA OFERTA DE TRABAJO	34
3.7 EL EMPLEADOR	35
3.8 EL TRABAJADOR	35
3.9 EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL	35
3.10 EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ	36
3.11 EL DESEMPLEO TECNOLÓGICO	37
SUB CAPITULO IV	39
LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA	39
4.1. GENERALIDADES	39
4.2. SECTOR PÚBLICO	39
4.3. SECTOR PRIVADO.	40
4.4. RÉGIMEN CONTRACTUAL	42
4.5. JORNADA LABORAL	42
4.6. REMUNERACIONES	42
4.7. RESPONSABILIDADES.	43
SUBCAPITULO V	44
EL DESEMPLEO TECNOLÓGICO	44
5.1. INTRODUCCIÓN	44
5.2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS Y CONCEPTUALES DEL DESEMPLEO	45
5.3. TIPOLOGÍA DEL TRABAJO	45
SUBCAPITULO VI	47
LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	47



6.1. INTRODUCCIÓN	47
6.3. HISTORIA	48
SUBCAPITULO VII	52
EL SISTEMA BANCARIO EN EL PERÚ.	52
7.1. EL AVANCE TECNOLÓGICO EN LOS BANCOS	52
7.2. EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL PERÚ.	52
7.3. CLIMA ORGANIZACIONAL	53
SUBCAPITULO VIII	55
CASO DEL BANCO BBVA-CUSCO	55
CASO DEL BANCO INTERBANK-CUSCO	56
APPLICATION (APP)	57
PLIN, YAPE Y TUNKI, LUKITA	57
SUB CAPITULO IX	58
ANALISIS DEL D.S 003-97-TR	58
9.1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE FUNDAMENTALES	58
9.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN	58
9.3. DEL CONTRATO DEL TRABAJO	58
9.4. DEL PERIODO DE PRUEBA.	59
9.5. DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO	59
9.7. CAUSAS JUSTAS PARA EL DESPIDO	61
9.8. NULIDAD DEL DESPIDO.	63
9.9. ACTOS DE HOSTILIDAD EQUIPARABLES AL DESPIDO.	63
9.10. DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.	64
En el presente capítulo se establece los derechos que tiene el trabajador en cuanto a cualquier tipo de despido u otro tipo de irregularidad por parte del empleador.	64
9.11. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS	65
9.12. NIVEL DE EMPLEABILIDAD	65
9.13. NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	66
9.14. COMPETENCIAS LABORALES	67
9.15. COSTOS LABORALES	68
9.15.1. CTS	68
9.15.2. Vacaciones	69
9.16. COSTO DE LAS PLANILLAS DE SUELDOS	69
SUB CAPITULO X	70
BILLETERA ELECTRÓNICA	70



10.1.	INTRODUCCIÓN	70
10.2.	DEFINICIONES	71
10.3.	DINERO ELECTRONICO EN LATINOAMERICANA Y EL CARIBE	71
2.4.	Formulación de hipótesis.	74
2.4.1.	Hipótesis de Trabajo.	74
2.4.2.	Hipótesis específicas de trabajo	74
2.5.	Categorías de estudio	74
CAPITULO III		75
MÉTODO		75
3.1	Tipo de Investigación. -	75
3.2	Diseño de la Investigación. -	75
3.3	Población y muestra	75
3.4	Métodos, técnicas e instrumentos de colecta de datos	75
3.5	Técnicas (estadísticas) de análisis de los datos colectados	76
CAPITULO IV		77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		77
ANEXOS		79
Referencias		86



RESUMEN.

En el Perú, la vigencia tecnológica (avance tecnológico) en los centros de trabajo ha tenido implicancia notable en el mercado laboral, tal es el caso de las entidades financieras que determinan su competitividad en la oferta y la demanda, quienes con la tecnología ofrecen a sus clientes realizar sus transacciones y tramites desde la comodidad de sus hogares, sin necesidad de realizar largas colas. Situación que según encuesta realizada genera la robotización laboral y reducción de recursos humanos. Además, se analiza el D.S N° 003-97-TR, que genera una desconfianza y desprotección laboral.

El objetivo principal de esta investigación es “diagnosticar si la vigencia tecnológica en los centros de trabajo afectara el futuro del mercado laboral en el Perú”, orientándose a las autoridades avocadas a la protección de derechos laborales, que puedan plantear alternativas de solución a futuro. Por el tipo de investigación básica lo que buscamos es proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Adicionalmente se aplica un nivel de investigación descriptivo exploratorio que describirán las categorías que conforman el problema para luego demostrar las hipótesis planteadas y al mismo tiempo explicar cómo es la realidad.

Llegando a la conclusión que el Perú en el contexto actual en el que nos encontramos, está y estará caracterizado por el trabajo remoto o teletrabajo, ya que los empleadores se ven en la necesidad de implementar programas informáticos para ejecutar el trabajo remoto. Es así que en el caso de las entidades bancarias y financieras, el avance tecnológico y el internet son también aliados indispensables, ya que cada vez son más las entidades que realizan fuertes inversiones en innovación tecnológica para ofrecer servicios de toda índole, mediante una llamada telefónica, un mensaje de texto, con el uso de aplicativos, la billetera electrónica o a través de las redes sociales, servicios que antes solo se podían brindar acudiendo a una plataforma de manera presencial. Hecho que viene generando una precarización laboral al interior de las entidades financieras, puesto que también la inteligencia artificial viene reemplazando al ser humano; y consecuente e inexorablemente hará que los puestos de trabajo en este sector ocupacional se reduzcan.

Palabras clave: vigencia tecnológica, mercado laboral, robotización laboral, legislación laboral.



ABSTRACT

In Peru, the technological validity (technological advance) in the workplace has had notable implications in the labor market, such is the case of financial entities that determine their competitiveness in supply and demand, who with technology offer your customers carry out their transactions and paperwork from the comfort of their homes, without having to wait in long lines. Situation that according to the survey carried out generates labor robotization and reduction of human resources. In addition, D.S N° 003-97-TR is analyzed, which generates mistrust and lack of labor protection.

The main objective of this research is "to diagnose if the technological validity in the workplaces will affect the future of the labor market in Peru", oriented to the authorities dedicated to the protection of labor rights, who can propose alternative solutions in the future. Due to the type of basic research, what we seek is to provide theoretical and conceptual foundations to the problem posed. Additionally, a descriptive exploratory level of research is applied that will describe the categories that make up the problem to later demonstrate the hypotheses and at the same time explain what reality is like.

Coming to the conclusion that Peru in the current context in which we find ourselves, is and will be characterized by remote work or teleworking, since employers are in need of implementing computer programs to carry out remote work. Thus, in the case of banking and financial entities, technological advances and the Internet are also essential allies, since more and more entities are investing heavily in technological innovation to offer services of all kinds, through a phone call. , a text message, with the use of applications, the electronic wallet or through social networks, services that previously could only be provided by going to a platform in person. A fact that has been generating job insecurity within financial institutions, since artificial intelligence has also been replacing the human being; and consequently and inexorably it will cause the jobs in this occupational sector to be reduced.

Keywords: technological validity, labor market, labor robotization, labor legislation.

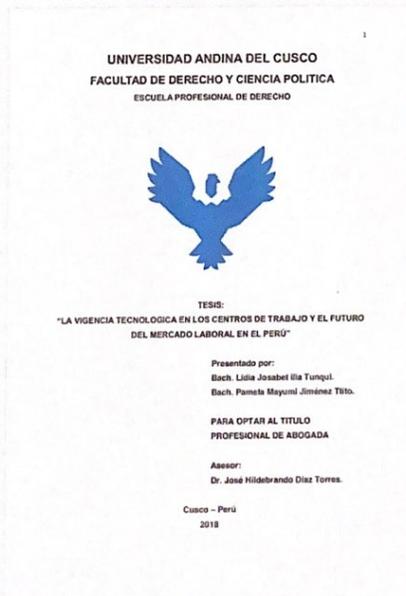


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Lidia Josabet Illa Tunqui Pamela Mayumi Jiménez Ttito
Título del ejercicio: LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y ...
Título de la entrega: LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y ...
Nombre del archivo: TESIS_CORREGIDA_pdf.pdf
Tamaño del archivo: 2.33M
Total páginas: 86
Total de palabras: 22,537
Total de caracteres: 117,298
Fecha de entrega: 21-dic.-2022 07:22p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1985680558





LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Tecnológica Israel

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

1%

3

e-spacio.uned.es

Fuente de Internet

1%

4

repository.libertadores.edu.co

Fuente de Internet

1%

5

www.ciedhumano.org

Fuente de Internet

1%

6

es.m.wikipedia.org

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Autonoma del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

8

eprints.ucm.es

Fuente de Internet

<1%



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:
**“LA VIGENCIA TECNOLOGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y EL FUTURO
DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ”**

Presentado por:

Bach. Lidia Josabet Illa Tunqui.

Bach. Pamela Mayumi Jiménez Ttito.

**PARA OPTAR AL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

Asesor:

Dr. José Hildebrando Díaz Torres.

**Cusco – Perú
2018**



LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

por Lidia Josabet Illa Tunqui Pamela Mayumi Jiménez Ttito

Fecha de entrega: 21-dic-2022 07:22p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1985680558
Nombre del archivo: TESIS_CORREGIDA_pdf.pdf (2.33M)
Total de palabras: 22537
Total de caracteres: 117298



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Para nadie es ajeno que en los últimos tiempos en lo que más ha avanzado la humanidad es en el sector tecnológico y las comunicaciones, llegando a revolucionar el contexto ocupacional, es decir el mercado laboral, toda vez que el cambio tecnológico obliga a las empresas a asumir nuevas formas de gestión laboral a efectos de seguir siendo competitivos.

Este cambio transicional en la tecnología genera desafíos de todo orden para el sector productivo. En el presente caso nos referiremos únicamente a los cambios que provoca la vigencia tecnológica en el sector de la empleabilidad laboral, referido al sector bancario y financiero.

Por otra parte, tampoco es ajeno que actualmente el país vive en una suerte de precarización laboral, ya que, de acuerdo a datos obrantes en el INEI, solo el 28% del total de la Población Económicamente Activa (PEA) en Perú, estimada en 17 millones 70.100, trabaja en el sector formal, es decir cuatro millones 539.800. Este dato se contrasta con la otra cara de la moneda, donde según estadísticas de la misma fuente, se puede apreciar que más de 11 millones de peruanos laboran en condición de precariedad informal, (América economía, 2018); es decir no gozan de ciertos derechos laborales como el seguro social, el pago de la CTS, etc.

Desde ya, que la data anterior resulta preocupante, a lo que se suma que en la actualidad la revolución tecnológica viene sustituyendo de manera sistemática al recurso humano, fenómeno que a opinión de los expertos en un futuro no muy lejano habrá trabajadores que serán desplazados, ya que sus tareas serán automatizadas, para mayor eficiencia. El problema que se deriva de esta situación es ¿qué hacer con estas personas?, en ¿qué emplearlas? y ¿cómo? (Infobae, 2018)

Al tiempo de reflexionar sobre la realidad anterior, (el avance o vigencia tecnológica) también se debe reconocer que a lo largo de la historia de la humanidad nos encontramos con innumerables casos en los que el avance tecnológico ha provocado cambios favorables para la sociedad y la persona,



facilitando el trabajo, pero a la vez reduciendo la mano de obra. Así por ejemplo podemos citar los cambios producidos en la agricultura que a lo largo de su vigencia se fueron creando implementos agrícolas tan básicos, pero que lejos de ser perjudicial, facilitaron la labor del agricultor, los mismos que siguen en permanente mejoramiento tecnológico, como los arados jalados por toros que reemplazaron los tirapiés (chaquitajlla en esta parte del ande), pasando por los tractores agrícolas, para que hoy en día se hable de sembradoras implementadas con GPS, riego tecnificado, drones fumigadores, etc. cuyo uso permite facilitar el trabajo agrícola, pero que al mismo tiempo provoca la sustitución de la mano de obra.

Si bien es cierto que la tecnológica ha sido y seguirá siendo fundamental en la vida cotidiana del ser humano y la sociedad, (ya que su presencia hace que la persona viva con mayor holgura, teniendo en cuenta que aporta rapidez, información, soluciones, etc.); sin embargo, no deja de ser una realidad, que este avance tan acelerado, en un futuro no muy lejano podría eliminar la necesidad de muchos puestos de trabajo o dejar a algunos trabajadores en situaciones más precarias que antes. Al respecto Erik Mcafee y Andrew Brynjolfsson, (Andrew & Erick, 2014);

En una investigación realizada todavía el año 2014, titulada “La segunda era de las máquinas” pronostican que, debido a la tecnología, en el futuro millones quedarán sin empleo: “Las máquinas ya no solo realizan tareas repetitivas y rutinarias, sino que cada vez son más capaces de realizar cosas que antes se nos antojaban imposibles, como conducir vehículos, diagnosticar enfermedades u ofrecer asesoría financiera”.

En el caso concreto de la presente investigación, nos avocaremos a analizar el futuro laboral de los trabajadores de los bancos, partiendo del enunciado problemático, que hoy en día, las entidades financieras invitan (mediante ofertas de disminución o exoneraciones de cobros), al uso de formas de transacción alternativas, como las plataformas virtuales, las aplicaciones – conocidas como APP –, la billetera electrónica, el uso del cajero automático, etc. evitando así, que las transacciones bancarias yo no requieran de ser realizadas en las tradicionales ventanillas, sino mediante el uso de la tecnología o las plataformas virtuales desde la comodidad de los hogares. Situación a la que en la presente investigación la hemos denominado, “vigencia tecnológica”



Como se tiene dicho en los párrafos anteriores, este avance tecnológico o vigencia tecnológica, provocara que en algún momento la mayor parte de clientes de los bancos ya no realicen sus operaciones de manera presencial, lo que acarreará inevitablemente el debilitamiento de la demanda de trabajadores para cubrir actividades laborales en este ámbito de empleabilidad productiva, por lo que urge analizar el impacto del avance tecnológico en este sector a efectos de proponer la adaptación de nuevas políticas normativas en el Derecho Laboral con el propósito de que esta parte de la población laboral no se vea afectada negativamente.

En cuanto al futuro laboral de las entidades financieras y bancarias, se tiene un dato importante proporcionado por los mismos ejecutivos de dos entidades financieras conocidas en nuestra ciudad. Se trata de que a la fecha muchas de las personas que actualmente las vemos laborando en los bancos, no tienen una relación laboral directa con el banco, sino sus contratos son de tipo civil o son contratados por empresas de intermediación laboral, conocidas como las cervices.

1.2. Formulación del problema

Por estas consideraciones, es que nos formulamos las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿La vigencia tecnológica en los centros de trabajo afectará el futuro del mercado laboral en el Perú?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿El avance tecnológico al interior de las entidades financieras provocara una precarización laboral?
- ✓ ¿Con la implementación tecnológica, las entidades financieras están tendiendo a la reducción de puestos de trabajo?



1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Diagnosticar si la vigencia tecnológica en los centros de trabajo afectara el futuro del mercado laboral en el Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar si el avance tecnológico al interior de las entidades financieras provocara una precarización laboral
- ✓ Establecer si con la implementación tecnológica, las entidades financieras están tendiendo a la reducción de puestos de trabajo

1.4. Justificación de la investigación

Conveniencia

La presente investigación servirá (como se tiene dicho en uno de los objetivos) para conocer si la implementación de la tecnología afectara el futuro del mercado laboral , cuando por ejemplo las empresas productoras y el sector ocupacional ya no requieran de personas para mantener sus niveles de productividad. Consecuentemente las personas involucradas en el quehacer laboral de nuestro país deberán tomar medidas para convivir en un mercado laboral con desempleo masivo.

Relevancia Social

Las investigaciones aplicadas, siempre tienen una trascendencia social, en cuanto y en tanto los resultados generan beneficiarios directos, por lo que en el presente caso consideramos que el resultado de la misma ayudará a entender que un futuro no muy lejano, el mercado ocupacional del sector bancario y financiero se verá precarizado, por lo que los trabajadores de ese rubro deberán migrar a otras especialidades y cuando ello ocurra no se vean sorprendidos con dicha realidad.

Implicancias Prácticas

Al mismo tiempo, los resultados de la presente investigación, ayudará a entender una realidad inminente en cuanto al contexto laboral del sector financiero en nuestro país y si bien no podrá resolver de manera directa esta situación problemática que se avecina, sin embargo, se pondrá en alerta de las autoridades, personas y entidades



comprometidas con la gestión laboral.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente investigación reúne las características, las condiciones técnicas, operativas y financieras que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos trazados en su oportunidad en el proyecto correspondiente, por lo que no han existido limitaciones para su conclusión.

1.6. Viabilidad de la investigación

La presente investigación ha sido viable en cuanto a la información requerida, a los aspectos logísticos, financieros, académicos etc., que se han requerido para su culminación. Asimismo, durante la ejecución y recojo de información de los datos requeridos se ha contado con la predisposición de las personas elegidas para brindar información, detalle que se incorpora en la presente tesis.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El primer antecedente del presente trabajo es la investigación extraída del repositorio indexado de REDALYC, bajo los siguientes datos:

Título:

“CONVERGENCIAS TECNOLÓGICAS EN LA ERA DE LA INTEGRACIÓN HOMBRE-MÁQUINA”

Autor: Santiago Koval; (Koval, 2011) (Cubas Rodriguez & Ventura Fernandez, 2017)

Principales Conclusiones:

1. La llegada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación a partir de la década de 1970 produjo cambios de orden cualitativo en lo tecnológico realizable y en lo tecnológico concebible. Estas transformaciones se han expresado respectivamente en cambios de registro material y conceptual en nuestro espíritu de época, una nueva era en la historia de la humanidad signada por el uso cotidiano y natural de las tecnologías digitales. Las entidades tecnológicas de nuestra era asumen un nuevo grado de existencia material, que supone un salto cualitativo trascendental dentro de la tendencia milenaria de figuras mitológicas en que se fundan. Desde los discursos y las prácticas científicas que los promueven, los seres artificiales de nuestra era se presentan como más perfectos, reales y fidedignos que cualquiera de las criaturas que les precedieron.
2. El surgimiento de entidades artificiales ontológicamente homogéneas, en todos los aspectos de su naturaleza, a las originales que imitan ha encontrado refugio conceptual en la noción teórica de singularidad tecnológica, definida como un cambio de estado cualitativo y trascendental, más allá del cual los modelos científicos dejan de tener validez predictiva y explicativa, y deben por tanto ser reemplazados por un nuevo paradigma de conocimiento. Entendida, así como una pérdida fundamental de los puntos de referencia, la noción de singularidad tecnológica se ha convertido así en el eje conceptual por excelencia de los argumentos teóricos de nuestro tiempo, y a su alrededor se han concentrado todas las posturas discursivas, ficcionales o no, que ensayan acerca de los



escenarios posibles que sobrevendrán en un futuro inminente a raíz del enorme avance tecnológico de las últimas décadas.

3. Promovida por las TIC, la singularidad tecnológica se propone como el resultado de la posibilidad real de alcanzar un nuevo estadio en el linaje evolutivo de los hombres y las máquinas. Del lado de la integración exógena, la singularidad se expresa en la emergencia del androide, ser artificial de naturaleza idéntica al ser humano, dotado en su máxima expresión de inteligencia y conciencia artificiales. Del lado de la integración endógena, en la aparición del poshumano, ser humano de naturaleza idéntica a una máquina, descargado en su máxima expresión a un sustrato digital.
4. Los nuevos discursos de lo posible, que impactan a todo momento nuestro imaginario contemporáneo, no hacen otra cosa que repetir y reformular, una y otra vez, temores ancestrales arraigados desde los orígenes de la humanidad misma. En su conjunto, pronostican mundos poshumanos y realidades pos binarias, en los que el ser humano y su entorno inmediato, tal como los conocemos, han dejado de existir.

Las conclusiones de este primer antecedente aportan de manera directa al argumento esgrimido, en cuanto a que las TIC, y la evolución tecnológica – tan singular - se proponen alcanzar una nueva etapa en la interacción del hombre con la tecnología (estadio en el linaje evolutivo de los hombres y las máquinas)

El segundo antecedente lo constituye el artículo científico publicado en la revista electrónica de los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, bajo los siguientes datos:

Título:

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Autores: Sonia Cubas Rodríguez y Letty Ventura Fernández; (Cubas Rodriguez & Ventura Fernandez, 2017)

RESUMEN:

En el presente trabajo se aborda sobre la ciencia y el derecho que en este artículo van de la mano; ya que debido a los grandes acontecimientos tecnológicos se ha llegado a cuestionar si la inteligencia artificial podría llegar a ser una gran amenaza o simplemente una ayuda para el ser humano.



Debemos de preguntarnos si ¿El ser humano realmente se encuentra preparado para que en un futuro este pueda llegar a ser desplazado por una máquina?

Desde la perspectiva actual vemos que el desarrollo tecnológico ha superado notablemente las expectativas del ser humano.

¿Hasta qué punto el ser humano puede llegar a manejar esta situación? y ¿En qué momento puede perder el control?, tomando en cuenta a la bioética es acaso posible pensar que conforme se van perfeccionando estas máquinas podrían llegar a sentir como personas y que rol desempeñaría el campo jurídico en esta situación, llevándonos a la siguiente interrogante si es que ¿La vida de estos sería un bien jurídico?, ¿Formarían parte de los derechos humanos o serían defendidos al igual que un ser humano?

Palabras clave: Inteligencia Artificial, bioética, vida, máquina, tecnología, derecho.



2.2. Bases Teóricas.

SUB CAPITULO I

LA VIGENCIA TECNOLÓGICA

1.1 CONCEPTO

La vigencia o avance tecnológico es un proceso de innovación que consiste en la creación de nuevas herramientas, con la finalidad de poder facilitar y generar mayor eficiencia en la ejecución de una determinada actividad.

Por otro lado, para que este proceso de innovación siga siendo vigente en las entidades, realizan la adquisición de bienes tecnológicos vigentes, el cual facilita el trabajo a las entidades bancarias, de esta manera se genera la simplificación de los servicios prestados.

Según RINCON, “Las innovaciones tecnológicas constituyen una de las principales causas de cambio y adaptación del sistema financiero, en las últimas décadas, al nuevo entorno competitivo, por lo que constituyen un elemento de cambio estructural y un factor estratégico clave.

Los avances continuos en las tecnologías de la información contribuyen al crecimiento, estabilidad y eficiencia de la banca y, por tanto, a la consecución de objetivos estratégicos, tales como reducción de costes, agilidad de funcionamiento e innovación de productos o servicios” (RINCON, 1994), citado por (Larran & De los Reyes, 2007)

Adelantando opiniones, se puede avizorar que las formas de trabajo dependientes se irán precarizando para dar paso al empleo independiente, tal como se puede apreciar de los resultados de la Encuesta Nacional de hogares a través de sus Cuestionarios ENAHO.01A (capítulo 500 sobre Empleo) y ENAHO.04 (Cuestionario del trabajador independiente) recoge información de la población ocupada en condición de independiente (cuenta propia), definido como la persona que explota su propio negocio o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio, no tiene trabajadores remunerados a su cargo y el Empleador o Patrono, definida como la persona que explota su propia empresa o negocio o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio y tiene uno o más trabajadores remunerados a su



cargo, proporcionando los siguientes datos: En el 2017, los trabajadores independientes a nivel nacional ascendieron a 6 millones 753 mil 700 personas que representan el 40,9% del total de ocupados. Asimismo, se componen de empleadores o patronos (9,7%) e independientes o cuenta propia (90,3%). (America economia, 02 de febrero de 2018)

1.2. EVOLUCIÓN

EDAD ANTIGUA

La evolución tecnológica empieza desde la época de cazadores y recolectores (paleolítico (donde ellos crearon diferentes herramientas para conseguir sus objetivos es decir las necesidades que ellos tenían en ese entonces los cuales vendrían a ser la comida y la caza, Con el pasar de los años entramos a la edad del neolítico aumento diez veces más su tecnología, en lo que se refiere a la producción en alimentos y en la caza.

Fue así que con el pasar del tiempo llegaron a crear una máquina de alimentación, la que no necesitaba ningún esfuerzo físico y también les ahorra tiempo.

EDAD MEDIA

En la edad media especialmente en Europa se ha ido dando un avance tecnológico de innovación que generó un cambio radical en el ámbito de producción y el crecimiento económico, tales como los molinos de viento, molinos de agua, los mismos que lograron una significativa mejora en la agricultura.

Por otro lado, se suscitaron grandes avances tecnológicos en el ámbito marítimo, siendo estos barcos, mástiles y otros que constan las partes de una construcción naval.

EDAD MODERNA

La edad moderna tiene como inicio el año 1500 y se extiende hasta el año 1750, es de resaltar que en esta época se dio la recopilación del avance tecnológico que fueron ejecutados en la edad media, los mismos que sufrieron mejoras, gracias al aporte de diferentes científicos de renombre como son Leonardo Da Vinci (inventó el paracaídas), Galileo (mejoro el Telescopio) y Newton (desarrollo el cálculo de las matemáticas).



Es así que la tecnológica por la necesidad de la humanidad de poder simplificar sus actividades y este sea más eficiente, ha estado en constantes cambios con la invención de herramientas que con el pasar de los años se hicieron indispensables de constante avance.

1.3. LA TECNOLOGÍA EN LA ACTUALIDAD

Como es de nuestro conocimiento que la tecnología desde años anteriores se ha estado implantando en la sociedad y convirtiéndose en una necesidad indispensable.

La tecnología actualmente impulsa la facilidad, el ahorro de esfuerzo y sobre todo el ahorro del tiempo en las actividades cotidianas.

Se debe resaltar que la tecnología ha tenido un impacto positivo y negativo en la sociedad, mencionamos esto porque si bien es cierto la tecnología logra la simplificación de las labores humanas, pero también se visualiza que por la misma simplificación la humanidad ha estado convirtiéndose en dependiente de la tecnología, llegando a un extremo que los mismos seres humanos sean reemplazados por estas creaciones tecnológicas como son máquinas, robots y otros. De igual manera estas creaciones tecnológicas están generando que el ser humano no pueda desenvolverse por sí mismo en sus actividades, sintiendo la necesidad innata de un aparato o algún tipo de creación tecnológica.

1.4. AMENAZAS

De acuerdo a los avances tecnológicos y las consecuencias que está generando en la sociedad, la tecnológica se está convirtiendo de una simplificación de actividades a una amenaza para la existencia y labor de los seres humanos. Tal es el caso de las entidades bancarias que prefieren tener una máquina que atienda las necesidades de los usuarios a tener que cubrir una remuneración a un grupo de trabajadores, generando la trasgresión de derechos laborales de los trabajadores del rubro bancario. (Andrew & Brynjolfsson, 2014)



1.5. FORTALEZAS

La tecnología mantiene su vigencia gracias al uso que la humanidad le está dando, por el mismo hecho de que nos simplifica las cosas y por el ahorro del tiempo, la eficacia.

1.6. LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

De acuerdo una investigación desarrollada en la Universidad de Valencia España, (Cardona Rubert, 2003), se tiene que el escenario laboral actual aparece, sin duda, marcado por la introducción y desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación. En el caso español y en comparación con otros estados comunitarios, se observa un incipiente y sostenido desarrollo que no es exclusivo del mundo laboral, sino que afecta a la sociedad española en su conjunto. Así lo ponen de relieve algunos datos: en el año 2000, los gastos en TIC per cápita crecieron en España a una tasa interanual del 18%, cinco puntos porcentuales por encima de la media europea²²; en el 2001, el porcentaje de hogares españoles que disponen de un PC es del 29%, lo que supone un crecimiento anual del 7.4%²³; otro dato que viene a confirmar la tendencia apuntada es que el 90.2 % de los centros de enseñanza primaria y secundaria, según datos del curso 2000/2001, tienen conexión a Internet.

2. EL AVANCE TECNOLÓGICO EN LOS BANCOS

Se puede verificar que las instituciones bancarias están en constante avance tecnológico por la misma naturaleza de su labor, ya que estas instituciones deben realizar un proceso de adecuación de la oferta a la demanda, y generando un beneficio en el mercado empresarial.

La tecnología se adecua al mercado empresarial de bancos por las amenazas de competencia que existe entre dichas empresas dedicadas al mismo rubro. Así se tiene, que en la actualidad los bancos, cuentan con una variada oferta transaccional que ya no requieren de la presencia física de las personas, con efectos de validez legal y jurídica igual a los contratos suscritos de manera presencial, lo cual los bancos lo vienen utilizando de manera muy frecuente. Al respecto es necesario precisar que, antes de la publicación de la Ley N° 27291 “Ley que modifica el Código Civil Peruano”, las normas solo hacían referencia a determinadas formas de manifestación de voluntad, como cuando el artículo 141° disponía como forma de manifestación de voluntad el medio



directo sin hacer diferencia alguna la forma del medio usado, sin embargo después de la modificación se permite el uso de medios electrónicos para expresar la manifestación de voluntad y el uso de la muy conocida firma electrónica, considerando además que la manifestación de voluntad se puede expresar por medios electrónicos u otro análogo, como la grabación de voz, tal como lo expresa el Art. 141-A del actual (Código Civil, 1984).

Abundando en el tema de la manifestación de voluntad, es inevitable referirse al consentimiento, dentro de un contrato (con mayor razón si es un contrato con el objeto de un préstamo bancario) y es que muchos contratos celebrados entre personas naturales y/o jurídicas se perfeccionan con una simple grabación de voz que el cliente efectúa frente a una llamada telefónica, donde la presencia física del prestatario en el banco es solo para firmar los seguros de desgravamen, pagares, etc. Al respecto resulta fundamental lo señalado por el Maestro (Arias Schreiber, 2000), señala que: El consentimiento ofrece dos caras: uno interno, representado por la voluntad de cada una de las partes y que deben confluír para que se de el contrato; y el otro externo que es la declaración de voluntad mediante la cual queda expresada la relación de tipo obligaciona

3. EL SISTEMA BANCARIO EN EL PERÚ.

Debemos entender que el término compuesto, sistema bancario, refiere a instituciones y organizaciones públicas y privadas las cuales se dedican al desarrollo de diferentes transacciones en la actividad mercantil que comercializa con el dinero de sus clientes, siendo estos ahorros, préstamos, inversión y otros.

Por otro lado, El sistema bancario en el Perú se desarrolló desde el siglo XIX dando preferencia al negocio ganero y agricultura, de esta manera poniendo en funcionamiento el primer banco el 15 de noviembre de 1862.

Durante el gobierno de Leguía se impulsó la creación de un banco con inversión estatal, el mismo que tuvo como nombre el Banco de Créditos Agrícola con la finalidad de promover la Agricultura en el Perú. Así mismo el estado creó el Banco Hipotecario.

Hoy en día, existen muchas instituciones bancarias y financieras y en nuestro medio incluso hay cajas de ahorro y crédito y cooperativas, muy exitosas, que



vienen compitiendo con entidades financieras poderosas, como es el caso de la “Caja Cusco” y la “Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán”



SUBCAPITULO II

EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL PERÚ.

2.1 CONCEPTO

En cuanto al tema del ambiente del sector financiero en el Perú, debemos analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Tiene como objetivo determinar. De acuerdo al análisis de diferentes fuentes bibliográficas se aprecia y determina que el ambiente laboral es inadecuado, esto a causa de que el ambiente laboral donde se desarrolla las labores de trabajo no es apto para el correcto desempeño, así mismo las herramientas de trabajo como es una de ellas las computadoras no se encuentran debidamente actualizadas lo que causa pérdidas del sistema lo que desfavorece en el desempeño laboral de los empleados. Finalmente debemos tener en cuenta que otra de las causas es que los trabajadores no son eficientes por el mismo hecho de que los trabajadores viven en un mundo de presión para superar las metas establecidas por la entidad financiera, generando esto una desconfianza entre el jefe y el trabajador, haciendo que el jefe de área se encuentra en constante evaluación a los trabajadores. Por otro lado, también genera un porcentaje bajo de un buen clima laboral por la constante rotación cada tres meses del personal, generando esto que no exista el debido respeto, ayuda mutua y trabajo en equipo entre compañeros de trabajo.

Así mismo en las entidades financieras existe un mal clima organizacional dentro de la institución, también influye en ambiente físico de la entidad, ya que no hay espacio físico necesario para un buen desempeño de sus funciones.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

En cuanto al clima organizacional podemos definir que se conoce como un conjunto de relaciones jerárquicas, relaciones interpersonales en el entorno laboral, el que se puede percibir de manera directa o indirecta por parte de los trabajadores.



“La medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer. El clima de una institución puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la institución” (Brunet, 2011).

Por otro lado, Albariño y otros “Opinan que el clima organizacional, está definido por las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, en la calidad de los procesos” (Albariño, 2000).

En cuanto a los conceptos citados podemos opinar que los climas organizacionales apartes de las relaciones jerárquicas también influyen las características del medio ambiente de la institución en que se desempeñan los miembros de esta entidad financiera y pueden ser influenciadas por factores externas o internas. Por lo que los trabajadores en el proceso del desempeño de sus funciones cada uno tendrán su propia concepción, lo que genera un desacuerdo y falta de coordinación.

Finalmente analizando podemos definir que, si existiera un buen clima o un mal clima organizacional, esto se reflejara como consecuencia en los resultados comerciales y económicos, ya que los trabajadores pondrán mayor énfasis en sus tareas tal como cada uno lo perciben.



2.3 CASUÍSTICA DEL PRÁCTICA DEL BANCO BBVA-CUSCO

El trabajo de campo y la recopilación de información fue realizado en el banco BBVA, concediéndonos una entrevista con el administrador encargado del área de informática, donde tuvimos acceso a una información verídica con referencia a la cantidad de trabajadores.

Empezaremos por redactar que el banco materia de trabajo de campo se inició con el nombre de BANCO LOS ANDES, el cual hasta antes del 2012 tuvo un promedio de 300 trabajadores. Ya en el 2012 tenía la denominación de BBVA, siendo desde entonces que hasta la actualidad cuenta con 60 trabajadores a nivel del Cusco, también el trabajador entrevistado manifestó que el banco BBVA tiene como objetivo seguir reduciendo la cantidad de trabajadores que laboran actualmente en su entidad, esto con la finalidad de brindar un servicio más eficiente, evitar hacer colas en las plataformas del banco y que todo trámite sea virtual a través de un teléfono móvil desde la comodidad de su hogar o trabajo.

Es importante mencionar que este banco cuenta con tecnología de última generación, como por ejemplo en las ventanillas de atención al usuario cuentan con las máquinas contadoras, que anteriormente dicha máquina solo tenía la función de contar, pero actualmente también tiene la función de detectar billetes falsos.

Finalmente, en la entrevista nos informaron que los clientes del banco BBVA tienen una APP totalmente gratis, siendo que los clientes tienen a disposición al personal del banco BBVA para solicitar la instalación de la aplicación y el asesoramiento para la operación desde un teléfono móvil, consistente en (hacer pagos, comprar por internet, hacer recargas a celulares, transferir dinero a otras cuentas), este sistema sofisticado es una herramienta para un servicio más eficiente eficaz.



SUBCAPITULO III

MERCADO LABORAL

3.1. GENERALIDADES

Se denomina usualmente mercado de trabajo al mercado en donde influyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajos.

Una conformación individual, que suele exteriorizarse mediante la solicitud pública (oferta) de trabajadores por parte de una empresa seguida de una entrevista con los postulantes y que finaliza con la selección y contratación del trabajador elegido; una conformación colectiva, en la que uno o más sindicatos negocia con una empresa, un grupo de empresas, o una organización de empleadores, las condiciones de contratación laboral, estableciendo los acuerdos en un convenio colectivo de trabajo. (Pow Sang, 2014).

El mercado laboral también conocido como mercado de trabajo en la que se junta la oferta y la demanda, la que tiene gran trascendencia dentro de nuestra sociedad de ello depende nuestra economía si puede aumentar o disminuir de igual manera se da en los empleos, porque si el mercado laboral afecta de una forma negativa quebrantaría el crecimiento económico, es así que el mercado de trabajo tiene que tener un buen funcionamiento para mejorar el crecimiento económico.

El mercado laboral tiene un factor muy importante y es conocido como “salario”, bajo este estigma un claro ejemplo puede ser que si un trabajador percibe una remuneración baja el desempeño también es bajo y la perjudicada es la empresa, pero si la empresa ofrece un salario alto tendrá gente eficiente.

Es así que la demanda de empleos está estrictamente ligada a la actividad económica, es la que garantiza el crecimiento de los empleos, llegando a la conclusión de que esta demanda laboral proviene de la demanda de bienes y



servicios que se generan gracias a las necesidades de las personas es por eso que las empresas necesitan de más trabajadores para poder cubrir estas necesidades.

Se puede precisar que el mercado laboral sufrió cambios abismales en esta última década y todo esto gracias a las nuevas formas de fabricación, el considerable avance tecnológico los cuales promovieron un cambio estructural en cómo funciona el mercado de trabajo, siendo así que la colectividad avisto la nueva estructura laboral, de esta manera podemos ver que el ser humano es dependiente del dinero que se genera y esto para sobrevivir.

Según Carlos Prieto desde su punto de vista el mercado laboral o fuerza de trabajo se habla de un mercado perfecto o imperfecto, de mercado interno y externo, de un mercado único o segmentado. Para unos se trata de un mercado de trabajo para otros se trata de un mercado de mano de obra, para otros un mercado de fuerza de trabajo.

3.2. MERCADO LABORAL LOCAL

Según MIEDES nos dice que se les da un enfoque predominante en el análisis económico del mercado de trabajo fuertemente influenciado por la escuela neoclásica, intenta describir el mercado laboral como si se tratara de cualquier otro mercado de bienes o servicios, deduciendo las configuraciones de la oferta y la demanda a partir de las decisiones individuales que supuestamente toman los agentes implicados haciendo uso de una racionalidad económica con la que estarían naturalmente dotados.

Este análisis describe que la oferta laboral, es decir el número de personas que participan en el mercado laboral, la duración de la jornada que están dispuesta a dedicar al trabajo y lo que es igual de importante, la calidad de las horas trabajadas (medidas según la cantidad de capital humano incorporado al proceso) sería el resultado conjunto de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación de capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función al salario que espere obtener en el mercado de sus rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas. (C., 2002)

Desde esta perspectiva la diferente productividad de los individuos deriva en última instancia de sus distintas dotaciones en capital humano, y la intervención



de diversos factores institucionales en los mecanismos de fijación de salarios (legislación sobre el salario mínimo, seguidos de desempleo, presencia de mercados internos) estarían en el origen de la segmentación del mercado laboral, entendida esta como la presencia de diferentes condiciones laborales entendida esta como la presencia de diferentes condiciones laborales y niveles salariales en el mercado. (L., 1999)

Es así que tenemos al desempleo siendo este el resultado de la no aceptación por parte del trabajador del salario del mercado es así que hay una liberalización ósea una flexibilización que permite una mayor movilidad de los trabajadores en los diferentes segmentos y sobre todo por el desarrollo de medidas dirigidas a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores con el propósito de incrementar su productividad.

Sin embargo a las conclusiones que llega MIEDES según el análisis convencional pueden ser consideradas parciales dado que este enfoque, al centrarse en un agente tomando decisiones racionales deja fuera la investigación aspectos que tiene una gran incidencia en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo y que son de gran importancia para el análisis de la segmentación laboral y de las causas de desempleo entre estos factores relegados un segundo plano o considerados fuera del dominio destacamos especialmente tres:

- ✓ La pluralidad de motivaciones y de factores ambientales que influyen en los procesos de participación en el mercado laboral
- ✓ El hecho de que la mayor parte de las personas obtiene la renta de su participación en el mercado laboral
- ✓ El mercado de trabajo no es un mercado cualquiera es una institución social conformada por un conjunto de instituciones sociales que influyen a veces simultáneamente, tanto en la determinación de los factores condicionantes de la oferta laboral (familia, educación, sistema de valores) como de la demanda (formas de organización de la producción, modos de la gestión de mano de obra) como la confluencia entre ambas (legislación laboral, formas de negociación colectiva).

Todos estos aspectos hacen que cobren sentido el enfoque de los mercados locales puesto que es en un determinado terreno donde las instituciones y los factores ambientales mencionados se concretan dando lugar a estructuraciones



diferentes de los mercados que en cada lugar alcanzan una configuración característica.

3.3 LAS IMPERFECCIONES DEL MERCADO LABORAL

Evidentemente nadie defiende este mercado sea un mercado perfecto, el mercado de trabajo se dice se halla mediatizado, por muchas interferencias que con frecuencia son instituciones (para la mayor parte de las economistas). Para que un mercado perfecto funcione según sus leyes naturales y asigne así a cada fuerza de trabajo, su lugar adecuado y eficiente se refiere:

- Una perfecta y permanente movilidad de la fuerza de trabajo.
- Una perfecta competencia entre todas las ofertas frente a la demanda.
- Una perfecta competencia entre todos los demandantes frente a la oferta.
- Un perfecto conocimiento de la oferta por parte de los demandantes y de la demanda y por parte de los ofertantes (los salario, la mano de obra) situándose en un punto de equilibrio de la oferta y la demanda, para este mercado natural sol podrá ver un espacio natural.

La imperfección solo puede definirse con relación a la perfección, en el caso del mercado de trabajo sus imperfecciones no aparecerán con nitidez más que si las observamos en relación con el modelo de mercado perfecto.

3.4. LA SUPERACIÓN DE LAS IMPERFECCIONES DEL MERCADO LABORAL

Según Carlos Prieto menciona que es lógico que ante semejante cumulo de anomalías, situaciones excepcionales e imperfecciones del mercado laboral, muchos teóricos e investigadores se hayan visto obligados a retocar la teoría general del mercado aplicada a una mercancía tan anormal como la fuerza de trabajo, estos retoques a veces son tan profundos que llegan a negar la existencia misma de un mercado de trabajo es así que podemos ver las siguientes teorías.

3.4.1. EL MERCANTILISMO REFORMADO.

También conocido como segmentarismo para ellos la solución era la actividad mercantil, pero tenían un mercado muy complicado en el que no se puede hablar de un solo mercado de trabajo si no de varios mercados los cuales son:



- Perfecto
- Natural
- Institucional
- Neoclásico
- Administrado

3.4.2. LA TEORÍA DE LA MOVILIZACIÓN.

Siendo una teoría primordial que se ven dos puntos muy importantes como son la mercancía y la oferta de trabajo, según esta teoría los empleadores a manera de estrategia realizan la movilización o rotación del trabajador para un mejor desempeño y productividad en su empresa.

3.4.3. EL MULTIRREGULACIONISMO.

Según ARNALDO BAGNASCO desde su punto de vista nos menciona que se da el fenómeno del mercado en el proceso de circulación y uso de la fuerza de trabajo siendo un mecanismo de regulación que se entrecruzan con otros que no tienen nada de mercantiles y teniendo los siguientes mecanismos de la regulación de la actividad económica:

- La reciprocidad
- El mercado
- La organización
- Intercambio político (ARNALDO, 1985)

3.5. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

La población económicamente activa está integrada por personas que tienen una ocupación y personas que están buscando alguna ocupación, es así que afecta a las personas que están dentro del mercado de trabajo donde se consideran las personas que tienen trabajo y las que no tienen trabajo.

El PEA está formada por personas que trabajan y personas que no trabajan en la que no se puede saber la tasa de empleados y desempleados, también no se distingue la calidad del trabajo y en qué condiciones está trabajando la persona. Según ABELLÁN nos menciona que la Población Económicamente Activa está compuesta por todas aquellas personas de uno y otro sexo que aportan su fuerza de trabajo para producir bienes y servicios. PEA considerada también como un



indicador de la oferta de trabajo o de la disponibilidad del factor trabajo en la economía en un momento determinado es importante subrayar que el tamaño de la PEA fluctúa con las posibilidades del mercado de trabajo, en este sentido la PEA juega un papel muy importante en el funcionamiento del mercado de trabajo de echo se puede afirmar que se constituye en uno de los criterios para determinar el grado de desarrollo socioeconómico de un país. (ABELLAN, 1998).

3.5.1. COMPORTAMIENTO ECONÓMICO Y ESTRUCTURA POR EDADES DE LA PEA.

La dinámica y la estructura de la población de un país o región incide directamente en el comportamiento de la oferta real de la fuerza de trabajo es la medida que condiciona el número total de efectivos por sexo y grupos de edad que pueden participar activamente en el mercado trabajo según Szekely.

Szekely nos menciona que generalmente a partir de los 33-35 años las tasas de desempleo vuelven a incrementarse situación que refleja la dificultad para encontrar un puesto de trabajo estable que también pueden generar desequilibrios en el mercado de trabajo especialmente si el país se encuentra en una fase avanzada de la transición demográfica.

Szekely también menciona que la dinámica de las transformaciones de las estructuras por edades de una población puede obedecer a diferentes motivos por ejemplo una reducción en los niveles de mortalidad o un incremento en las inmigraciones estos fenómenos producen engrosamientos en diferentes grupos de la población. Como se afirma la estructura de la población por sexo y edades tienen efectos importantes en el desempeño económico y social de un país. (Miguel, 2000).

3.5.2. ESTRUCTURA DE LA PEA POR RAMAS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Aquí se verá el desarrollo económico y social de un determinado país en el cual se harán comparaciones con el pasado y la actualidad es así que ELIZAGA nos menciona que este tipo de economía es la estructura de la participación laboral muestra unos patrones de distribución por edades y sexo, la población activa se concentra en las edades más jóvenes y la edad de retiro de la vida laboral activa se retrasa considerablemente por ello es común ver personas mayores de



setenta años o más trabajando en diferentes labores domésticas o agropecuarias, esta situación se presenta como consecuencia de los bajos niveles de escolaridad alta proporción de población rural precario desarrollo tecnológico, escasa protección de los servicios de seguridad social en salud y pensiones e insuficientes niveles de cobertura de la legislación laboral vigente. (Roger, 1971)

3.5.3. ESTRUCTURA DE LA PEA POR POSICIÓN OCUPACIONAL.

Según ELIAZAGA nos dice es el reflejo del grado de desarrollo socioeconómico de un país o región. En un país en proceso de desarrollo con una especialización económica en el sector primario la PEA se concentra básicamente en las categorías de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares y auxiliares por el contrario es una economía relacionada por categorías, siendo más importantes los asalariados y empleadores que son las más representativas del nivel de formalización del mercado de trabajo. (Roger, 1971).

3.5.4. ESTRUCTURA DE LA PEA POR OCUPACIONES.

Es necesario tener en cuenta los niveles de ocupación las que ayudan a identificar la situación económica de la población económicamente activa, según ELIZAGA nos menciona que los grupos de ocupaciones formados con cierta homogeneidad expresan generalmente análogos géneros de vida, carácter manual y no manual de la actividad, el grupo de calificación de un operario el desempeño como asalariado o como trabajador por cuenta propia la función técnica o directiva entre otros son criterios que se combinan para definir grupos sociales. (Roger, 1971).

3.6 COMPONENTES DEL MERCADO LABORAL

LA DEMANDA DE TRABAJO.

Siendo uno de los componentes del mercado laboral tiene como labor primordial recopilar datos para la estadística del mercado laboral, y no siendo una labor fácil también tuvo dificultades, pero teniendo un progreso gracias a la economía neoclásica la que les permitió actuar de manera real acerca de la producción y del trabajo siendo muy importante.



Según Stafford nos menciona que toda esta información ha permitido la elaboración de un gran número de trabajos que analizan con bastante profundidad el lado de la oferta del mercado es así que en contraste los estudios por lado de la demanda no han gozado del mismo auge debido a que las fuentes de información no son tan completas como el caso de las ofertas (FRANK, 1986) La demanda de trabajo viene a ser la determinación que dan los empresarios para poder contratar al trabajador donde se tiene que ver el salario, la contratación, las compensaciones y los ascensos. Si lo vemos de una manera más general se trata de identificar qué es lo que califican las empresas para poder contratar a una persona también los salarios que puedan pagar a los trabajadores.

Teniendo como característica principal al factor de producción la que tiene compañía como son la tecnología y el capital también siendo dependiente pero puede verse afectada por el precio de otros factores como por ejemplo una variación de precio, donde los empresarios pueden elegir cuánta gente pueden contratar o solo desplazarlos es así que surge la elasticidad cruzada que se da entre el trabajo y el capital llegando a la conclusión de que la demanda de trabajo está sujeta a tres medidas de elasticidad como son: su precio, el precio de otros factores y la producción.

3.6.1 LA OFERTA DE TRABAJO

La oferta de trabajo simboliza al trabajador en el mercado de trabajo la que tiene una relación muy estrecha entre el salario y el empleo, toda persona que ofrece al mercado una cantidad de trabajo es la que determina un tiempo o una actividad la que se realiza en el mercado de trabajo y actividades que se realiza fuera del horario de trabajo conocida como el “ocio”.

La oferta de trabajo se puede definir es el empleo del cual se obtiene una remuneración en cambio el ocio es el que no percibe una remuneración, la oferta de trabajo de cualquier persona es progresivo la que se puede ver afectada por una modificación del salario la que puede tener dos efectos la renta y la sustitución la primera nos menciona que es el cambio de horas de trabajo la cual se da por el desafío de la renta manteniendo insistentemente el salario y el segundo efecto dice que es el cambio de horas que se da por una modificación del salario es así que cuando se elevan los salarios el ocio se incrementa es justo sustituir el ocio por trabajo.



3.7 EL EMPLEADOR

Según FORERO nos menciona que el empleador conocido también como patrono para de signar a la persona o personas físicas o inmateriales que otorgan generan o dan trabajo aun cuando su denominación se de manera arcaica como patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo.

El empleador es de vital importancia para el derecho laborales es así que se da diferentes variaciones en la relación socioeconómica de acuerdo a las necesidades que se ha ido generando a lo largo de los años (Rodriguez, 1997).

3.8 EL TRABAJADOR

Podemos definir que el trabajador en la relación laboral es el sujeto activo frente al empleador, ya que por Las labores realizadas el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración mensual.

El trabajador es la persona que contribuye con la mano de obra, calificada o no calificada por cual recibe una retribución económica por el empleador, es así que el trabajador se encuentra en condición de subordinado al empleador sea esta una persona natural o jurídica, es de importancia resaltar que la labor realizada por el trabajador es personal.

3.9 EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL

Es evidente que el futuro del mercado laboral se ve y verá afectado sobre todo por la destacada velocidad que está adquiriendo el avance de la tecnología y consecuentemente se genera y generará nuevas relaciones laborales.

Según Gonzales de Olarte plantea que en los últimos 40 años se han producido cambios importantes “tanto en la creación de nuevos sectores productivos las formas de articulación, como en la creciente complejidad tecnológica, pero estos cambios no han sido suficientemente eficaces para propiciar desarrollo con menor desigualdad” (Gonzales de Olarte, 2016).

Así mismo debemos manifestar que el futuro laboral en cuanto a la transformación del modelo productivo de la sociedad industrial avanzada en los países desarrollados, la revolución tecnológica influye en las relaciones comerciales, así también la interdependencia de los mercados está ligado al empleo Masivo de las nuevas tecnologías.



Por lo antes manifestado se debe entender que la transformación digital, tecnológica impulsa a las empresas a implementar mecanismos tecnológicos e innovación.

3.10 EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

De acuerdo a la evaluación demográfica y demás datos se puede llegar a la conclusión que en el Perú se ingresó al mercado de trabajo con retraso de la tecnología, cuando aún no se contaba con la tecnología que actualmente podemos observar, se puede decir un mundo no digital, sin equipos de cómputo; pero actualmente las nuevas generaciones ya cuentan con equipos y redes tecnológicas, quienes están actualizados en cuanto a los avances de la tecnología en el Perú como en otros países.

Se pueden identificar cuatro olas tecnológicas (Bank, 2016):

1. La primera de ellas es el uso de computadoras, el cual empezó a diseminarse en el país desde fines de la década de 1980.
2. La segunda fue el uso de internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), que se añadió a uso de las computadoras y, aunque se inició en los comienzos de la década de 1990, recién empieza a expandirse de manera acelerada en el nuevo siglo.
3. La tercera es el uso de la telefonía móvil, que se inició en la segunda mitad de la década de 1990, pero que dio un salto cuantitativo en la década de 2000 a 2010, tanto que en la actualidad ya hay más móviles que personas en el país.
4. La cuarta ola que aún no ocurre, es el uso de la automatización, asociada a la cuarta revolución industrial. Esta aún no ha ocurrido, pero si se produjera un regazo como en observado en la adopción en las TICS. La evolución de la penetración de la telefonía móvil – que ha sido vertiginosa en la década pasada -, la de internet – que ha sido más bien lenta – y una producción de cuándo podría ocurrir la cuarta ola, la cual empezaría a inicios de la siguiente década, pero haría sentir su impacto mayor a inicios de la subsiguiente. La gran velocidad de penetración de la telefonía móvil parte del hecho de que no había una extensa red de telefonía fija en el país. En el caso de internet, sin embargo, la lenta penetración muestra una amplia desigualdad en el acceso, tanto por razones geográficas como económicas.



De acuerdo a las cuatro olas citadas podemos concluir que la tecnología está avanzando de manera muy acelerada, llegando al extremo que los equipos móviles sean superiores en cantidad a los seres humanos, lo que genera un peligro para la supervivencia humana porque estos pueden ser reemplazados en todo ámbito y sobre todo en lo laboral.

3.11 EL DESEMPLEO TECNOLÓGICO

Se entiende por desempleo tecnológico que por el fenómeno tecnológico incorporado en las actividades laborales giraría la destrucción de puestos de trabajo y consecuentemente el desempleo, ya que el avance tecnológico en diferentes países se está incorporando de manera acelerada.

Mortensen y Pissarides afirman que el efecto del progreso tecnológico sobre el desempleo es ambiguo y depende del costo de actualizar las viejas tecnologías. Si adoptar una nueva tecnología mediante la actualización es más costoso que crear un nuevo puesto de trabajo, la firma prefiere destruir el puesto de trabajo existente, lo que aumenta los niveles desempleo. En cambio, si los costos de actualización son suficientemente bajos, la firma se inclinará por renovar de forma continua sus puestos de trabajo, con lo cual disminuye el desempleo. (MORTENSEN, 1998)

De lo citado podemos mencionar desde nuestro punto de vista que la tecnología al implantarse en las empresas no tendría dos supuestos, teniendo en cuenta que la tecnología necesitara de actualizaciones constantes, lo cual generara gastos superiores, así mismo debemos tener en cuenta que para que el trabajador se mantenga en el mercado laboral tiene que estar constantemente actualizado y capacitado, de lo que se entiende que los trabajadores con pocos recursos económicos serán (lastimosamente) desestimados en el mercado laboral.

Como dato adicional, se puede mencionar un fenómeno tecnológico incorporado en nuestra vida diaria, lo cual se ha visto con mayor preminencia durante la época de pandemia. Se trata de la famosa firma digital, conocido también como el certificado digital que de acuerdo al (Decreto Supremo No. 019-2002-JUS), el certificado digital es un documento electrónico generado y firmado digitalmente por una entidad certificadora el cual vincula un par de claves (la clave pública y la clave privada) con un persona natural o jurídica confirmando su identidad, una de



las características de mayor importancia con que cuentan los certificados digitales esta referida a la confidencialidad de los datos contenidos en él.

A su vez, las entidades certificadoras son las instituciones que se encargan de la emisión, modificación o cancelación de los certificados digitales mediante los cuales se otorga a los usuarios la titularidad de uso de la firma digital, y dentro de una de sus funciones principales se encuentra la de brindar seguridad para la promoción del *e-commerce*.



SUB CAPITULO IV

LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

4.1. GENERALIDADES

A manera de generalidad debemos mencionar que la legislación laboral en el Perú engloba a los regímenes laborales, decimos eso por la misma naturaleza que tiene en la regulación de las relaciones laborales, sean estos privados o públicos. El régimen laboral o también conocido como relación laboral, contratos de trabajo. Según BRONSTEIN, “es un conjunto de normas, procedimientos y prácticas para administrar las relaciones entre trabajadores, empleadores y el estado considerando los esquemas de producción; pero también hay otros elementos como mecanismo autónomos como la negociación colectiva en la cual sus actores establecen reglas destinadas a fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones recíprocas o mecanismos heterónomos a través del cual el Estado impone sus propias soluciones en el desarrollo de las relaciones laborales ”. (Bronstein, 2017)

El régimen laboral solo toma en cuenta un sistema normativo por tener la característica de ser formal, entendiéndose que a ese régimen no acceden los desempleados o los empleados precarios.

4.2. SECTOR PÚBLICO

El régimen laboral en el sector público consiste en entender que el empleador es el Estado y la legislación que rige dicha relación laboral entre empleador y trabajador del sector público es el Decreto Legislativo 276.

De conformidad al Decreto Legislativo 276, se establece un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública.

Así también debemos manifestar que el régimen laboral público tiene la característica de respetar los elementos de un contrato, pero sobrepone el poder estatutario del estado, que consiste en el hecho de imponer reglas de manera unilateral al trabajador y se toma mucho en cuenta que con este régimen se accede a una función pública y por su misma naturaleza se debe acceder o pertenecer a ese régimen laboral mediante un concurso de méritos, teniendo en



cuenta que se considera que es un bien público y por esto todos tienen derecho a participar en ello.

La carrera administrativa como también lo conocemos consta de principios, normas procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que les corresponde a los servidores públicos que prestan servicios de manera permanente en la Administración Pública.

También se resalta el hecho del ingreso a la carrera administrativa, el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC del año 2010, en el fundamento 27, expresa lo siguiente:

“En el caso del Decreto Legislativo N° 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte – efecto de la presente sentencia-, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12º), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley.

Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 13º cuando se dispone que “las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad”.

4.3. SECTOR PRIVADO.

Para poder hablar del régimen laboral en el sector privado debemos entender que en ese régimen existe una relación privada que consiste en el consenso entre el empleador y el trabajador, en el mismo deben concurrir los elementos del trabajo los que son:

- a. Existencia de la prestación de servicios de forma directa y debe ser ejecutado solo por el trabajador como persona natural.
- b. Deberá existir la contraprestación por los servicios efectivos prestados (remuneración).
- c. También existirá la relación de subordinación entre el empleador y el trabajador.



El régimen laboral del sector privado en el Perú es el Decreto Legislativo 728 promulgado el 8 de noviembre del año 1991.

Respecto a la normativa citada, el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00002-2012-PI/TC del año 2010, en el fundamento 28, expresa:

“Respecto del Decreto Legislativo N° 728, del que posteriormente se separaron dos textos normativos, denominados Le de Formación y Promoción Laboral y ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe tener presente el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, que regula el régimen laboral para los trabajadores del sector privado. Esta norma en su artículo 4°, dos disposiciones que deben tenerse presente; por un lado, la que regula la existencia de un contrato de trabajo por el otro, la que expone las características de dicho contrato, el cual puede ser a plazo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Asimismo, la protección contra el despido arbitrario aparece prevista para aquellos casos en los que se supere el periodo de prueba de tres meses”.

El Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00027 – 2006 – PI del año 2006, en el fundamento 12, expresa:

“El régimen laboral común aplicable a los trabajadores inmersos en la actividad privada tiene una regulación general en materia de remuneración, jornada de trabajo y descanso vacacional, así como respecto de la indemnización por despido, materias que se han desarrollado in extenso a nivel infraconstitucional, debido a que los artículos constitucionales que regulan estas materias, delegan en el legislador el desarrollo de los mandatos constitucionales, aun cuando resulta innegable que la constitución ha establecido el marco director que debe orientar esa regulación de rango legal”.

En cuanto a la jurisprudencia citada debemos manifestar que el régimen laboral privado establece diferentes derechos laborales que son establecidos por la constitución, teniendo en cuenta que en el Perú de acuerdo a la pirámide de Kelsen la constitución es considerada la ley suprema, del cual debe emanar las demás normativas que son de rango inferior.

Debemos entender como régimen laboral privado al cuerpo normativo que establece los derechos obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores comprendidos en el mencionado régimen tienen derecho de cumplir las condiciones que la ley prescribe a gozar de vacaciones anuales por 30 días,



a percibir dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio en diciembre.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) en un monto algo superior a una remuneración por año a una indemnización por despido tarifada en un sueldo i medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido.

4.4. RÉGIMEN CONTRACTUAL

Debemos resaltar que, para la existencia de un contrato de trabajo, se requiere necesariamente la concurrencia de tres elementos indispensables: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

Se debe tener en cuenta que prestación de trabajo efectivo genera una multiplicidad de relaciones como consecuencia debe existir variedad de modalidades contractuales, el mismo que debe adaptarse a cada situación que se suscita en la realidad, pero sin perder los elementos necesariamente aplicables en un contrato de trabajo.

4.5. JORNADA LABORAL

De acuerdo a las investigaciones de diferentes fuentes de estudio la jornada laboral establecida por la legislación peruana es la siguiente:

- a. La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o cuarenta ocho horas semanales
- b. También existe el caso de jornadas acumulativas o atípicas.

4.6. REMUNERACIONES

Con referencia a la remuneración, es la contraprestación existente entre el empleador el trabajador. En la relación laboral mencionada el empleador vendría a ser el pasivo que está obligado a retribuir al trabajador por cada trabajo efectivo realizado por la otra parte se tiene al trabajador que tiene el derecho de gozar de una remuneración por cada trabajo efectivo ejecutado, esto de acuerdo a las escalas remunerativas ya establecidas.

De acuerdo al decreto legislativo 728 en su artículo 24° establece que:

“el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y eficiente, 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



cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones respectivas de los trabajadores de los empleadores”.

4.7. RESPONSABILIDADES.

En cuanto a las obligaciones y responsabilidades del trabajador son establecidas o pactadas en el contrato de trabajo celebrado entre el empleador y el trabajador en el régimen privado, dentro de las responsabilidades más comunes son las siguientes:

- Realizar las funciones y tareas asignadas por el empleador con buena fe y de manera eficiente.
- Que el trabajador no dé a conocer a terceros sea esta de manera directa o indirecta cualquier tipo de información que sea considerado confidencial del empleador.
- Debe cumplir con la jornada laboral y cumplir con las decisiones del empleador.
- Cumplir con el reglamento interno de trabajo.
- También cumplir con las reglas de seguridad y salud en el trabajo.



SUBCAPITULO V

EL DESEMPLEO TECNOLÓGICO

Se denomina así al proceso natural que se puede observar en los centros de trabajo, debido a la presencia de los avances en las tecnologías en los procesos de producción de bienes y servicios en las empresas, cuya particularidad es la introducción de equipos automatizados a efectos de incrementar la producción, hecho que como es natural provoca inexorablemente el reemplazo del recurso humano.

La ventaja diferencial de las formas de producción automatizadas se deben a la reducción de costos vinculado a pensiones, vacaciones pagadas, seguridad social; así como a la capacidad de extender la jornada de producción de turnos limitados a una jornada completa interrumpida sólo para el mantenimiento de la maquinaria.

5.1. INTRODUCCIÓN

El desempleo es un fenómeno que tropieza en el ámbito social, económico e incluso en lo familiar y personal, son diferentes los esfuerzos realizados a nivel de gobierno para calmar esta problemática que ocasiona costes a la sociedad.

Al investigar se refiere a nuevas tecnologías, intentando delimitar el propio término “novedad”, en cada tiempo o periodo se produce una tecnología diferente que para las personas de cada tiempo viene a ser nueva o por así decirlo las últimas novedades, de ahí la propia denominación es decir el que se nos antoje sea extenso e incierto además de estimar que las propias inter-relaciones entre procedimientos, instrumentos y herramientas siendo propia de la tecnología, el cual incrementa la dificultad de la adscripción nominativa.

Según la naturaleza de la tecnología se da a través de los años y habiendo varios intentos, siguiendo una regla práctica, siendo externo a la literatura tecnológica, hemos acudido a referencias genéricas donde se apuntan expresiones como. “la sociedad de nuestros días asiste a un relanzamiento de las nociones de progreso y modernidad ligadas, esencialmente, al conjunto de avances científicos y tecnológicos, que se define, genéricamente con nuevas tecnologías una característica distintiva de esta dinámica es que afecta a los procesos de producción más que a los productos sobre el proceso viene determinando por el otro rasgo característico de esta revolución tecnológica y su materia prima esencial la información. (CRIADO.E & DURAN. A. y VIAÑA, 1988).



5.2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS Y CONCEPTUALES DEL DESEMPLEO

El desempleo no es un término nuevo, pues para el año de 1600 se empleaba la expresión *Ideines*, que se refería no solo a las personas desempleadas sino también a aquellas que se encontraban en ocio. Pero fue entre el siglo XIX y XX que este término evolucionó para lo que hoy se conoce como desempleo. (Pugliese, 2000).

El desempleo ya conocido desde años pasados, y en la actualidad siendo uno de los problemas más conocidos dentro de la oferta y la demanda de las diferentes empresas ya sea en lo público o privado.

La escuela clásica argumentaba que el trabajo era una mercancía y por lo tanto hacía parte de un mercado en el que oferta y demanda determinaban la cantidad de trabajo a contratar. El desempleo existe en la sociedad de entonces, sería puramente voluntario, pues algunas personas preferían no emplearse al nivel de salarios existente, considerando el funcionamiento de este mercado garantizaría el pleno empleo. (Torres, 2005).

El concepto que maneja la escuela clásica era del trabajo era una mercancía donde la oferta y la demanda donde se acordaba la cantidad de trabajo que se ofrecía y que el desempleado ya era voluntario.

Por su parte en la escuela keynesiana se establece que la economía no tiende naturalmente a un equilibrio de pleno empleo, como lo sustentaban los clásicos, que incluso una reducción de salarios no puede ayudar a que el sistema absorba la mano de obra cesante, pues el problema consiste en una real carencia de demanda de trabajo. (Pugliese, 2000)

La escuela keynesiana manifiesta la economía no cuenta con un equilibrio siendo este un problema para poder conseguir un trabajo.

5.3. TIPOLOGÍA DEL TRABAJO

Factores asociados a cambio en la actividad económica generan variaciones en la tasa de desempleo. Por ejemplo la desaceleración de la economía provoca aumentos en la tasa de desempleo por dos vías; la primera es el aumento de despido y la reducción de vacantes en épocas de recesión económica, es decir por el lado de la oferta laboral, mientras que por el lado de la demanda, ante un decrecimiento de la economía, las personas que demandan un empleo son



mayores que las ofertas existentes, provocando aumentos en los salarios reales, de manera que se atraen más desempleos y se imposibilita a las empresas ofrecer más empleos. Si la tasa de desempleo presenta variaciones debida a estos factores se considera que el desempleo que se presenta es constante pues responde al ciclo de la economía.

El hecho de que las personas decidan renunciar a su empleo para encontrar otro de mejor remuneración, buscar un trabajo por primera vez o cambiar de empleo en un plazo de 30 días, y que las empresas resuelvan buscar sustitutos para la puesta de trabajo de aquellos que están por jubilarse, reemplazar trabajadores a fin de encontrar unos mejores o buscar trabajadores para los nuevos puestos creados en la empresa. Este tipo de situaciones es la que incide en el hecho de existir una tasa de desempleo o lo que se conoce como empleo friccional. En muchas ocasiones se ha atribuido al seguro de desempleo como un posible incentivo para el desempleo friccional, pues les permite a las personas desempleadas poder buscar durante más tiempo un empleo con mayor salario por el subsidio recibido (McConnell, 1997).

En el párrafo anterior se comenta sobre el desempleo friccional el cual también pueden presentarse cuando ocurren cambios tecnológicos dentro de la economía, es por ello que está fundamentado en la búsqueda de nuevos empleos y esto por parte de las personas que no tienen empleos.

Se denomina así al proceso natural que se puede observar en los centros de trabajo, debido a la presencia de los avances en las tecnologías en los procesos de producción de bienes y servicios en la empresa, cuya particularidad es la introducción de equipos automatizados a efectos de incrementar la producción, hecho que como es natural provoca inexorablemente el reemplazo del recurso humano.

La ventaja diferencial de las formas de producción automatizadas se deben a la reducción de costos vinculado a pensiones, vacaciones pagadas, seguridad social; así como a la capacidad de extender la jornada de producción de turnos limitados a una jornada completa interrumpida sólo para el mantenimiento de la maquinaria.



SUBCAPITULO VI

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Este término, conocido como AI fue acuñado por John McCarthy, un informático estadounidense, en 1956 durante la Conferencia de Dartmouth, donde nació la disciplina. Hoy en día, es un término general que abarca todo, desde la automatización de procesos robóticos hasta la robótica actual. Ha ganado prominencia recientemente debido, en parte, a los grandes volúmenes de datos, o al aumento de velocidad, tamaño y variedad de datos que las empresas están recopilando. AI puede realizar tareas tales como identificar patrones en los datos de manera más eficiente que los seres humanos, lo que permite a las empresas obtener más información sobre sus datos (Rouse, 2000).

6.1. INTRODUCCIÓN

Según la inteligencia artificial nos damos cuenta que estamos sumergidos en un mundo de máquinas no solo de carne y hueso sino también acompañas de sus respectivas mentes.

Refrigeradores, tostadoras, calefactores, ventiladores, exprimidores, televisores, equipos de música, microondas, celulares, videos, cámaras de todo tipo, cajeros automáticos, scanner, impresoras, autos, satélites todo eso y sin contar materiales de áreas científicas como son la medicina y la infaltable computadora ¿Qué son todas esta maquinas? O ¿Quiénes son todas estas máquinas?

¿El hombre es el creador de todo este arsenal? ¿entiende sus creaciones? ¿O solo descubrió lo que ya estaba allí cuanto puede entender el hombre de sus creaciones y de todas las maquinas?

No tenemos por qué inquietarnos por el momento solo se trata de máquinas, aunque les concedamos muy a menudo adjetivos propios del vocabulario del hombre, sin embargo, esto de las mentes de las maquinas asimilado a una cierta forma de vida ha suscitado un interés de grandes magnitudes en las últimas décadas. Tal vez esto no sea más que un asunto intelectual y que, al fin y al cabo, los computadores no sean nunca más de lo que piensan los consumidores corrientes y algo común con lo que se encariñan porque no son muy útiles y siempre nos acompañan en muchas tareas cotidianas.



La noción de la inteligencia es ambigua y siendo origen de numerosas discordias filosóficas. ¿Qué es la inteligencia? ¿es una característica propia del ser humano? ¿Cómo distinguir entre inteligencia e instinto?

6.2. CONCEPTO

Según Roger Penrose nos menciona que en este sentido que la ciencia llamada inteligencia artificial se ha dado por objetivo el estudio y el análisis del comportamiento humano. De esta manera las aplicaciones de la inteligencia artificial se sitúan principalmente en la simulación de actividades intelectuales del hombre. Es decir, imitar por medio de máquinas, normalmente electrónicas, tantas actividades mentales como sea posible y quizás llegar a mejorar las capacidades humanas y estos aspectos. El tema de la inteligencia artificial ha inclusive suscitado teorías según las cuales en relación al cuerpo al espíritu sería del orden de la relación del computador a sus programas.

La inteligencia artificial no se limita por lo tanto al sistema de datos de tipo numérico, como el de las computadoras actuales. Su campo es mucho más extenso y se puede ilustrar a través de tres importantes puntos de vista:

- Aquellos que sostienen que es posible realizar “dispositivos realmente pensantes” punto de vista llamado a la inteligencia artificial fuerte.
- Otros que piensan que es posible simular estados mentales, sin ser estados mentales de nuestro cerebro por medio de computadores punto de vista llamado inteligencia artificial débil
- Y finalmente las dualistas quienes dan por separada muy en resumidas cuentas la dimensión del cuerpo y del espíritu y que de esa manera existirán juicios de verdad a los cuales los computadores no tendrán nunca acceso.

6.3. HISTORIA

1. NACIMIENTO: el termino Inteligencia Artificial aparece por primera vez en agosto de 1956 en el colegio de Dartmouth (EE. UU) en la ocasión de una conferencia sobre la inteligencia de las computadoras y donde se reunieron grandes científicos tales como J. McCarthy, M. Minsky, C. Shannon, A. Newell y H. Simón.
2. ANCESTRO: el matemático Charles Babbage (1792- 1871) define el concepto de maquina calculadora universal ancestro del computador moderno y propone los planos.



3. MAQUINAS DE TURING 1936: el matemático inglés Alan M. Turing (1912-1954) define una máquina abstracta la “Máquina de Turing”, que sirve de base a la noción de algoritmo y a la definición de la clase de problemas decidibles. Turing dedicó lo principal de sus trabajos a la formalización de la teoría de los autómatas y la noción de calculabilidad.
4. PRIMER COMPUTADOR 1943: el catalizador que condujo al verdadero nacimiento de la Inteligencia Artificial fue la aparición del primer computador, el ENIAC una máquina electrónica de programa grabado.
5. TEST DE TURING 1950: Turing propone en su artículo clásico. “Can a machine think”, la definición de una experiencia que permitirá calificar a una máquina de inteligente. La experiencia consiste en que un computador y algún voluntario humano se oculten a la vista de algún interrogador. Este último tiene que tratar de decir cuál de los dos es el computador y cuál es el ser humano mediante el simple procedimiento de plantear preguntas a cada uno de ellos. Si en el curso de una serie de test semejantes la interrogadora es incapaz de identificar la naturaleza de su interlocutor, se considera que el computador ha superado la prueba.
6. NOCIÓN DE LISTAS 1956: J Mc Carthy se da la tarea de construir un lenguaje de programación adaptable a las necesidades de manipulación del conocimiento y de la reproducción de razonamientos basados en la noción de listas.
7. GENERAL PROBLEM SOLVER 1959: después de las diferentes investigaciones que se hizo por diferentes autores sobre los mecanismos de razonamiento surge el GPS la cual se basa en el principio del “análisis de los fines y de los medios”, su interés primordial es de formalizar el razonamiento humano, este proyecto tenía como meta investigar sobre la actividad intelectual, durante la resolución de problemas.
8. HEURÍSTICA 1960: en los años sesenta se puede ver el comienzo de la Inteligencia Artificial en la cual es notable los resultados adquiridos:
 - Enumeración inteligente de soluciones a través de reglas optativas o heurísticas. (heurística: arte de inventar P. Larousse)
9. DIFICULTADES 1966: es aquí donde se da diferentes complicaciones como son las siguientes:
 - Reconocimiento de palabras
 - Traducción de las lenguas



10. BOOM 1970: en los años setenta se dio un estallido de trabajo porque se pudo establecer las bases de la Inteligencia Artificial como son:
- Representación de los conocimientos
 - Razonamiento de los sistemas expertos
 - Comprensión del lenguaje natural
 - Robótica avanzada
11. PRIMER SISTEMA EXPERTO 1970: aparece el primer sistema llamado DENTRAL, la cual fue comprobado por la universidad Stanford, este sistema ejecuta el trabajo de un químico que reconstituye la fórmula desarrollada de un componente orgánico a partir de su fórmula bruta y los resultados de su aspecto de masa.
12. PROGRAMACIÓN EN LÓGICA DE PRIMER ORDEN 1975: este programa se da en la Universidad de Aix Marseille (Francia) este fue el comienzo en la lógica de primer orden, siendo todo un éxito el cual fue adoptado como lenguaje de base para el proyecto japonés de las computadoras de quinta generación.
13. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ECONOMÍA 1980: ya en los años ochenta llega a entrar la Inteligencia Artificial a la vida económica, y se da con relaciones prácticas siendo importantes en diferentes áreas es así que se da un crecimiento notable en los esfuerzos de investigación a través de proyectos muy ambiciosos y se dio en la mayoría de los países industrializados.
14. COMUNICACIÓN HOMBRE – MÁQUINA 1990: en los años noventa la Inteligencia Artificial tiene una entrada triunfal en las aplicaciones las cuales son vinculadas a la comunicación hombre máquina con la tecnología necesaria como son las siguientes:
- Interfaces inteligentes
 - Sistema multi-agentes
 - Inteligencia Artificial distribuida.

A manera de conclusión a lo largo de nuestra existencia se puede percibir que la INTELIGENCIA ARTIFICIAL no fue popular por el grado de complejidad que presenta la cual tendrá alcance a algunas máquinas, en el transcurso dejando a su paso algunas dudas, pero los avances tecnológicos escapan de las manos de los mismos descubridores.



6.4 LA ROBOTIZACIÓN LABORAL

Con este término compuesto nos referiremos al fenómeno de que, en un futuro no muy lejano, muchas actividades que hoy son ejecutadas solo por personas, sean delegadas a entidades virtuales (robots), sin que necesariamente este concepto signifique literalmente la presencia de sistemas electromecánicos que estén a disposición de las personas recibiendo y cumpliendo órdenes.

La idea va más allá de este escenario, lo cual incluye por ejemplo a un cajero automático o una app en el teléfono móvil, involucrando incluso los taxis autónomos (taxis operados sin conductores). (Infobae, 21 de Abril de 2018)



SUBCAPITULO VII

EL SISTEMA BANCARIO EN EL PERÚ.

Debemos entender que el sistema bancario son instituciones y organizaciones públicas y privadas los cuales se dedican al desarrollo de diferentes transacciones en la actividad mercantil que comercializa con el dinero de sus clientes, siendo estos ahorros, prestamos, inversión y otros.

Por otro lado, El sistema bancario en el Perú se desarrolló desde el siglo XIX dando preferencia al negocio guanero y agricultura, de esta manera poniendo en funcionamiento el primer banco el 15 de noviembre de 1862.

Durante el gobierno de Leguía se impulsó la creación de un banco con inversión estatal, el mismo que tuvo como nombre el Banco de Créditos Agrícola con la finalidad de promover la Agricultura en el Perú. Así mismo el estado creo el Banco Hipotecario.

7.1. EL AVANCE TECNOLÓGICO EN LOS BANCOS

Se puede verificar que las instituciones bancarias están en constante avance tecnológico por la misma naturaleza de su labor, ya que estas instituciones deben realizar un proceso de adecuación de la oferta a la demanda, y generando un beneficio en el mercado empresarial.

La tecnología se adecua al mercado empresarial de bancos por las amenazas de competencia que existe entre dichas empresas dedicadas al mismo rubro.

7.2. EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL PERÚ.

En cuanto al tema del ambiente del sector financiero en el Perú, debemos analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Tiene como objetivo determinar. De acuerdo al análisis de diferentes fuentes bibliográficas se aprecia y determina que el ambiente laboral es inadecuado, esto a causa de que el ambiente laboral donde se desarrolla las labores de trabajo no es apto para el correcto desempeño, así mismo las herramientas de trabajo como es una de ellas las computadoras no se encuentran debidamente actualizadas lo que causa pérdidas del sistema lo que desfavorece en el desempeño laboral de los empleados. Finalmente debemos tener en cuenta que otra de las causas es que los trabajadores no son eficientes por el mismo



hecho de que los trabajadores viven en un mundo de presión para superar las metas establecidas por la entidad financiera, generando esto una desconfianza entre el jefe y el trabajador, haciendo que el jefe de área se encuentra en constante evaluación a los trabajadores. Por otro lado, también genera un porcentaje bajo de un buen clima laboral por la constante rotación cada tres meses del personal, generando esto que no exista el debido respeto, ayuda mutua y trabajo en equipo entre compañeros de trabajo.

Así mismo en las entidades financieras existe un mal clima organizacional dentro de la institución, también influye en ambiente físico de la entidad, ya que no hay espacio físico necesario para un buen desempeño de sus funciones.

7.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

En cuanto al clima organizacional podemos definir que se conoce como un conjunto de relaciones jerárquicas, relaciones interpersonales en el entorno laboral, el que se puede percibir de manera directa o indirecta por parte de los trabajadores.

“La medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer. El clima de una institución puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la institución” (Brunet, 2011).

Por otro lado, Albariño y otros “Opinan que el clima organizacional, está definido por las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, en la calidad de los procesos” (Albariño, 2000).



En cuanto a los conceptos citados podemos opinar que los climas organizacionales apartes de las relaciones jerárquicas también influyen las características del medio ambiente de la institución en que se desempeñan los miembros de esta entidad financiera y pueden ser influenciadas por factores externas o internas. Por lo que los trabajadores en el proceso del desempeño de sus funciones cada uno tendrán su propia concepción, lo que genera un desacuerdo y falta de coordinación.

Finalmente analizando podemos definir que, si existiera un buen clima o un mal clima organizacional, esto se reflejara como consecuencia en los resultados comerciales y económicos, ya que los trabajadores pondrán mayor énfasis en sus tareas tal como cada uno lo perciben.



SUBCAPITULO VIII

ANALISIS Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

CASO DEL BANCO BBVA-CUSCO

El trabajo de campo y la recopilación de información fue realizado en el banco BBVA, concediéndonos una entrevista con el administrador encargado del área de informática, donde tuvimos acceso a una información verídica con referencia a la cantidad de trabajadores.

Empezaremos por redactar que el banco materia de trabajo de campo se inició con el nombre de BANCO LOS ANDES, el cual hasta antes del 2012 tuvo un promedio de 300 trabajadores. Ya en el 2012 tenía la denominación de BBVA, siendo desde entonces que hasta la actualidad cuenta con 60 trabajadores a nivel del Cusco, también el trabajador entrevistado manifestó que el banco BBVA tiene como objetivo seguir reduciendo la cantidad de trabajadores que laboran actualmente en su entidad, esto con la finalidad de brindar un servicio más eficiente, evitar hacer colas en las plataformas del banco y que todo trámite sea virtual a través de un teléfono móvil desde la comodidad de su hogar o trabajo.

Es importante mencionar que este banco cuenta con tecnología de última generación, como por ejemplo en las ventanillas de atención al usuario cuentan con las máquinas contadoras, que anteriormente dicha máquina solo tenía la función de contar, pero actualmente también tiene la función de detectar billetes falsos.

Finalmente, en la entrevista nos informaron que los clientes del banco BBVA tienen una APP totalmente gratis, siendo que los clientes tienen a disposición al personal del banco BBVA para solicitar la instalación de la aplicación y el asesoramiento para la operación desde un teléfono móvil, consistente en (hacer pagos, comprar por internet, hacer recargas a celulares, transferir dinero a otras cuentas), este sistema sofisticado es una herramienta para un servicio más eficiente y eficaz.



CASO DEL BANCO INTERBANK-CUSCO

El Interbank es una institución financiera, fundada todavía en el siglo XIX y que hoy en día, pertenece al grupo Intercorp, a la fecha cuenta con una cantidad aproximada de 200 agencias (tiendas) a nivel nacional.

En el Cusco, hasta el 2020, contaba con 05 agencias o tiendas como lo denominan ellos, sin embargo, para este año 2022, solo cuentan con 03 agencias, este hecho que puede ser atribuido a una reducción de clientes, lo cual no es así, ya que, según un funcionario entrevistados, a la fecha el número de clientes no han disminuido. Entonces cabe hacerse la pregunta ¿a qué se debe que en menos de 02 años hayan cerrado 02 agencias?

La respuesta es que sus operaciones son cada vez más automatizadas, es decir los clientes, han migrado al uso de la tecnología (banca por internet, apps, plin, cajeros automáticos para retiros y depósitos, etc.)

El caso especial es que cuando un cliente se dirige al banco a realizar una transacción, sale un trabajador y le pregunta ¿Qué tipo de operación va a hacer? Y dependiendo de la respuesta, si la operación es menos de tres mil soles o mil dólares, la persona encargada lo invita al cliente a hacer uso del cajero automático, para lo cual le brinda su ayuda o asesoramiento.

Como se puede advertir, este detalle demuestra que el futuro laboral de los trabajadores bancarios, en un contexto muy cercano, ira desapareciendo, ya que inevitablemente, la tecnología, viene reemplazando la mano de obra.



APPLICATION (APP)

PLIN, YAPE Y TUNKI, LUKITA

Yape (app del BCP), **Tunki** (app del Interbank), **Lukita** (app que viene incluida en la aplicación móvil del BBVA) o **Plin** (BBVA, Interbank, Scotiabank y BanBif), son aplicaciones móviles de pago que pertenecen a entidades bancarias del Perú.

Estas aplicaciones, conocidas en su nombre abreviado como “apps” fueron creadas para poder realizar transferencias de pago mucho más rápidas, con montos menores a través de un número de celular y sin necesidad de usar números de cuenta. Plin es una opción para hacer transferencias interbancarias entre el BBVA, Interbank, Scotiabank o BanBif, de manera rápida y sin comisiones. Se puede utilizar desde la aplicación móvil de uno de los tres bancos asociados.

Con la gran opción de que su uso y funcionamiento solo requiere de una confección a internet y no se requiere que la persona tenga una cuenta bancaria.

Para hacer una transacción, solo se debe ingresar a la lista de contactos de la app, que será la misma lista de contactos que se tiene en tu teléfono, se elige a uno de los contactos y luego ingresa el monto a transferir, el que por el momento no puede exceder a S/.1,500 y de S/.500 por cada transferencia.

Estas apps también ofrecen la opción de escaneo de QR, una forma rápida de acceder a la sección de pagos de un contacto específico. Puedes mostrarle tu código QR a otras personas para que puedan pagarte a través de un atajo y se puede ver los pagos recibidos en la sección de Movimientos

A manera de ejemplo, Plin, es una plataforma digital para hacer transferencias interbancarias de manera rápida y gratuita. Podrás hacer transferencias directas entre BBVA, Interbank, Scotiabank y BanBif, los cuatro bancos asociados con Plin. Gracias a esta alianza, no se cobrarán comisiones por transferencias, podrás hacerlo a cualquier hora del día y de manera inmediata. Para hacer las transferencias solo se necesita usar el número de celular.

Yape, es una app que le pertenece al Banco de Crédito, sin embargo, actualmente también se puede registrar en Yape si se cuenta con una tarjeta débito VISA asociada a Mi banco, Caja Cusco, Caja Piura y Banco de la Nación.



SUB CAPITULO IX

ANALISIS DEL D.S 003-97-TR

9.1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE FUNDAMENTALES

El presente capítulo de la ley a analizar se avoca netamente a fomentar la formación laboral de los trabajadores que se someten al régimen laboral, así también sus ingresos y productividad de trabajo.

También establece que en cuanto a la tecnología este será con el propósito de incrementar niveles de productividad del trabajo, el que tendrá que constituirse en un derecho y un deber de los empresarios.

9.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

La presente normativa comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen privado.

9.3. DEL CONTRATO DEL TRABAJO

Para analizar el presente capítulo debemos definir que es el contrato de trabajo. Por lo que “el contrato puede ser entendido como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta sus servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación o a cambio de una remuneración” (Miyagusuku, 2005).

Así mismo “el contrato de trabajo, es puridad, es una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ad initio (desde el inicio), desde el momento mismo de su producción, a integra el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre.” (ALONSO OLEA Manuel y CASAS BAAMONDE María Emilia, 2001)

También determina los elementos esenciales de la relación laboral, los cuales son: prestación personal el mismo que debe ser realizado por persona natural, exceptuando que puede ser ayudado por un familiar directo, esto de acuerdo a la naturaleza de las labores; Así también la remuneración es la obligación del empleador de pagar al trabajador sea en dinero o en especie a cambio de la actividad que pone a su disposición y finalmente la subordinación que refiere la situación que el trabajador se mantiene bajo la dirección de sus empleador, el cual tiene la facultad de emitir normas reglamentarias, dictar órdenes y ejecutar



sanciones ante cualquier infracción o incumplimiento, tomando como límite la razonabilidad.

9.4. DEL PERIODO DE PRUEBA.

En cuanto al periodo de prueba tiene una duración de tres meses como mínimo, donde posterior a esto el trabajador tendrá garantía legal de impedimento del despido arbitrario.

Es de advertir que las partes pueden acordar un plazo mayor en los casos de que requiera capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad. Dicha ampliación necesariamente debe ser por escrito y no podrá exceder de seis meses en caso de trabajadores de confianza y de un año en caso de personal de dirección.

9.5. DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se suspende en el caso de cese temporal de la obligación del trabajador de prestar su servicio y en el caso del empleador cesa el pago de la remuneración, esto sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

Es importante mencionar que existe la suspensión de modo imperfecto, en el caso que el empleador debe abonar remuneración sin la contraprestación efectiva de sus labores del trabajador.

Las causas de la suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal.
- b) La enfermedad y el accidente comprobados.
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
- d) El descanso vacacional.
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio Militar Obligatorio.
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- g) La sanción disciplinaria.
- h) El ejercicio del derecho de huelga.
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses.
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador.
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor.



m) Otros establecidos por norma expreso.

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el lapso de su duración. La invalidez parcial temporal solo se suspende en el caso que impida el desempeño normal de las labores. Esta suspensión debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designado por el Colegio Médico del Perú, esto debe ser solicitado por el empleador.

En el caso de la inhabilitación impuesta por la autoridad judicial o administrativa para ejercer la actividad del trabajador que desempeña en su centro de trabajo, el mismo que será por un plazo inferior a tres meses.

Por otro lado, en el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo.

9.6. DE LA EXTINCIÓN

En la presente legislación menciona las causas de la extinción del contrato de trabajo los que desarrollamos de la siguiente manera:

- a) Por el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) Por la renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) En el caso de la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) Cuando existe un mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) En el caso que exista la invalidez absoluta permanente del trabajador.
- f) Cuando se declare la jubilación del trabajador.
- g) En el caso de despido, por los casos y formas permitidos por la Ley;



h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

En el caso que el empleador sea persona natural y este fallece se extingue la relación laboral, pero debemos tomar en cuenta que el trabajador mediante mutuo acuerdo con los herederos puede convenir en permanecer en su trabajo por un plazo que no exceda de un año, ese acuerdo deberá constar por escrito este deberá presentarse a la Autoridad Administrativa de trabajo.

Por otro lado, en caso de renuncia, el trabajador deberá dar aviso mediante escrito con 30 días de anticipación, es importante mencionar que el empleador puede exonerar este plazo ya que si pasados tres días y el empleador no se pronuncia frente al escrito se entiende que este acepta la renuncia.

También existe la culminación de la relación laboral mediante mutuo disenso, el mismo que debe constar por escrito en la liquidación de beneficios sociales.

De igual manera una vez declarado la invalidez absoluta permanente se extingue de manera automática la relación laboral.

Finalmente se extingue la relación laboral por el motivo de jubilación del trabajador, el que es obligatorio cumplido los setenta años salvo pacto contrario, en cuanto a la jubilación el empleador es en la obligación de tomar todas las previsiones legales de los beneficios del jubilado.

9.7. CAUSAS JUSTAS PARA EL DESPIDO

Es de importancia manifestar que para el despido del trabajador sujeto al régimen laboral desarrollado deben existir causas justas que deben estar relacionado con la capacidad o conducta del trabajador.

Las causas justas relacionada a la capacidad del trabajador son:

- a. En caso de detrimento físico o mental o ineptitud que sobrevenga, los que perjudiquen el normal desempeño de la labor del trabajador.
- b. En caso que la capacidad del trabajador en su desempeño sea deficiente.
- c. cuando exista la conducta de negativa por parte del trabajador a someterse a examen médico establecido por ley

Por otro lado, se tiene las causas justas de despido relacionado a la conducta del trabajador:

- a. Cuando exista comisión de falta grave en cuanto a las obligaciones en su lugar de trabajo, la reiterada paralización intempestiva de sus labores, actos que deben ser constatados por las autoridades competentes.



- b. La disminución reiterada de en el rendimiento en su labor o la calidad de producción, ese debe ser verificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- c. La apropiación de bienes sea esta consumada o frustrada por parte del trabajador en perjuicio del empleador. De igual manera la retención o utilizar de manera indebida sea en su propio beneficio o en beneficio de terceros.
- d. En el caso que el trabajador haga uso o entregue a terceros información reservada por el empleador; que sustraiga documentos sin autorización o en caso que el trabajador realice un informe falso a su empleador causando un perjuicio a este.
- e. Que el trabajador concurra de manera reiterada en estado de ebriedad o bajo efectos de drogas o estupefacientes, resaltamos que en caso la función del trabajador sea considerado de suma importancia no es necesario la reincidencia para ser considerado falta grave, en estos casos debe intervenir la autoridad policial para constar la veracidad del estado del trabajador, en caso el trabajador se oponga a este examen se considerara verdaderos los hechos.
- f. En el caso que el trabajador tenga actos de violencia, grave indisciplina, injuria en agravio del empleador, en caso que los hechos se derivan directamente de la relación laboral. En caso los actos de violencia sean extremo podrán de manera adicional denunciar ante la autoridad competente.
- g. Cuando el trabajador realice daño intencional contra la infraestructura, bienes de la empresa donde labora.
- h. En el caso que el trabajador abandone su lugar de trabajo por 3 días consecutivos, así mismo las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días o 15 días en un plazo de 180 días calendario por otro lado también en casos de impuntualidad reiterada, siempre que haya tenido sanción disciplinaria precias de amonestación y suspensión.
- i. En caso el trabajador enfrente un caso de comisión de delio doloso, despido que se hará efectivo cuando se tenga la resolución de sentencia.
- j. En caso que se inhabilite al trabajador por orden de una autoridad judicial o administrativa siempre en cuando la inhabilitación sea de 3 meses a más.



9.8. NULIDAD DEL DESPIDO.

Se considera nulo el despido cuando concurren los siguientes casos:

- a. Que el trabajador se haya afiliado a un sindicato, así como ser candidato para representar a los trabajadores.
- b. Presentar queja o apoyar en un proceso que sea contra el empleador.
- c. En el caso de discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o idioma.
- d. Cuando el despido sea en el periodo de embarazo y dentro de los 90 días posteriores al parto, es importante mencionar que esto es aplicable solo en el caso que se le haya comunicado documentadamente del estado de embarazo al empleador.

9.9. ACTOS DE HOSTILIDAD EQUIPARABLES AL DESPIDO.

En el caso de reducción inmotivada de la remuneración o categoría, también por la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo que sea por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, pero debidamente acreditado por el empleador.

Cuando el empleador cambie al trabajador del lugar habitual de su labor con la intención de perjudicarlo.

Que el empleador sea indiferente a las medidas de seguridad e higiene que ponen en riesgo la vida salud del trabajador.

Cuando exista acto de violencia o falta grave de palabra en contra del trabajador o de su familia.

Los actos de discriminación, así como también actos contra la moral la dignidad del trabajador.

Se debe tener en cuenta que el trabajador antes de accionar judicialmente tendrá que emplazar por escrito al empleador imputándole el acto de hostilidad y otorgándole un plazo no menor de 6 días naturales para que presente su descargo o corrija su conducta.

Por otro lado, debemos mencionar que el empleador para proceder al despido del trabajador por motivo de su conducta o capacidad, antes deberá otorgarle por escrito un plazo razonable de no menos de 6 días naturales para que el trabajador presente su descargo de lo que se imputa, también se concederá un plazo de 30 días naturales para que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su



deficiencia. Debemos tomar en cuenta que es una excepción en casos de falta grave flagrante.

Es importante mencionar que mientras dure el trámite del despido por conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir a su centro de trabajo siempre en cuando esto no perjudique su derecho de defensa o la imposibilidad de que se le abone su remuneración demás beneficios laborales. Es tener en cuenta que la exoneración deberá ser por escrito.

Es de advertir que el despido debe ser comunicado mediante carta de despido indicando la causa y la fecha del cese, en caso el trabajador se rehúse a recibir será notificado mediante notario, juez de paz o la policía.

El empleador posterior a la notificación no podrá imputar una causa distinta, a excepción de si previo al despido se inicia el trámite en este proceso el empleador toma conocimiento de otra falta grave aparte de lo imputado, entonces se iniciará nuevamente el trámite incluyendo la falta grave no imputada primigeniamente.

9.10. DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

En el presente capítulo se establece los derechos que tiene el trabajador en cuanto a cualquier tipo de despido u otro tipo de irregularidad por parte del empleador.

Se debe advertir que en caso de despido por causa de la conducta o capacidad del trabajador no da lugar a indemnización.

En caso que se dé el despido arbitrario, el trabajador tiene derecho como única reparación a la indemnización, sin perjuicio de simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Lo contrario a lo mencionado en caso de despido nulo en caso sea declarado fundado la demanda del trabajador, este será repuesto en su lugar de trabajo o en uno similar. Salvo que en ejecución de sentencia se opte por indemnización.

Por otro lado, en caso el trabajador se considere hostilizado podrá optar excluyentemente por los siguientes:

- a. Accionar para que cese los actos de hostilidad, en caso se declare fundada la demanda se le impondrá al empleador una multa de acuerdo a la gravedad de la falla.
- b. La terminación del contrato de trabajo, en ese caso demandara la indemnización, independiente a las multas o beneficios que le corresponde al trabajador.



Para accionar judicialmente en casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca en un plazo de 30 días naturales, sin embargo, se debe tener en cuenta que la caducidad no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del plazo prescriptorio el pago de otras sumas que le adeuda el empleador. Frente a esto existe la excepción de tener la imposibilidad de accionar ante un Tribunal Peruano por motivo de encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar o por falta de funcionamiento del Poder Judicial, en este caso se suspende el plazo mientras dure el impedimento.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que ni el despido ni el motivo alegado se presumen, quien los acusa debe probarlo.

Así mismo la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de 12 remuneraciones.

9.11. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

Las causas objetivas son las siguientes:

- a. En el caso que exista caso fortuito fuerza mayor.
- b. Por motivos económicos, tecnológicos estructurales.
- c. La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.

En caso exista caso fortuito o fuerza mayor de tal gravedad que implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro de plazo, solicitar la terminación del o los contrato.

9.12. NIVEL DE EMPLEABILIDAD

El nivel de empleabilidad nos da a conocer las tasas de un posible incremento o la disminución de la cantidad de trabajadores en el sistema financiero, hace treinta o treinta cinco años atrás el nivel de empleabilidad en los bancos estaba en su pico más alto, los bancarios eran los mejores pagados en ese tiempo tenían unos horarios muy generosos la hora de ingreso era minutos antes de las 9:00 am de la mañana y cerraban a la 1:00 pm de la tarde y volvían a aperturar las oficinas en el horario de 4:00pm a 6:00pm el cual era de lunes a viernes.

Claro ejemplo es El Banco De La Nación ya que sus trabajadores que ahora son de edad considerable les ha costado adaptarse a estos nuevos horarios a esta



nueva realidad ellos han sido formados bajo esa tradición bancaria de hace treinta años el cual se instituyó el famoso viernes bancario, era una reunión que hacían los trabajadores del banco salían a beber a divertirse porque sabían que al día siguiente no tenían que trabajar no era raro ver a los bancarios en los bares más exclusivos y lujosos del Cusco a los empleados bancarios ellos tenían esos lujos porque estaban muy bien pagados en aquellos años el banco generaba rentabilidad.

Un bancario podía ascender porque los bancarios entraban a trabajar desde el puesto más bajo y podía ascender hasta gerente si esa era la meta, es así que a la actualidad se ha ido restando todo esto que era atractivo para los trabajadores porque en la actualidad la misma competencia de los trabajadores en el mercado laboral a echo que se extinga estos tipos de privilegios.

Cabe mencionar que en esos años existía el Banco Popular Del Perú, Banco Industrial Y El Banco Hipotecario y todas estas entidades se llenó de trabajadores el que te pagaba en ese entonces tenía la denominación un letrado de recibidor – pagador.

Es así que aparece la computadora y se reemplaza la llamada libreta de ahorros hablando de una operación bancaria esta libreta constaba de instrucciones manuales conforme fue avanzando la tecnología las operaciones ya eran digitalizadas hoy en día se dio por desaparecida este tipo de mecanismo porque ahora tenemos una tecnología mucho más avanzada y desde la comodidad de tu casa o centro de trabajo se puede pagar o transferir dinero por medio de una APP nadie pensó que fuera tan seguras estas aplicaciones que hoy en día la mayoría de las personas estamos utilizando sin correr ningún tipo de peligro, la tendencia es que cada vez las personas ya no visitan las agencias y todo se puede realizar desde un teléfono o una computadora.

Para finalizar mencionaremos un caso que pasó hace 18 años atrás se trata sobre el Banco Continental que vendió tres pisos de sus oficinas porque quedaron obsoletas ya que con la tecnología no necesitaban más oficinas el cual se vendió en cómodas cuotas a la Universidad Andina del Cusco.

9.13. NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

El nivel de productividad describe el nivel de producción es decir vende más gana más, un ejemplo es en las empresas de medios de transportes que, en fechas como inicio de clases, feriados largos, navidad y año nuevo tienden a subir por la



demanda de pasajeros por ende suben los pasajes el cual duplica o triplica el monto real que existe en esos momentos.

Es así que en los bancos ellos ganan más y tienen mayor rentabilidad porque sus gastos laborales disminuyen y también disminuye tu obligación tributaria porque no solo es pagarle a un trabajador el sueldo básico si está en planilla se tiene que hacer sus apuntes legales como son Salud y CTS dejas de contratar a un trabajador ya no le pagas sueldo y no pagas impuestos por una parte es atractivo porque el sector ocupacional el ámbito laboral lo ve como una opción robotizada de seguir produciendo pero a bajo costo y esto ya no es nuevo porque se habla de una robotización laboral.

Por consiguiente, desde que el hombre empieza a inventar la maquina por ejemplo la agricultura mejoro en su productividad hoy en día se automatiza otro ejemplo serio que los ríos se controlan con drones siendo más fácil el riego de las chacras se ahorra mano de obra y genera productividad es así que la tecnología está avanzando de manera acelerada y ya dándose la robotización en los trabajos.

ahora ya no es raro ver aulas virtuales donde puedes hacer tus clases desde donde te encuentres, llevar cursos a distancia, son plataformas virtuales en el cual se ingresa con una clave desde aquí puedes interactuar con el docente como si fuera una clase presencial.

Finalmente, en el Perú el nivel de productividad se está dando de manera eficiente y todo esto gracias a la tecnología.

9.14. COMPETENCIAS LABORALES

Desde los años 80 se viene produciendo un cambio acerca del desempeño laboral de los trabajadores, es así que nacen las competencias laborales generando que la denominación de “personal” sea modificada por “recursos humanos”.

Entendiéndose que anteriormente el personal no era considerado importante ya que no asistía a las capacitaciones. Posteriormente el personal es considerado.

Por otro lado, según SPENCER y otros “el concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 principios de 1970”. (Spencer, 1992)

Es importante mencionar que posterior a esto, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas a las competencias que estas aportan.



La competencia laboral se basa en lograr la innovación, generar conocimientos y productividad. Es de resaltar que la competencia laboral es conocida como una pieza clave en la formación y el incremento del capital humano y consecuentemente el sector productivo eficaz.

Así también las competencias laborales logran la conexión entre los esfuerzos de formación y los resultados que efectivamente se obtienen como resultado.

“Tomar en cuenta las competencias implica no solo atender a rasgos psicológicos de las personas, sino a comportamientos observables que son consecuencias de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades “(Mittrani, 1992).

De acuerdo a lo citado debemos entender que las competencias de las personas no serán exclusivamente de los exámenes o cuestiones de enfoque tradicional, sino que se tomara en cuenta sus experiencias laborales comportamientos en un determinado puesto de trabajo.

PEREDA Y BERROCAL mencionan las ventajas que genera las competencias “permite que se utilice un lenguaje común accesible para todos los miembros de la organización, puesto que se habla de comportamientos observables con los que se está familiarizado y no de rasgos psicológicos; focaliza los esfuerzos de todas las personas hacia la consecución de resultados; contribuye a la predicción del comportamiento futuro de las personas sobre la base de su comportamiento pasado; y facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil competencial de las personas”. (Pereda, 2004)

Finalmente, Gallart menciona que “Hoy en día se privilegia la eliminación de los tiempos muertos y la acumulación de stocks en el proceso, el control de calidad en cada paso de la producción y no solamente del producto terminado, la posibilidad de rotación de tareas y la velocidad en corregir los problemas”. (Gallart, 2003).

9.15. COSTOS LABORALES

9.15.1. CTS

La compensación por tiempo de servicios tiene por finalidad proteger al trabajador ante la eventualidad del cese proporcionándole un capital que financie su eventual desempeño, este es un beneficio muy antiguo en el derecho laboral peruano.



9.15.2. Vacaciones

El descanso vacacional es el derecho que adquiere el trabajador anualmente, percibiendo su remuneración habitual, el trabajador tiene derecho a descansar remunerada mente 30 días calendarios por cada año completo de servicios

9.16. COSTO DE LAS PLANILLAS DE SUELDOS

9.16.1. **AFP:** Las AFP son compañías que administran el dinero del fondo de pensiones, con el propósito de generar ganancias en el beneficio y así financiar la jubilación por medio de una pensión.

9.16.2. **ONP:** Oficina de Normalización Previsional es un organismo público del Estado administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el cual se encarga del aporte de los pensionistas.

9.16.3. **ESSALUD:** Es un seguro obligatorio para todos los trabajadores que se encuentren en planilla que lo asume el Empleador.



SUB CAPITULO X

BILLETERA ELECTRÓNICA

10.1. INTRODUCCIÓN

La billetera electrónica o dinero electrónico siendo una novedad para los peruanos esta billetera móvil funciona por medio de un dispositivo el cual permite interactuar de manera segura y teniendo como objetivo el valor digitalizado, y se puede utilizar desde un teléfono móvil para realizar transacciones comerciales en el mundo físico.

Las transacciones financieras se pueden realizar desde un teléfono móvil o Tablet, este servicio puede o no estar vinculado con una cuenta bancaria y su utilidad tendría un gran valor para las economías emergentes, también comenta que la billetera electrónica vendría a ser un tipo de tarjeta electrónica que se utiliza para transacciones realizadas en línea o a través de una computadora o un teléfono su utilidad

El dinero electrónico llego para modernizar, facilitar y siendo una manera muy segura de enviar o recibir dinero desde un celular el cual no es necesario que sea un celular de última generación puede ser un celular simple no consume megas ni mucho menos saldo por cada transacción de envió de dinero el monto por la transferencia es de 0.50 céntimos siendo económica y con garantía para las personas y ahorrándonos tiempo a todas la personas y se puede hacer desde la comodidad del hogar o centro de trabajo

La billetera electrónica cuenta con operaciones esenciales los cuales son: Colocar dinero en tu BIM, enviar y recibir dinero y recargar tu número de celular (Movistar, Claro Y Entel).

Según el INEI realizo en el 2013 la encuesta de hogares uno de los incrementos fue el de las remesas internas en 13.7% desde el año 2009 al 2013 siendo más de un millón y medio de familias reciben aproximadamente un promedio anual S/. 1441 en remesas internas las cuáles no se dan por medio del banco si no de manera cacerá.



10.2. DEFINICIONES

Billetera electrónica o dinero electrónico, según el Comité de Sistemas de Pagos y Liquidación del Banco de Pagos Internacionales de Basilea realizó dos encuestas entre los bancos centrales sobre el desarrollo del dinero electrónico en el mundo, por ello se define como un producto con valor almacenado o prepago que permite a los clientes realizar diferentes pagos sin necesidad de salir de su comodidad usando una computadora, tablets y/o celular a través de redes como es el internet o wi-fi.

Según la Revista Venezolana menciona que una enumeración de los productos disponibles actualmente en el mundo se consigue dentro del sistema de pagos y liquidación para el año 2001. También se aprecia este reporte como los países exhiben una gran diferencia en el desarrollo, diversidad y profundidad en el uso del dinero electrónico, con la particularidad que no parecía haber una correlación muy estrecha con el grado de desarrollo económico. Este último no debe extrañarnos por cuanto el mismo patrón se observa en áreas como usos de celulares, penetración de internet y otros adelantos tecnológicos. (Alvarez, 2002) En tal sentido este concepto de billetera electrónica engloba un variado conjunto de servicios y productos siendo así una novedad en nuestra actualidad y demostrando que este método simplifica la vida del ser humano.

10.3. DINERO ELECTRONICO EN LATINOAMERICANA Y EL CARIBE

Para la Revista Venezolana es la participación de países latinoamericanos y del Caribe en el segundo estudio realizado por el Banco de Pagos internacionales (BIS) es significativa, con un sensible incremento tanto en el número de respuestas como en su contenido.

82 países que respondieron la encuesta, 13 fueron de Latinoamérica y el Caribe en tal sentido, sigue siendo predominante la presencia de países europeos en la muestra, la cual puede ser atribuido a la cercanía geográfica del BIS tanto como a un mayor desarrollo relativo de los medios de pagos electrónicos en la región. Sin embargo, muchas respuestas simplemente indican la ausencia de desarrollos de dinero electrónico en los países. La encuesta consta de tres secciones, una narrativa donde cada país o institución indica los desarrollos existentes, una sección donde se describen las características. Estas dos últimas secciones son recogidas en el trabajo en sendas tablas, donde se aprecia un nivel de respuesta mucho menor.



De esta forma, se observa que de los 80 países que respondieron la encuesta, 38 indican que no tienen ningún tipo de desarrollo de dinero electrónico. Hay que señalar que para los efectos de esta clasificación no se considera como dinero electrónico tarjetas prepagadas de uso específico, especialmente las utilizadas para servicios telefónicos, por cuanto de acuerdo con la definición antes citada no sería dinero sino una compra anticipada de un servicio provisto por una única empresa. Igualmente, tampoco se considera como desarrollo el acceso a través del Internet u otro medio remoto electrónico a bancos y otras instituciones financieras.

En el caso específico de la región, de los 10 países que no respondieron las últimas dos secciones de la encuesta, 7 manifiestan no tener ningún desarrollo de dinero electrónico y los 3 países restantes indican la existencia de planes pilotos pero aún no totalmente operativos. Aun cuando entre los países participantes por la región hay notables ausencias, principalmente Argentina, Chile y Perú, el nivel de desarrollo relativo del dinero electrónico concuerda con la profundidad de los sistemas bancarios y la escasa difusión de los medios electrónicos en la población, los dos elementos requeridos para un mayor desarrollo del dinero electrónico en la sociedad. (Alvarez, Bank for International Settlements, Implications for Central Banks of the Development of Electronic Money, 1996).

Aunada a este conglomerado de información nos damos cuenta que el Perú en el año 2001 en la cual se hizo un segundo estudio no imagino tener la tecnología con la que ahora cuenta, es así que la tecnología se dio de manera paulatina la cual ahora es muy necesaria e importante para las personas la cual está logrando que las personas puedan utilizar de mejor manera su tiempo.

Según Pedro Jeftanovic manifiesta que hasta ahora y desde un inicio de la década de los noventa, básicamente se ha emitido estas tarjetas para pagar los sueldos de los empleados de algunas empresas que han hecho un convenio específico con algún banco. Esta política ha redundado en sustancial disminución en los costos de administrar sueldos en esas empresas, los demás junto con mayor seguridad y comodidad para los empleados porque ahorra trabajo y costo administrativo y evita que el empleado deba ocupar tiempo laboral en el cobro del respectivo cheque.



Para los bancos la ventaja es ganar clientes cuyos ingresos no les permita poseer una cuenta corriente, es así que la mayor parte de las tarjetas solo sirve para efectuar giros de los cajeros automáticos. (Chile, 1999).

Llegando a la conclusión que en la actualidad este dinero electrónico está siendo de mucha utilidad para las personas que no disponen de tiempo y desean hacer sus transacciones de manera segura y eficaz.

10.4. PROVISIÓN DE DINERO ELECTRÓNICO

En Venezuela el tema de más controversia atrae a personajes de la política, siendo así que la posibilidad de que personas no autorizadas, es decir entidades no financieras, comiencen a emitir dinero electrónico, siendo un tema complicado, pero teniendo dos vertientes, la primera seguridad de los usuarios y la segunda creación de dinero no bancario fuera del control de la autoridad monetaria.

Así mismo la primera vertiente se refiere a que se debe evitar que personas no autorizadas reciban dinero de los clientes las cuales no tiene ningún control y no se sabe cómo se invierte esos fondos, la cual está regulada en la Nueva Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras (Superintendencia de Bancos). Sin embargo esta ley tiene vacíos donde no está claro si procede o no restringir la provisión de dinero electrónico solo a entidades financieras.

Para la segunda vertiente nos muestra similares alternativas las cuáles serán las más frecuentes para el futuro en la medida del tipo de tecnologías como Bluetooth, Desarrollo de Aplicaciones en Teléfonos Celulares y Asistentes Personales Digitales, esta permitirá una mayor interacción con proveedores electrónicos sencillamente mantiene el valor del dinero recibido en una tarjeta o en un sistema accesible por computadoras o celulares.



2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

2.4.1. Hipótesis de Trabajo.

La vigencia tecnológica en los centros de trabajo si afectará el futuro del mercado laboral en el Perú

2.4.2. Hipótesis específicas de trabajo

- ✓ El avance tecnológico al interior de las entidades financieras si provocara una precarización laboral
- ✓ Con la implementación tecnológica, las entidades financieras están tendiendo a la reducción de puestos de trabajo

2.5. CATEGORÍAS DE ESTUDIO

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
LA VIGENCIA TECNOLÓGICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none">● Nivel de productividad● Costos laborales● Costo de las planillas de sueldos
EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ	<ul style="list-style-type: none">● Niveles de empleabilidad● Porcentajes de la población económicamente activa● Oferta y demanda laboral



CAPITULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación. -

Investigación de Tipo Básica

La presente investigación será de Tipo Básica, conocida también como investigación científica o investigación pura, ya que está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado.

Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en la presente investigación, fue el enfoque cualitativo.

Nivel

Descriptivo exploratorio.

Será descriptivo ya que se describirán las categorías que conforman el problema tal cual han sido observadas, sin ser manipuladas, para luego de ello demostrar las hipótesis planteadas.

Al mismo tiempo se empleará el nivel descriptivo, para pretender explicar cómo es la realidad. La descripción científica es muy importante porque constituye la primera aproximación sistemática al conocimiento de la realidad.¹

3.2 Diseño de la Investigación. -

No Experimental, de corte transversal.²

3.3 Población y muestra

La población está conformada por las instituciones financieras del cusco, referido al análisis del futuro laboral de sus trabajadores.

La muestra lo han conformado 02 instituciones bancarias (El Banco BBVA y el Interbank)

3.4 Métodos, técnicas e instrumentos de colecta de datos

Método: Hipotético Deductivo

¹ <http://www.unmsm.edu.pe/educacion/postgrado/descargas/metodologia.pdf>

²<http://www.unmsm.edu.pe/educacion/postgrado/descargas/metodologia.pdf>



Técnica: la observación. La entrevista y la revisión bibliográfica

La observación como técnica que permita establecer una relación directa entre el investigador y el hecho social percibido a efectos de extraer los datos necesarios que luego serán procesados en el desarrollo de la investigación.

La revisión bibliográfica en una investigación de enfoque cualitativo es la parte medular de la investigación que sirve para revisar la información necesaria que sustenta el estudio y que conduzca al acopio de conocimientos referidos al estado del arte.

La entrevista, fue una conversación directa con 02 funcionarios de 02 Bancos de la ciudad del Cusco.

Instrumento: Resúmenes, marcadores, etc.

3.5 Técnicas (estadísticas) de análisis de los datos colectados

No se procesó ningún dato estadístico en atención al enfoque de la investigación.



CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. -

Luego del trabajo de campo emprendido, junto a la información recogida y el contexto actual en el que nos encontramos, el diagnóstico del futuro del mercado laboral en el Perú, estará caracterizado por el trabajo remoto o teletrabajo, toda vez que los empleadores entrevistado y de las evidencias contenidas en el trabajo de campo, se tiene que los bancos, se han visto en la necesidad de implementar procesos tecnológicos para facilitar las operaciones bancarias de sus clientes, es por ello que se sostiene que la vigencia tecnológica está dando resultados favorables e inevitablemente está reemplazando la mano de obra.

SEGUNDA. -

En diversos momentos de la investigación se pudo determinar que el avance tecnológico y el internet hoy en día son aliados indispensables de las entidades financieras, es por ello que cada vez son más las entidades financieras que deciden hacer fuertes inversiones en innovación tecnológica ya que esto les permite ofrecer servicios de toda índole mediante una llamada telefónica, un mensaje de texto o a través de las redes sociales, servicios que antes solo se podían brindar acudiendo a una plataforma de manera presencial. Por lo que esta realidad provocara una precarización laboral al interior de las entidades financieras, ya que por ejemplo ahora se usa la billetera electrónica, sin la necesidad de contar con una cuenta bancaria, como es el caso del plin, el yape, etc. como se puede evidenciar el lo desarrollado en la página 57 de la presente investigación.

TERCERA. -

Las conclusiones anteriores nos permiten establecer que el avance e implementación tecnológica en las entidades financieras, es decir la denominada inteligencia artificial viene reemplazando al ser humano, por lo que los bancos desembolsan grandes cantidades de dinero para invertir en programas tecnológicos, lo cual inexorablemente hará que los puestos de trabajo en este sector ocupacional se reduzcan.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. -

El Gobierno Peruano mediante el Ministerio de Transportes y Comunicaciones deberá promover capacitaciones e implementar estrategias de innovación tecnológica para toda la sociedad de su jurisdicción, con la finalidad que puedan acceder a un servicio de internet más económico. Logrando de este modo que más ciudadanos puedan realizar trabajo remoto y de este modo no ser desplazados de su puesto de trabajo.

SEGUNDA. -

Siendo evidente que la tecnología y el internet son aliados indispensables de las entidades financieras, recomendamos que las entidades financieras implementen el trabajo remoto al igual que las instituciones públicas y privadas, para que de este modo se evite la robotización y precarización laboral; permitiendo de ese modo que el ser humano sea parte de la vigencia tecnológica en el Perú.

TERCERA. -

De acuerdo a lo que indicamos en el punto segundo de las recomendaciones, las Entidades Financieras tienen previsto implantar la inteligencia artificial en sus actividades y desplazar al cien por ciento el trabajo del ser humano, lo cual inexorablemente hará que los puestos de trabajo en este sector ocupacional se reduzcan. Siendo esto lo que nos motiva a recomendar que, para evitar la vulneración de derechos laborales, sea modificado el Decreto Legislativo 728 (Régimen Laboral del Sector Privado), la misma que evitara la incertidumbre de un despido, al mismo tiempo la productividad laboral.



ANEXOS

PLATAFORMA VIRTUAL DEL BANCO BBVA

The screenshot shows the BBVA virtual platform interface for 'PERSONAS'. The top navigation bar includes the BBVA logo, 'PERSONAS' and 'EMPRESAS' tabs, a 'Crea una cuenta' button, a 'Banca por Internet' button, and a search icon with a 'Cerrar' button. The main content area is titled 'Oportunidades' and features six cards: 'Comienza con BBVA', 'Cumple tus sueños', 'Tu hogar y tu familia', 'Tu banco desde el celular', 'Invierte y planifica', and 'Emprende y lidera'. A right-hand sidebar titled 'Productos' lists 'Tarjetas', 'Cuentas', 'Préstamos', 'Inversiones', 'Seguros', and 'Combos BBVA', along with a list of services like 'Servicios Digitales' and 'Canales de Atención'.

The screenshot shows the 'Costos y comisiones' page for 'EMPRESAS'. The left sidebar contains the title 'Costos y comisiones' and a sub-header 'Costos y comisiones'. The main content area is titled 'TRANSFERENCIAS ORDINARIAS (MISMA PLAZA VÍA CCE)' and lists 'Transferencias por horario' and 'Transferencias inmediatas' with their respective costs in Peruvian Soles (S/) and US Dollars (US\$). A note at the bottom suggests reviewing documents for more details.

TRANSFERENCIAS ORDINARIAS (MISMA PLAZA VÍA CCE)

Transferencias por horario

- Canal presencial: S/3.00 o US\$1.10
- Canal electrónico: S/2.50 o US\$0.90
- Gastos del banco de destino: S/0.80 o US\$0.21 (pago adicional al uso del canal presencial o electrónico)

Transferencias inmediatas

- Canal presencial: S/7.00 o US\$2.50
- Canal electrónico: S/5.00 o US\$1.80
- Gastos del banco de destino: S/0.80 o US\$0.21 (pago adicional al uso del canal presencial o electrónico)

Para más detalles del tarifario revisa los siguientes documentos en nuestros anexos:

- Transferencias Interbancarias Vía CCE.
- Transferencias Interbancarias Vía BCR.



PLATAFORMA VIRTUAL DEL BANCO INTERBANK

The screenshot shows the top navigation bar of the Interbank website. It includes the Interbank logo, the text 'PRODUCTOS Y SERVICIOS' and 'CANALES DIGITALES EMPRESA', a search icon, and two buttons: 'ABRE TU CUENTA' (green) and 'BANCA POR INTERNET' (blue). Below the navigation bar is a horizontal menu with six items: 'Cuentas e Inversiones', 'Pagos y Cobros', 'Financiamientos', 'Comercio Exterior', 'Tipo de Cambio y Coberturas', and 'Servicios Especializados'. The main content area features a large banner for 'Transferencias al exterior' with the subtext 'Logra realizar Transacciones al exterior más fácil, seguro y cómodo'. The banner image shows two men in business attire reviewing documents. At the bottom of the banner, there is a breadcrumb trail: 'EMPRESAS E INSTITUCIONES > PRODUCTOS Y SERVICIOS > TRANSFERENCIAS AL EXTERIOR'.

This screenshot is similar to the one above, but with a white box highlighting the 'Interbank App Empresas' and 'Banca por Internet para Empresas' options in the horizontal menu. The rest of the page layout, including the navigation bar, search icon, buttons, main banner, and breadcrumb trail, remains identical to the previous screenshot.



Interbank PRODUCTOS Y SERVICIOS CANALES DIGITALES EMPRESA

ABRE TU CUENTA BANCA POR INTERNET

Cuentas e Inversiones Pagos y Cobros Financiamientos Comercio Exterior Tipo de Cambio y Coberturas Servicios Especializados

Pagos

- Pago a proveedores
- Pago de remuneraciones
- Pago de CTS presencial
- Pago de CTS Banca por Internet
- Pago de AFP
- Pagos SUNAT

Transferencias

- Transferencias Interbancarias
- Transferencias al exterior
- Retiro de Fondos PayPal PJ

Recaudación

- Recaudación
- Pago automático con cargo en cuenta

Cobranzas

- Cobranza de Letras y Facturas

TASAS Y TARIFAS > CONSULTA TU CCI > CONSULTA COMO PROVEEDOR >

WhatsApp x Transferencias Interbank: x

Es seguro | https://interbank.pe/empresas-instituciones/pagos-cobros/transferencias/transferencias-interbancarias

Interbank PRODUCTOS Y SERVICIOS CANALES DIGITALES EMPRESA

ABRE TU CUENTA BANCA POR INTERNET

Turno	Si realizas la transferencia en este horario	Llegará a la cuenta de destino a partir de
Turno Intermedio	Lunes a Viernes, de 0:00 am a 11:45 am	2:30 pm del mismo día
Turno Mañana	Lunes a Viernes, de 11:46 am a 1:59 pm	5:30 pm del mismo día
Turno Tarde	Lunes a Viernes, de 2:00 pm hasta 9:59 pm	9:30 am del siguiente día útil
Turno Intermedio	Lunes a Viernes, de 10 pm a 11:59 pm	2:30 pm del siguiente día útil
Sábados, Domingos y Feriados	-	2:30 pm del siguiente día útil

ES 07:23 p.m. 15/09/2020



PLATAFORMA VIRTUAL DEL BANCO BCP

BCP Préstamos Tarjetas Cuentas Seguros Inversiones Servicios Beneficios [Banca por Internet](#) [Abre tu cuenta](#)

Zona Informativa
Conoce más sobre todos nuestros Préstamos

Zona Online
Obtén tus productos sin salir de casa

Préstamos	Hipotecarios	Vehiculares	Otros Préstamos
Préstamo Personal	Hipotecario BCP	Vehicular	Adelanto de Sueldo
Con garantía Líquida	Mivivienda BCP	Vehicular Auto Usado	Efectivo Preferente
Con garantía Hipotecaria	Proyectos Inmobiliarios	Compra Inteligente	Estudios
Con garantía Hipotecaria Compartido	Simulador Hipotecario		Compra de Deuda
			Cuotéalo

Conoce cómo realizar todas tus consultas, operaciones y pagos a través de la Banca por Internet, Banca Móvil o Yape. Con el BCP es más simple, rápido y seguro.

BCP Préstamos **Tarjetas** Cuentas Seguros Inversiones Servicios Beneficios [Banca por Internet](#) [Abre tu cuenta](#)

Zona Informativa
Conoce más sobre todas nuestras Tarjetas

Zona Online
Adquiere una Tarjeta sin salir de casa

Tarjetas Crédito Visa	Tarjetas Crédito American Express	Tarjetas de Débito
Clásica LATAM Pass	Oro Millas Travel	Visa Clásica BCP
Oro LATAM Pass	Platinum Millas Travel	Visa Oro BCP
Platinum LATAM Pass	Light	Visa Clásica BCP con diseño
Signature LATAM Pass	Clásica	Visa Clásica BCP LATAM Pass
	AMEX Clásica LATAM Pass	
	AMEX Oro LATAM Pass	
	AMEX Platinum LATAM Pass	
	AMEX Black LATAM Pass	

Conoce cómo realizar todas tus consultas, operaciones y pagos a través de la Banca por Internet, Banca Móvil o Yape. Con el BCP es más simple, rápido y seguro.

[Dejar comentario](#)



BCP Préstamos Tarjetas **Cuentas** Seguros Inversiones Servicios Beneficios [Banca por Internet](#) [Abre tu cuenta](#)

Zona Informativa [Ver todos >](#) [Código Interbancario >](#)
Conoce más sobre las Cuentas que ofrecemos

- Cuenta de Ahorros**
 - Cuenta Digital
 - Cuenta Premio
 - Cuenta Ilimitada
 - Comparar Cuentas
- Otras Cuentas**
 - Cuenta Sueldo BCP
 - Cuenta Contigo BCP
 - Cuenta Corriente BCP
 - Cuenta CTS BCP
- Beneficios**
 - Beneficios Cuenta Sueldo
 - Retirar AFP

Zona Online
Abre una Cuenta sin salir de casa

- Cuenta de Ahorros [Abre una cuenta >](#)
- Cuenta Sueldo [Solicítala aquí >](#)

Conoce cómo realizar todas tus consultas, operaciones y transacciones a través de la Banca por Internet, Banca Móvil o Yape. más simple, rápido y seguro.

Dejar comentario

BCP Préstamos Tarjetas Cuentas **Seguros** Inversiones Servicios Beneficios [Banca por Internet](#) [Abre tu cuenta](#)

Zona Informativa [Ver todos >](#)
Conoce más sobre nuestros Seguros

- Para tu dinero**
 - Protección de Tarjetas Plus
 - Seguro de Protección Financiera
- Para tu vida**
 - Seguro Respaldo Vida Oncológico
 - Onco Respaldo
 - Auxilio Médico
 - Seguro de Sepelio
 - Viva Seguro
- Para tu carro**
 - Seguro Vehicular SOAT
 - Plan Kilómetros
- Para tus planes**
 - Seguro Vida Devolución Total
 - Seguro Vida Devolución Plus
 - Seguro Viajes
 - Seguro Hogar Flex Digital

Zona Online
Adquiere tus seguros sin salir de casa

- Seguros para tus tarjetas [Protege tus Tarjetas >](#)
- Seguros para tu familia [Respaldo Vida >](#)
- Seguro para tu auto [Asegura tu auto >](#)

Conoce cómo realizar todas tus consultas, operaciones y transacciones a través de la Banca por Internet, Banca Móvil o Yape. más simple, rápido y seguro.

Dejar comentario



Zona Informativa [Ver todos >](#) [Ingresar a tus inversiones >](#)

Conoce más sobre herramientas de Inversión

Depósito a Plazo	Fondos Mutuos	Mercados y Asesoría
Pago de Intereses al Vencimiento	Capital Conservadores Liquidez (S/)	Registro de Acciones
Pago de Intereses Mensuales	Capital Conservadores Liquidez (S)	Ofertas Públicas
Certificado Bancario	Capital Equilibrado Dólares	Mesa de Distribución
	Capital Crecimiento VCS	Inversiones en Bolsa
		Fidelcomiso

Zona Informativa [Ver todos >](#)

Conoce más sobre los Servicios que ofrecemos

Transferencias Nacionales	Transferencias Exterior	Tipo de Cambio	Pagos
Interbancarias Diferidas	Remesas Migratorias	Dólares	Pago de Servicios
Interbancarias Inmediatas	Al Exterior	Otras Monedas	
Giros Nacionales	Del Exterior		

Zona Online

COCOS y LUCAS
 Ahorra cambiando dólares

Zona Informativa [Ver todos >](#)

Descubre los Beneficios que te ofrecemos por ser cliente BCP

Alimentación	Entretención	Vestimenta y Hogar	Salud y Deporte
Bares y Cafés	Cine y Cultura	Ropa y Calzado	Salud
Restaurantes	Online	Hogar y Auto	Deporte



BCP Préstamos Tarjetas Cuentas Seguros Inversiones Servicios Beneficios  [Banca por Internet](#) [Abre tu cuenta](#)

- ✓ Transfiere dinero desde tu cuenta del BCP a otros bancos y **el dinero se recibe al instante.**
- ✓ Están disponibles de lunes a viernes de 08:30 am a 4 pm.

Beneficios

- ✓ Puedes realizar abonos en cuentas de ahorro o pagar Tarjetas de Crédito de otros bancos y **se verá reflejado en el banco de destino al instante.**
- ✓ Para tu tranquilidad, consulta y valida en línea los datos de la persona que recibirá tu transferencia, solo necesitas el **Código de Cuenta Interbancario (CCI)** del beneficiario.
- ✓ Realiza tus Transferencias Interbancarias Inmediatas **fácil, rápido y con total comodidad**, a través de nuestra **Banca Móvil o Banca por Internet.**
- ✓ También puedes acercarte a nuestra red de Agentes BCP para realizar tus transferencias Inmediatas.

¿En qué canales y hasta cuánto puedes enviar?

- ✓ **Banca Móvil y Banca por Internet:** transfiere hasta **US\$ 5,000** al día.
- ✓ **Agentes BCP:** Transfiere hasta **S/ 1,000** por transacción



Referencias

- America economia. (02 de febrero de 2018). *America economiía*. Obtenido de Solo el 28% de la población económicamente activa, tiene empleo:
<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/solo-el-28-de-la-poblacion-economicamente-activa-en-peru-tiene-empleo#:~:text=Solo%20el%2028%25%20de%20la,tiene%20empleo%20formal>
- Andrew , M., & Brynjolfsson, E. (2014). La segunda era de las máquinas . *amazon traducido al Español*.
- Arias Schreiber, M. (2000). *Gaceta Jurídica Editores. Segunda Edición, Setiembre 2000. Lima. Perú*. Obtenido de
http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/03072014/24_Los_Contratos_Consecuencias_juridicas.pdf
- Cardona Rubert, M. B. (2003). LAS RELACIONES LABORALES Y EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS INFORMATICAS. *LAN HARREMANAK*, 171.
- Civil, C. (1984). Obtenido de Código Civil Peruano.
- Cubas Rodriguez, S., & Ventura Fernandez, L. (2017). La inteligencia Artificial.
- Infobae. (21 de Abril de 2018). El futuro del trabajo: cómo las máquinas reemplazarán a los humanos.
- Koval, S. (2011). Convergencias tecnológicas en la era de la integración hombre-maquina.
- Larran, J., & De los Reyes, M. (2007). Los avances en la tecnología.
- Pow Sang, C. (2014). El mercado de trabajo.
- Rouse, M. (2000). La inteligencia Artificial . *Techtarget*.