UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

"LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO DEPARTAMENTO DE UCAYALI, EN EL AÑO 2018"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

BERAÚN DÁVILA GLORIA ESTEPHANIE

FLORES GAMEZ LINDA ANGELITA

RABANAL SANCHEZ CYNTHIA JULEYSI

ASESOR:

Dra. JANET YVONE CASTAGNE VÁSQUEZ

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 08:30 a.m del día jueves 08 de octubre del 2020, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al **EXAMEN DE GRADO**, correspondiente a la sustentación de la **TESIS** denominada **"LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE Y SU RELACION CON LA FORMALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO DEPARTAMENTO DE UCAYALI, EN EL AÑO 2018"** presentada por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **GLORIA ESTEPHANIE BERAÚN DÁVILA, LINDA ANGELITA FLORES GAMEZ Y CYNTHIA JULEYSI RABANAL SANCHEZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro), **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 0182/2020-UNU/FDyCP/GyT de fecha 02 de octubre del 2020; luego del cual el señor presidente instó a la Secretaria Académica a presentar a las (los) bachilleres examinadas (dos).

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, haciéndolo en primer orden la bachiller **GLORIA ESTEPHANIE BERAÚN DÁVILA,** en segundo orden la bachiller **LINDA ANGELITA FLORES GAMEZ** y culminando con la bachiller **CYNTHIA JULEYSI RABANAL SANCHEZ;** a cuyo término los miembros del Jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que una a una fueron absueltas de forma **SATISFACTORIA** por las ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el Presidente invitó a las bachilleres examinadas y al público asistente a abandonar la Sala.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las (los) bachilleres **GLORIA ESTEPHANIE BERAÚN DÁVILA, LINDA ANGELITA FLORES GAMEZ Y CYNTHIA JULEYSI RABANAL SANCHEZ** fueron **APROBADAS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciado el acto público se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por quintuplicado en señal de conformidad.

Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 09:30 a.m. del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA
PRESIDENTE

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADEMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua
Presidente

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta
Miembro

Dr. Ruben Adolfo Cerna Leveau
Miembro

Dra. Janet Yvone Castagne Vasquez
Asesor

Bach. Gloria Estephanie Beraún Dávila
Tesista

Bach. Linda Angelita Flores Gamez
Tesista

Bach. Cynthia Juleysi Rabanal Sanchez
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0113-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

"LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO DE CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO DEPARTAMENTO DE UCAYALI, EN EL AÑO 2018".

Cuyo Autor (es)	:	**BERAÚN DÁVILA, GLORIA ESTEPHANIE** **FLORES GAMEZ, LINDA ANGELITA** **RABANAL SANCHEZ, CYNTHIA JULEYSI**
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela profesional	:	DERECHO
Asesor(a)	:	Dra. Castagne Vásquez, Janet Yvone

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 19/08/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gloria Estephanie Beraun Dávila
Autor de la TESIS titulada:
"La Vulneración de los derechos del trabajador adolescente y su relación con la formalización del Contrato de trabajo en el distrito de Calleria, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, en el año 2018."

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dra. Janet Yvone Castagne Vásquez
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas.
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 11 / 2020.

Email: estephanie.beda@gmail.com
Firma: Gloria

Teléfono: 993 025 007
DNI: 71096523

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Linda Angelita Flores Gamez.

Autor de la TESIS titulada:

"La vulneración de los derechos del Trabajador adolescente y su relación con la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali en el año 2018".

Sustentada el año: 2020.

Con la asesoría de: Dra. Janet Yvone Castagne Vasquez.

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas.

Carrera Profesional de: Derecho.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 11 /2020.

Email: abigail esther yuma flores @ Gmail. com

Firma:

Teléfono: 939868 115

DNI: 45844320

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Cynthia Julexsi Rafaneal sanchez

Autor de la TESIS titulada:

"La Vulneración de los derechos del trabajador adolescente y su relación con la formalización del contrato de trabajo, en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, en el año 2018."

Sustentada el año: 2020.

Con la asesoría de: Dra. Janet Yvone Castagne Vásquez.

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 11 / 2020.

Email: clamordejusticia@outlook.es

Firma:

Teléfono: 928105639

DNI: 72755304

DEDICATORIA

A nuestros padres, por brindarnos su apoyo en todo momento para seguir construyendo un porvenir y una guía para enfrentar la vida con dignidad y pasión.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por habernos permitido estudiar en sus aulas, peldaño a peldaño, hasta culminar con nuestra carrera profesional.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, quienes nos brindaron sus enseñanzas, expresando sus experiencias y sus conocimientos en el largo trajinar de sus carreras profesionales.

A nuestra asesora, Dra. Janet Yvone Castagne Vásquez, por su valiosa orientación en el desarrollo y ejecución de la presente investigación.

A todas las personas que han contribuido para que esta investigación culmine con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA……viii

AGRADECIMIENTO……ix

ÍNDICE DE CONTENIDO……x

ÍNDICE DE TABLAS……xii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiv

RESUMEN ……xvi

ABSTRACT……xvii

INTRODUCCIÓN……xviii

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA …… 3

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN……3

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS……4

1.5. VARIABLES …… 4

1.6. JUSTIFICACIOÓN E IMPORTANCIA……5

1.7. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO……6

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO……6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…… 7

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA…… 7

2.1.1. A Nivel Internacional……7

2.1.2. A Nivel Nacional……9

2.2. BASES TEÓRICAS……10

2.2.1. Trabajo Infantil en el Perú …… 10

2.2.2. Teorías del Trabajo Infantil 15
2.2.3. El Interés Superior del Niño 17
2.2.4. Normativa Relacionado al Trabajo de los Menores de Edad 19
2.2.5. El Contrato Laboral 24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 44
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 47
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 47
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 48
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 48
3.3.1. Población 48
3.3.2. Muestra 49
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 50
3.4.1. Técnica 50
3.4.2. Instrumento 50
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 52
4.1. RESULTADOS 52
4.2. DISCUSIÓN 69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 71
5.1. CONCLUSIONES 71
5.2. RECOMENDACIONES 72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 74
ANEXOS 77

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……. 5

Tabla 2. Población de estudio……... 49

Tabla 3. Muestra de estudio…….. 49

Tabla 4. ¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 52

Tabla 5. ¿El derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 54

Tabla 6. ¿El nivel de incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 56

Tabla 7. ¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 58

Tabla 8. ¿El pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 60

Tabla 9. ¿El pago de beneficios sociales se brindan a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 62

Tabla 10. ¿El nivel de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 64

Tabla 11. Nivel de correlación entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería……. 66

Tabla 12. Nivel de correlación entre el derecho del trabajador adolescente y la Formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería……. 67

Tabla 13. Nivel de correlación entre beneficios laborales del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería…….. 68

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?..... 52

Figura 2. Se respeta el derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…….. 54

Figura 3. Se presenta la incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…… 56

Figura 4. El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…… 58

Figura 5. Se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…… 60

Figura 6. Pago de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…… 62

Figura 7. Se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018…… 64

RESUMEN

La presente investigación titulada: “La vulneración de los derechos del trabajador adolescente y su relación con la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. En su aspecto metodológico la investigación fue de descriptivo correlacional y explicativo, donde se ha concluido que Existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018, asimismo los índices en la presente investigación nos muestran que la falta de formalización en el contrato de trabajo vulnera efectivamente los derechos del trabajador adolescente.

Palabras claves: Vulneración de derechos, formalización de contrato, vulneración de derechos.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "The violation of the rights of adolescent workers and its relationship with the formalization of the employment contract in the district of Callería, province of colonel portillo department of Ucayali, in 2018", had the general objective of determining the The relationship between the violation of the rights of adolescent workers and the formalization of the employment contract in the Callería district in 2018. In its methodological aspect, the research was descriptive, correlational and explanatory, where it has been concluded that there is a significant relationship between the violation of the rights of the adolescent worker and the formalization of the employment contract in the Callería district in 2018, likewise the indices in this research show us that the lack of formalization in the employment contract effectively violates the rights of the adolescent worker.

Keywords: Violation of rights, formalization of contract, violation of rights.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al enfoque, la investigación tiene como propósito Determinar de qué manera la no realización del contrato de trabajo se relaciona con la vulneración de los derechos del adolescente trabajador en el distrito de Callería en el año 2018, por ello se plantearon sub variables que coadyuvaron a determinar que casi siempre se vulneran los derechos del trabajador adolescente y que a la gran mayoría de ellos no les brindan beneficio alguno por sus servicios, de manera que se debe aplicar la formalización del contrato de trabajo para aquellos adolescentes. La investigación recoge la percepción de que no existe una ley laboral para adolescentes, de tal manera que si se llega a aplicar un correcto régimen laboral para fortalecer la protección de los derechos de aquellos trabajadores, se podrá garantizar que estos no sean sometidos a la explotación de algún empleador y se sigan vulnerando sus derechos.

La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación explicativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Es muy frecuente en los países subdesarrollados, la informalidad laboral, la población desempleada es tan numerosa que la oferta de mano de obra barata es abundante. Frente a esta situación el contratista (empleador) no solo se beneficia por la reducción de los costos de su producción, sino también por la poca exigencia de parte del empleado para la elaboración de un contrato.

La poca cultura para la elaboración de un contrato de trabajo va asociada al bajo nivel jurídico educacional de los trabajadores. Es muy frecuente encontrar trabajadores con actividad laboral para determinado empleador durante varios años sin que se haya plasmado contrato alguno, esto último por ejemplo es muy frecuente en el Perú.

La problemática que se investigó y que se describió de manera sucinta se basa principalmente en la necesidad de que se dé una correcta formalización laboral del trabajador adolescente, toda vez que, de acuerdo a nuestra normatividad debería estar fundada en un permiso que el Estado le concede por ser menor de edad, esto hace más difícil la posibilidad de la formalización de un contrato de trabajo.

El Código de los Niños y Adolescentes de 1992, Ley N° 27337, establece que niño es aquella persona hasta los 12 años y adolescente más de 12 años hasta los 18 años. La edad mínima para trabajar es 14 (en ciertas condiciones se puede reducir hasta 12), todas las actividades

económicas en que participan los adolescentes tienen que ser registradas y autorizadas por uno de los padres. El trabajo no debe intervenir con la asistencia al colegio, los niños que trabajan deben tomar un examen médico en el caso del servicio doméstico, el que es gratuito. Las jornadas de trabajo van entre 4 horas diarias para los niños de 12 a 14 años y de 6 horas diarias para los niños entre 15 y 17 años, el trabajo nocturno es prohibido. Los niños tienen derecho a la misma remuneración para el mismo trabajo que realicen los adultos, a vacaciones durante las vacaciones del colegio y al seguro social. La institución estatal encargada de velar por el cumplimiento de los derechos de trabajadores adolescentes es el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. El Estado propone horarios especiales en las instituciones de educación para que los niños trabajadores puedan asistir a la escuela. Asimismo, se les reconoce el derecho de asociación, así como existen programas de protección a los niños y adolescentes discapacitados.

En ese sentido, el propio Estado en su función de protección del Niño y Adolescente ha establecido una relación de trabajos peligrosos por su naturaleza y condiciones, en lo que se encuentra prohibidos el empleo de niños, niñas y adolescentes, el cual se encuentra aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 003-2010-MINDES, publicado en el diario el Peruano el 20 de abril del 2010, definiendo como trabajo peligroso en su artículo 2° a “(…) aquel en que las exigencias propias de las labores interfieran o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad o la moral de las y los adolescentes. Contribuyen a ocasionar daño a las y los adolescentes que realizan trabajos peligrosos, los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial”.

Por lo expuesto planteamos la investigación del presente tema, por considerar que es un problema social que no reconocer la mano de obra no calificada.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018?
- ¿Cómo se relaciona el conocimiento jurídico del trabajador adolecente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el derecho del trabajador

adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

- Determinar la relación del conocimiento jurídico del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.
- Existe relación significativa entre el nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolecente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- La vulneración de los derechos del trabajador adolescente**.**

1.5.2. Variable 2

- Formalización del contrato de trabajo.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable 1 La vulneración de los derechos del trabajador adolescente	Derechos laborales básicos	- Derechos laborales - Beneficios sociales - Remuneración - Horas de trabajo - Seguridad y salud en el trabajo
Variable 2 Formalización del contrato de trabajo	Beneficios laborales	- Remuneración mínima vital - Descanso semanal - Descanso Vacacional - Descanso por días feriados - Seguro social de salud

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación resulta ser conveniente ya que el trabajo que realizan los adolescentes en la actualidad se encuentra en aumento, puesto que día a día se presenta con mayor frecuencia lugares donde existe precariedad económica, siendo utilizado esta fuerza de trabajo por ser más económica para el empleador.

Asimismo, resulta pertinente para mejorar la noción que tiene el adolescente trabajador con relación a los derechos que le corresponde con la finalidad de tener un vínculo laboral como lo tiene una persona adulta y constituirse como un trabajador formal.

En ese sentido, la relación entre el contrato de trabajo y la vulneración de los Derechos del trabajador Adolescente significaría un gran logro para las Ciencias Jurídicas laborales un enriquecimiento de la teoría científica sociales, toda vez, que este conocimiento nos permitirían el

conocimiento de un conjunto de conocimientos derivada de esta problemática.

1.7. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Las limitaciones que existen en la ejecución del proyecto de investigación son entre otras es que no existe una ley laboral para adolescentes, asimismo por tratarse de una investigación relacionada con el adolescente atañe a la política laborales de los menores de edad, siendo que el resultado será aplicable para un correcto régimen laboral para fortalecer no solamente la protección misma que tiene el Adolescente, sino otorgarle derechos que le garanticen protección ante la explotación por parte de algún empleador.

Existe un registro limitado de trabajadores adolescentes en la dirección regional de trabajo de Ucayali.

Limitada información sobre trabajadores adolescentes en las instituciones públicas y privadas de la región Ucayali.

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

La presente investigación consideramos que es viable, para lograr optimizar los resultados que se pretenden, su justificación se ajusta a las posibilidades de las tesistas, al tener domicilio y conocimiento de los centros laborales del adolescente en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, con la posibilidad de realizar la investigación in situ y dedicarles a cuatro horas semanales a la labor de redacción de la tesis y seis horas a labor de campo con la asistencia de los auxiliares contratados para dicho propósito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

Aguin (2015), en su tesis titulada "Régimen jurídico de los menores de catorce años de edad que trabajan en el sector comercial de la democracia quetzaltenango", de la Universidad Rafael Landívar, (Quetzaltenango – Guatemala); cuyo objetivo fue determinar la principales causas que han provocado que los menores de edad trabajen en el área comercial la democracia de la ciudad de Quetzaltenango, en el comercio formal e informal y establecer las acciones que la inspección de trabajo de Quetzaltenango ha realizado para minimizar la explotación del trabajo infantil; investigación descriptiva; el investigador concluye que: El trabajo de menores en el área comercial la democracia del municipio y departamento de Quetzaltenango se da por un alto porcentaje de la pobreza en el seno familiar y la explotación de la mano de obra no calificada. El comercio informal es una de las actividades donde más se utilizan a menores de edad para trabajar, el 85% de los menores trabajadores en el comercio informal del área comercial son ocupados en los comedores, venta de legumbres, limpia botas, venta de carnes de pollo, venta de golosinas y 15% en otras actividades que se realizan en el área comercial de la democracia del municipio de Quetzaltenango.

Jaramillo (2013), en su tesis titulada “El trabajo infantil, el caso de «el prado» en Bogotá, D. C. (Colombia)”, de la Universidad de Salamanca,

(Salamanca – España); cuyo objetivo fue conocer y analizar la situación social de los trabajadores infantiles en el prado; investigación cualitativa y cuantitativa; el investigador concluye que la enorme diversidad de trabajos realizados por los trabajadores infantiles y las condiciones de marginalidad, explotación e invisibilidad bajo las cuales realizan todo tipo de trabajos. Trabajan al margen de los permisos de trabajo legalmente estipulados y en amplias jornadas laborales, trabajan asumiendo riegos y dificultades e incluso algunos trabajan bajo las denominadas Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI); características también inherentes a nuestro segundo objetivo de estudio relacionado con las condiciones socioeconómicas de los trabajadores infantiles, quienes por su realidad trabajan por un pago ínfimo, si lo hay y soportando todo tipo de vejaciones.

Adriano (2015), en su tesis titulada “El trabajo infantil en Guayaquil y su imapcto socio-económico período 2008-2012”; de la Universidad de Guayaquil, (Guayaquil – Ecuador); cuyo objetivo fue Analizar el impacto socio-económico del trabajo infantil en la ciudad de Guayaquil; investigación descriptiva; el investigador concluye que: La controversia en este tema es amplia, si bien, se ha logrado mermar cifras en los diferentes factores analizados; esto no es suficiente para terminar con el trabajo infantil. La política pública a través de la política social, que el Gobierno actual ha ejecutado en este tema ha sido fundamental para su mejoramiento; sin embargo, y dado que la meta es: “Ecuador libre de Trabajo Infantil” para el año 2017; es necesario, replantear y optimar los proyectos propuestos por parte del Estado y sus respectivos colaboradores, en pos de alcanzar la meta.

2.1.2. A Nivel Nacional

Chuquihuayta (2017), en su tesis titulada “Eficacia de la dirección regional del trabajo y promoción del empleo frente a la explotación de niños y adolescentes que laboran en el sector interprovincial de Transporte Calca – Cusco 2017”, de la Universidad Andina del Cusco, (Cusco – Perú); cuyo objetivo fue Determinar el rol de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo frente la explotación laboral de menores de edad en el sector de transporte interprovincial Cusco – Calca 2017; investigación cualitativa, no experimental transaccional; el investigador concluye que La explotación laboral de los niños y adolescentes en el sector de transporte interprovincial Cusco – Calca 2017, se desarrolla por la necesidad de trabajo de los menores de edad, para apoyar a su familia y poder pagarse los estudios, esta explotación de evidencia en el trabajo en sobre tiempo que realizan los menores, así como en la remuneración ínfima a los dispuesto por ley, sin contar con las condiciones mínimas para evitar el riesgo de accidente o muerte.

Morales (2014), en su tesis titulada “Representaciones sociales del trabajo de los niños carretilleros”, de la Universidad Nacional de Trujillo; (Trujillo – Perú); cuyo objetivo fue determinar el modo en que se vincula la noción de trabajo construida por los niños carretilleros, del Mercado Autogestionario “La Hermelinda” con la visión que posee el Estado en el año 2013. Investigación descriptiva; el investigador concluyó que los vínculos que presentan los niños carretilleros del Mercado Autogestionario “La Hermelinda”, con su trabajo; se basa en dos dimensiones; una dimensión material o socioeconómica y la dimensión sociocultural, donde

consideran a la experiencia como factor determinante que los conlleva a realizar un trabajo a temprana edad.

2.2. BASES TEÓRICAS

Rendon (2019) el Derecho del Trabajo comparte la definición del derecho en general, como “conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí”.

Toyama (2019), señala en términos generales que “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados para otra persona)”.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) define el «trabajo infantil» como todo trabajo que priva a los niños, niñas y adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y perjudica su desarrollo físico y psicológico. Es por ello que el trabajo infantil afecta principalmente el disfrute y la vigencia de los derechos a la educación, la salud y la recreación de los niños, niñas y adolescentes.

Artículo 1351° del Código civil define al contrato como “(…) el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”.

2.2.1. Trabajo Infantil en el Perú

Portocarrero en su publicación sobre “El Trabajo Infantil en el Perú” (1998), señala que desde la época precolombina el uso de la mano de obra infantil era común para el imperio inca, donde los menores ejercían las labores en la agricultura, ganadería y pastorales en la que cuidaban los

rebaños auquénidos, otra forma también estaba relacionado a la actividad minera realizada por turnos en la que apoyaban a su padres en la que se puede suponer que sus tareas estaban relacionadas al traslado, selección y transporte del metal.

Luego, con la llegada de los españoles y la posterior conquista del Imperio Incaico, si bien las familias trabajaban para el Inca, en los primeros años de colonización se produjo una esclavitud a la población, pasando los menores a ser una fuente de producción para los españoles en la que no se tenía en consideración su integridad física y psicológica, pues la ambición por las riquezas extraídas en las minas producían que los menores murieran por mala alimentación y maltratos, hechos que durante la vigencia de la Colonización fueron cambiando, pero no por el hecho de una conciencia valorativa del derecho como ser humano, sino desde la óptica comercial para defender la riqueza de los españoles, ya que gracias a la mano de obra indígena se podía trabajar las minas, lo que motivó que se dieran Ordenanzas sobre Caciques dictadas por Francisco Toledo, el de prohibir la presencia de los indios menores de diez años en las minas, tambos, caminos, obrajes, labranza de tierras, guarda de ganados, etc.

Asimismo, la Iglesia Católica durante la época colonial tuvo un rol fundamental al llevar los registros de nacimientos, matrimonios y defunciones, empero no tomaba en consideración la edad, que para el indígena seguía siendo referencial, y no un dato que tuviera implicancias en su vida cotidiana, asimismo esta institución eclesiástica se puso al margen de la legislación que limitaba el uso de niños como mano de obra, especialmente para las labores domésticas de las parroquias, solo teniendo

la preocupación de la convivencia de los curas con las mujeres, más aún si estas eran niñas, es así que en el Tercer Concilio Limense realizado entre 1582 y 1583 y encabezado por el Padre José de Acosta establecieron pautas de comportamiento de la Iglesia Católica y de los sacerdotes en el Perú en la que acordaban lo siguiente: “Cap. 19. De los que están amancebados o viven en compañía de mujeres. La compañía de mujeres deben los clérigos evitarla para no perder la castidad que han prometido a Dios, o al menos no menoscabar gravemente su honor y poner nota en el estadio eclesiástico de suerte que venga a hacer despreciado (…), esta medida reforzaba lo establecido en el Concilio Provincial de 1567, que decía 88. Con precepto, que ningún clérigo de orden sacro tenga vida en compañía de cualquier mujer, si no fuere madre o hermana. Y para el servicio de casa se permite tener alguna morena o india que sea vieja y casada”.

Para el periodo Republicano las áreas de trabajo infantil fueron las fábricas, haciendas y en los hogares (doméstico), siendo que durante los años del proceso de industrialización 1890 – 1930, la clase dominante peruana intentaron proponer leyes para evitar futuros problemas sociales que Europa venia atravesando, dentro de ellas el trabajo de mujeres y niños tenía una preocupación particular, dictándose las siguientes leyes laborales:

- 1901, Reglamento del Servicio Doméstico.
- 1911, Ley de Accidentes de Trabajo.
- 1916, Ley sobre Salario Mínimo de los Trabajadores Indígenas.
- 1916, Ley Modificatoria y Ampliadora de Accidentes de Trabajo.

- 1918, Ley sobre Descanso Semanal y Feriados.
- 1918, Ley Sobre Trabajo de Mujeres y Menores.
- 1919, Ley sobre jornada de 8 horas.
- 1920, Ley de Conscripción Vial.
- 1921, Reglamento de la Ley Sobre Trabajo de Mujeres y Menores.
- 1924, Ley de Vagancia.

Es así, que la Ley Sobre Trabajo de Mujeres y Menores fue la N° 2851 que establecía que los menores estaban facultados a trabajar después de los 14 años, teniendo como una excepción que los menores de 14 años y mayores de 12 años podían ser admitidos para trabajar si sabían leer, escribir y contar, así como contar con un certificado médico de aptitud física para el trabajo al cual debía ser admitido, la jornada de trabajo no debía ser mayor de seis horas diarias ni 33 semanales para los menores de 14, y de ocho diarias y 45 semanales para los que tenían entre 14 y 18 años, los establecimientos de los 14 años como edad límite estaba en relación con la legislación educativa que establecía la obligatoriedad de la enseñanza primaria, del mismo modo las mujeres y los menores podían realizar trabajos nocturnos (08:00 pm. a 07:00 am.) solo después de haber cumplido los 21 años, sin embargo se permitía el trabajo nocturno después de los 18 años si la actitud física era verificado mediante un certificado médico, y por otro lado prohibía realizar trabajos subterráneos en minas y canteras y en general que fueran peligroso para su salud y las “buenas costumbres” y los menores de 20 años no podían ser ocupados como conductores de vehículos, además la citada ley disponía que las mujeres y los menores disfrutaran de dos horas continuas de descanso al mediodía y

que las indemnizaciones por accidente de trabajo serían un 25% más si las víctimas eran mujeres o menores de 18 años, de lo cual cabe precisar que esta legislación no se cumplía y que la mejor forma de evitar problemas con las autoridades que se encargaban de la fiscalización, era la de retirar al menor de los registros de las fábricas y talleres, especialmente luego del establecimiento de las jornadas de 8 horas.

Otra forma de trabajo de menores fue la doméstica, la mayoría de estos trabajos eran realizados por niños que habían sido traídos del campo, particularmente de las haciendas cuyos propietarios residían en la ciudad de Lima y no solo era para trabajar en sus casas sino también en la de amigos y compadres.

Por último, la Ley de Vagancia también afecto a la población de menores, ya que al no poder determinarse la edad de los que estaban considerados como vagos, muchos niños fueron recogidos y llevados a diversas instituciones de beneficencia u obligados a trabajar como ayudantes en la realización de obras públicas, tanto así que fue incorporado en el Código Penal con penas de trabajo forzado, confinamiento y segregación indefinidas, deportación inapelable y definitiva, definiendo la ley 4891 el término “vago” como a: “(…) a todo individuo que, careciendo de bienes y rentas, no ejercía profesión, arte ni oficio, ni tenía empleo, destino industria, ocupación lícita, ni otro medio legítimo ni conocido de subsistencia, o fingiendo tenerla, carecía habitación o teniendo por suya la perteneciente a distinta persona, vivía de la tolerancia o complacencia, sugestión, sujeción, tiranización, o explotación de esta última”, siendo que los menores no estuvieron al margen de esta situación ya que la ley no

hacia estipulaciones precisas sobre la edad de los detenidos y al no pasar por una junta calificadora dejaba potestad a la policía.

2.2.2. Teorías del Trabajo Infantil

De lo señalado por Vargas (2007), en la revista oficial del Poder Judicial sobre el “Derecho de Trabajo de los Menores” nos comenta que, conforme a lo referido por la OIT, existen 352 millones de niños trabajadores a nivel mundial, de ellos 211 millones entre 5 y 14 años. En América Latina y El Caribe, la cantidad estimada de los Trabajadores infantiles es 27.7 millones (ILO, 2202a). En el Perú, la cantidad estimada de los trabajadores infantiles entre los 6 y 17 años es 1´987,165.00 (INEI 2001), la cual representa el 28.6% de todas las personas entre dichas edades. En el 2005 se prevé que la cantidad de personas menores de 18 años que se encuentran trabajando subirá al 31,8%. (INEI, 2002)

De los estudios relacionado al trabajo infantil se ha determinado que los menores se ven obligados a trabajar, principalmente por incidencia de los vacíos y contradicciones normativas (leyes) siendo factores originarios, la pobreza, la violencia intrafamiliar y, lo que, es más, la falta de oportunidades y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación concluyendo la siguiente frase: “Niño que no estudia, trabaja”. Así pues, el trabajo de menores constituye una actividad efectuada a temprana edad. En el campo más que en la ciudad. El 80% es informal y el 10% labora en sectores más organizados. En ambos casos por las circunstancias están impedidos de ir a la escuela, abandonándola y limitando su rendimiento futuro.

Sus jornadas laborales reales, en algunos casos, superan a las reconocidas en la legislación para un trabajador adulto y salarialmente los niños y niñas entre 10 y 14 años perciben una remuneración, más de las veces, menor que el salario mínimo vital, 20% menos que un adulto y/o se les paga en especies, no teniendo derechos laborales específicos, salvo el caso de las trabajadoras del hogar.

Con relación a las teorías, en el siglo XX se insertó el concepto de los derechos de los niños, dando origen a la escuela liberacionista y la escuela proteccionista, abolicionista o paternalista:

- **Escuela Liberacionista**

Defienden los derechos de los menores que trabajan, buscan la compatibilidad del estudio con el trabajo y participación de los mismos en el proceso de toma de decisiones con respecto a su economía. Claro está que, en el Perú, el movimiento nacional de las niñas, niños y adolescentes trabajadores del Perú (MNNATSOP) representa esta escuela.

- **Escuela Proteccionista**

Esta pone más atención a las diferencias en su desarrollo físico y psicológico de los niños y adultos. En esta escuela se encuentran los niños como personas más vulnerables por su corta edad es por ello que se les tiene que proteger. En el Perú, el investigador Walter Alarcos Glasinovich representa esta escuela con su artículo ¿Por qué erradicar el Trabajo infantil?, sugiriendo que el trabajo infantil tiene que ser erradicado para que todos los niños tengan las mismas posibilidades.

2.2.3. El Interés Superior del Niño

La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1989, constituye un instrumento internacional vinculante para los Estados suscritos respecto del tratamiento de la infancia, tal instrumento internacional, inspirado en la denominada “Doctrina de la Protección Integral”, reconoce a los niños, niñas y adolescentes un conjunto de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales cuyo sustento se resume en cuatro principios fundamentales: la no discriminación, el interés superior del niño, el derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo, y el respeto de la opinión del niño en todos los asuntos que le afecten.

El Principio del Interés Superior del Niño, enunciado por el artículo 3º de la Convención y recogido por el artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes peruano, preconiza que todas las medidas concernientes a los “niños” a ser adoptadas por las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos deben tener como suprema consideración su “interés superior”.

Landra (2011), el interés superior del niño, es la obligación de los estados partes garantizar el ejercicio de los derechos humanos de uno de los grupos más débiles o vulnerables de la sociedad, los niños. ACNUR – Agencia ONU para refugiados (2008), es un conjunto de acciones y procesos tendentes a garantizar un desarrollo integral y una vida digna, así como las condiciones materiales y afectivas que permitan vivir plenamente y alcanzar el máximo de bienestar posible a las y los menores.

Se trata de una garantía de que los menores tienen derecho a que, antes de tomar una medida respecto de ellos, se adopten aquellas que promuevan y protejan sus derechos y no las que los conculquen. Así, se tratan de superar dos posiciones extremas: el autoritarismo o abuso del poder que ocurre cuando se toman decisiones referidas a menores, por un lado, y el paternalismo de las autoridades, por otro el interés superior del menor es un concepto triple: es un derecho, un principio y una norma de procedimiento:

- **Es un derecho del menor** a que su interés superior sea una consideración que prime al sopesar distintos intereses para decidir sobre una cuestión que le afecta.
- **Es un principio** porque, si una disposición jurídica admite más de una interpretación, se elegirá la interpretación que satisfaga de manera más efectiva el interés superior del niño o niña.
- **Es una norma de procedimiento** ya que, siempre que se deba tomar una decisión que afecte a menores, el proceso deberá incluir una estimación de las posibles repercusiones de esa decisión en las y los menores interesados. La evaluación y determinación de su interés superior requerirá las garantías procesales.

  Concluyendo que interés superior del niño quiere decir que el menor va a disfrutar de una protección especial, teniendo a su disposición oportunidades y servicios que la ley le confiere para que pueda desarrollarse mental, fisca, moral, espiritual y socialmente de forma saludable dentro de su comunidad.

2.2.4. Normativa Relacionado al Trabajo de los Menores de Edad

Tenemos la siguiente normativa relacionada a los menores de edad:

Constitución Política del Perú, 1993

Art. 1°. Defensa de la Persona Humana “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y el Estado”.

Art. 2°. Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: Inc. 1. “A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar”.

Art. 4°. Protección de la Familia. Promoción del matrimonio “La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad”.

Art. 23°. El Estado y el Trabajo “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

Código Civil, 1984

Estado Peruano ha legislado a favor de los menores en su Art. 42° el cual refiere: “Tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido con los dieciocho años de edad, salvo lo dispuesto en los artículos 43 y 44”.

Los art. 43° y 44° del Código Civil señalan lo siguiente: Art. 43°: “Son absolutamente incapaces: 1. los menores de dieciséis años, salvo para aquellos actos determinados por la ley” Art. 44°: “Son relativamente incapaces: los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años de edad”.

Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337, (2000)

Art. 1°. Define al niño como todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años de edad, y al adolescente desde los 12 años hasta cumplir 18 años de edad.

Art. 22°. El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Art. 51°. Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades:

- 15 años para las labores agrícolas no industriales.
- 16 años para las labores industriales, comerciales o mineras.
- 17 años para labores de pesca industrial.

Para las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de 14 años y 12 años es la edad mínima excepcional para labores ligeros que no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos, por otro lado, este articulado regula la presunción que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para

trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Arts. 50°, 53° y 54°. Autorizaciones para trabajar. Que conforme al artículo 50° los adolescentes requieren autorización para trabajar y en el registro debe consignar los datos solicitados en el artículo 53° en el que se consigna su horarios, lugar de trabajo, remuneración, escuela a la que asiste con su horario de estudios y certificado médico, y el artículo 54° precisa que el trabajo no debe perturbar la asistencia regular a la escuela, que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores y precisa para el empleador que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

Art. 52°. Competencia para autorizar el trabajo de adolescentes, precisa que tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes: El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia y Los Municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente, siendo las inscripciones de carácter gratuito.

Arts. 56° y 57°. Establece horarios. El artículo 56° señala que el adolescente entre los doce y catorce años no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales, el trabajo del adolescente entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, por cual el artículo 57° establece el trabajo nocturno entre las 19:00 a las 07:00 horas, siendo como regla principal que

está prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes, pero cuenta con una excepción y es cuando el Juez autoriza excepcionalmente el trabajo nocturno del adolescente es a partir de los quince años hasta que cumpla los dieciocho años siempre que no exceda de cuatro horas.

Art. 58º. Trabajos prohibidos. Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancias tóxicas y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas estén bajo su responsabilidad. El PROMUDEH, en coordinación con el Sector Trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, establecerá periódicamente una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes en las que no deberá ocupárseles. Concordancias: C.N.A.: Arts. 57º, 70º.

Art. 59º. Remuneración. El adolescente trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.

Art. 60º. Libreta del adolescente trabajador. Los adolescentes que trabajan deberán estar provistos de una libreta otorgada por quien confirió la autorización para el trabajo. En ésta constarán los datos señalados en el artículo 53º.

Art. 61º. Facilidades y beneficios para los adolescentes que trabajan. Los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatibles su trabajo con la asistencia

regular a la escuela. El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

Art. 62º. Registro de los establecimientos que contratan adolescentes. Los establecimientos que contraten adolescentes para trabajar deben llevar un registro que contenga los datos señalados en el artículo 53º de este Código.

Art. 64º. Seguridad social. Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones. Los adolescentes trabajadores independientes podrán acogerse a este beneficio abonando sólo el 10% de la cuota correspondiente al trabajador de una relación de trabajo dependiente.

Art. 65º. Capacidad. Los adolescentes trabajadores podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica.

Art. 66º. Ejercicio de derechos laborales colectivos. Los adolescentes pueden ejercer derechos laborales de carácter colectivo, pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo. Estos pueden afiliarse a organizaciones de grado superior.

Art. 67º. Programas de empleo municipal. Los programas de capacitación para el empleo fomentados por los municipios, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Municipalidades, tienen como sus principales beneficiarios a los adolescentes registrados en el respectivo municipio.

Art. 68º. Programas de capacitación. El Sector Trabajo y los municipios crearán programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional para los adolescentes trabajadores.

2.2.5. El Contrato Laboral

Para definir este segmento, previamente debemos entender que el contrato se define conforme al artículo 1351° del Código Civil como "(…) el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial", es así que al descomponer su definición tenemos:

- Que exista un acuerdo, el contrato es un acto consensual.
- Que sean dos o más partes, el contrato es un acto bilateral o plurilateral.
- Que sus efectos sean constitutivos, modificatorios, extintivos o reguladores, las partes llegan al acuerdo con una finalidad, lo que está indicado con la preposición para: las partes llegan al acuerdo con el fin de incidir en una relación jurídica patrimonial, el contrato es un acto de voluntad.
- Que la relación jurídica sea de naturaleza patrimonial, el contrato es un acto jurídico patrimonial.

El contrato es la expresión y realización de la autonomía de la voluntad privada de los contratantes, quienes se vinculan recíprocamente, es decir, cada uno a sí mismo y con ello al propio tiempo a la otra parte, estableciendo, de este modo, para su relación reciproca una norma jurídica, la lex contractus. Esta norma obliga solamente a las partes contratantes (norma particular), a diferencia de la norma jurídica general y abstracta que vincula a un número indeterminado de personas y casos de aplicación posibles. La lex contractus será válida si está reconocida por el Derecho positivo, lo que sucede si se cumple los requisitos exigidos por ley (manifestación de voluntad de consumo de las partes, capacidad, objeto posible, lícito, determinado o determinable, fin lícito forma prescrita bajo sanción de nulidad – art. 140° y 209°), no infringiendo normas imperativas, el orden público y las buena costumbres (Art. V del Código Civil) y siempre que la voluntad no este viciada por error, dolo, violencia o intimidación (Art. 201° a 218°).

2.2.5.1. Etimología del Contrato

La voz contrato deriva de contrabere que a su vez proviene de trabere, el contrato da origen al vinculum iuris en que consiste la obligatio. Contrabere significa realizar, perpeturar, concitar (admittere, commitere, constituere), en el derecho romano clásico la palabra contrabere no significa celebrar un contrato, en contraste con el verbo contrabere, el sustantivo contractus apareció mucho más tarde, en el último periodo de la Republica. Se llamaba contractus a ciertos actos solemnes y rituales que generaban una obligatio (nexum, sponsio, stipulatio), el término contractus fue usado en unión con un sustantitvo en genitivo: contractus stipulationis

(celebración de una estipulación), contractus emptionis (celebración de una venta).

El concepto moderno de contrato se deriva, no del contractus que era vínculo entre dos personas por un hecho voluntario o involuntario, sino del nudo pacto (convenio) reconocido por el Derecho pretorio, el nudo pacto era un vínculo que se producía tan solo en relación con un determinado contenido, al cual correspondían figuras igualmente determinadas (o tipos) de contrato.

2.2.5.2. Evolución Histórica

En el tercer milenio antes de Jesucristo, la escritura cuneiforme de los sumerios, en Mesopotamia, encuentra expresión jurídica en los contratos de compra venta de fincas y de esclavos, siendo el Código de Hammurabi palpable testimonio de lo anterior.

En Grecia, Platón rechazó las transacciones al crédito, las que prohibidas para los ciudadanos, quedaban solo para los metecos; para Aristóteles el contrato es una ley privada y particular, en Ética Nicomaquea sostiene que la moneda es un medio, una medida común, de establecer una igualdad entre cosas desemejantes. “Esta medida es la necesidad que tenemos los unos de los otros, la cual sostiene la vida social, pues sin necesidad y sin necesidades semejantes, no habría intercambios o los intercambios serían distintos”. La moneda es un medio de intercambio para lo que nos hace falta, ya que si no hubiera intercambio no habría vida social.

En el Derecho Romano Clásico, el contrato se rigió por el principio nudum pactum obligationem non parit (el pacto desnudo o sin forma no genera obligaciones). En el Derecho posclásico, junto a los contratos

solemnes verbis (celebrado mediante palabras sacramentales), litteris (celebrado mediante registro de libros domésticos) y re (celebrados con la entrega de la cosa), surgieron contratos consensuales (compraventa, arrendamiento, mandato y sociedad), esta clasificación de los contratos fue hecha por GAYO, para quien el elemento fundamental del contrato es el consentimiento, a estos grupos de contratos viene agregarse un quinto grupo el de los contratos innominados (permuta, transacción donación modal, etc.).

La escuela del Derecho natural racionalista de los siglos XVII y XVIII desarrolló la idea del contrato como la expresión de voluntad individual plasmada en el consentimiento, es decir, el fundamento de las obligaciones se encuentra en la libre y coincidente voluntad de los contratantes, lo que llevó a sostener que solus consensus obligat (el solo acuerdo obliga), idea que fue recepcionada por los juristas de los siglos XIX y XX, las posiciones jurídicas de los contratantes dependen de las decisiones voluntarias y libres de ellos mismos, ellos se dan sus propias reglas, la autonomía contractual es sinónimo de libertad de contratar y de libertad contractual.

La voluntad es la fuerza de los efectos jurídicos (dogma de la voluntad), la cual tuvo como consecuencias prácticas que cualquier hecho que afecte a la voluntad ponía en discusión la validez y los efectos del contrato, si el sujeto no tenía el discernimiento suficiente o había actuado bajo los efectos de error o su voluntad no coincidía con lo que había declarado, el contrato debía anularse.

A fines del siglo XIX, en la fase del capitalismo más evolucionado que exige mayor seguridad en las relaciones jurídicas, entra en crisis el

dogma de la voluntad, el hecho de que el contrato pueda ser cancelado, eliminándose los derechos contractuales de una de las partes por factores psíquicos desconocidos e incontrolables de la otra, desalienta la iniciativa económica, afectando el desarrollo del capitalismo.

Ahora el contrato es considerado como la máxima expresión de la autonomía de voluntad privada, pero en Derecho no hay verdades absolutas, sino relativas; nunca ha existido una verdad absoluta de contratación (en la antigüedad ya se tutelaba el arrendamiento y se regulaba la prohibición o la limitación del interés), menos en los tiempos actuales de que todo sistema de Derecho debe edificarse sobre la base de la protección de los derechos fundamentales del ser humano, que impide que un comerciante escoja a sus clientes sobre la base de prácticas discriminatorias, salvo las derivadas del crédito.

En el mundo actual coexiste los contratos de libre negociación, basados en la igualdad de ambas partes para, en libre discusión, establecer el contenido del contrato (concepto clásico del contrato) y los contratos en los cuales no hay libre negociación porque una de las partes ve restringido al máximo su poder de negociar el contenido del contrato, sin tener otra alternativa que aceptar o rechazar la oferta, sin embargo, en ambas situaciones la voluntad de ambas partes es necesaria para dar nacimiento a la relación jurídica-contractual, como indica GIORGI “Todos los días y en todos los países se contrata, todos los hombres celebran contratos. Se hacen, ya para satisfacer las necesidades continuas de la vida física, ya para aplacar las más nobles necesidades de la vida intelectual, bien para contentar los deseos, las pasiones, los caprichos, las ideas; bien con el

ánimo de especular, o por espíritu de beneficencia. Se contrata con personas cercanas y lejanas, con nacionales y extranjero. En todo el tiempo que la historia ha podido recorrer se han celebrado contratos, desde la más remota antigüedad hasta nuestros días. Innato siempre ha sido el sentido de la lealtad en la palabra, instintiva la tendencia imperiosa de confiar en las promesas, de vivir seguro en los pactos; porque se ha comprendido siempre que la falta de seguridad en los contratos conduciría a la miseria, destruiría los vínculos del consorcio civil y reduciría a los hombres a la vida fiera y salvaje, porque en todo tiempo la necesidad de contratar ha sido compañera del hombre, desde su primer ingreso a la vida civil, siguiéndole fiel hasta la muerte, fin de las cosas mundanales, le sustrae a la sociedad de los hombres".

2.2.5.3. Clasificación de los Contratos

Como dice, Josserand (s.f.), "las clasificaciones son necesarias, en primer lugar, porque las reglas a aplicar varían según el tipo de operación, y en segundo lugar, por la infinita variedad de los contratos que es por sí misma consecuencia del gran principio de la libertad contractual; desde el momento que el legislador da carta blanca a los interesados para el ordenamiento de sus acuerdos, los contratos son susceptibles de revestir los aspectos más diversos y el intérprete tiene que renunciar a establecer una lista ne varietur, como lo hacían antes en Roma".

2.2.5.4. Contrato Privado

Se caracteriza porque la manifestación de voluntad proviene de los sujetos (uno o más) particulares (privados), mediante estos actos se

establecen relaciones jurídicas de coordinación, cuando en estos actos interviene como una de las partes el Estado u otras entidades estatales menores, lo hacen desprovisto de su facultad de imperio, caso en el que la entidad estatal está en un plano de igualdad con los particulares con quienes celebra el acto jurídico, su regulación está dada por las normas relativas al ámbito del Derecho privado.

2.2.5.5. Contrato Administrativo

Denominados actos jurídicos administrativos, son aquellos en que hay una manifestación de voluntad proveniente de la administración pública como órgano o ente público (Estado, municipio, universidad estatal, Poder Judicial, etc.) y no como simple sujeto de Derecho, en los actos de Derecho público por lo menos uno de los sujetos interviene premunido de su facultad de imperio, mediante estos actos se crean relaciones de subordinación, los particulares se someten al ente público, se regulan por las reglas relativas al ámbito del Derecho público.

Los contratos administrativos están regulados en la Ley N° 30225, Ley de contrataciones del Estado, todo procedimiento de contratación se desarrolla en tres fases:

- **Fase de programación y actos preparatorios, que comprende:**
  - Previsión en el Plan Anual de Contrataciones.
  - Definición de los Requerimientos.
  - Realización de un estudio de posibilidades que ofrece el mercado a fin de determinar el valor referencial.
  - Certificación presupuestal.

- Aprobación del expediente de contratación.

- **Fase de selección que se desarrolla en las siguientes etapas principales:**
  - Convocatoria.
  - Registro de Participantes.
  - Formulación y Absolución de Consultas.
  - Formulación y Absolución de Observaciones.
  - Integración de Bases.
  - Presentación de Propuestas.
  - Calificación y Evaluación de Propuestas; y
  - Otorgamiento de la Buena Pro, hasta antes de la suscripción del contrato.
- **Fase de ejecución contractual,** que se inicia con la suscripción del contrato y concluye con el pago de las prestaciones ejecutadas al contratista.

2.2.5.6. Objeto del Contrato

Conforme lo refiere el artículo 1402 del Código Civil, el "(…) Objeto del contrato consiste en crear, regular, modificar o extinguir obligaciones", por tanto el objeto del contrato es la obligación, estando que "La obliacupon que es objeto del contrato debe ser lícita. La prestación en que consiste la obligación y el bien que es objeto de ella deben ser posibles", nombra a la obligación como objeto del contrato, a la prestación como contenido del bien (que puede ser corporal o incorporal) como objeto de prestación, omitiendo referirse a los servicios y a las abstenciones que también son

objeto de la prestación.

Para precisar mejor el objeto del contrato se tiene los siguientes artículos del Código Civil:

Artículo 140°: "El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere: (…) 2. Objeto física y jurídicamente posible.

Artículo 1351°: "El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial".

Artículo 1402°: "El objeto del contrato consiste en crear, regular, modificar o extinguir obligaciones".

Que, del análisis sistemático de estas tres disposiciones legales se deduce que el objeto del acto jurídico es la relación jurídica. Esta puede ser patrimonial (relaciones obligatorias, relaciones jurídicos-reales y relaciones hereditarias o sucesorias) o extrapatrimonial (relaciones familiares).

A su vez, el objeto del contrato, especie de acto jurídico, es la relación jurídica, pero no toda relación jurídica sino solamente la relación jurídica patrimonial, denominada relación obligacional o simplemente obligación. No es objeto del Contrato toda relación jurídica patrimonial, sino solo la relación jurídica obligaciones. No es objeto del contrato la relación jurídica real, ni la sucesoria. El contrato tiene por objeto obligar a una de las partes frente a la otra (contrato con prestación a cargo de una sola de las partes), o a las partes entre sí (contrato con prestaciones recíprocas).

2.2.5.7. El Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es aquel documento legal que se formaliza

entre un empleador y un trabajador, en la que se detalla los términos que relación o labor desempeñará el trabajador para con su contratante, para lo cual estará bajo su dirección a cambio de una contraprestación que se denomina salario o sueldo, que los términos de la relación laboral deben darse dentro del marco jurídico de las leyes laborales y bajo los regímenes laborales que la ley señala en cada Estado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su página web https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm menciona que la protección que ofrecen la mayor parte de las legislaciones laborales nacionales y los instrumentos de la OIT se extiende exclusivamente a las personas que trabajan para un empleador identificable con el cual han establecido una relación de trabajo, denominándose por lo general el instrumento jurídico correspondiente contrato de trabajo. Estos contratos pueden ser explícitos o implícitos, establecidos por escrito o sólo verbalmente. Los elementos que se presentan a continuación deben estar presentes cuando existe una relación de trabajo:

- El trabajador realiza personalmente un trabajo para un empleador o proporciona servicios a éste.
- El trabajador desempeña un trabajo de carácter dependiente, lo cual significa que recibe instrucciones del empleador, realiza tareas que se integran en una estructura más amplia o depende económicamente de dicho empleador.
- En principio, el empleador es el único que asume los riesgos financieros.

Por muchos años, el patrón tradicional de la relación de trabajo o la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración ilimitada, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. Casi en todas partes es aún el patrón prevaleciente. No obstante, a partir de los años 80 comenzaron a perfilarse nuevos patrones de trabajo quizás denominados desacertadamente formas atípicas de empleo. Estas formas incluyen, pero no se limitan a ellas, las modalidades siguientes: trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de duración determinada y la denominada relación triangular de trabajo, es decir, la modalidad en virtud de la cual los trabajadores son contratados por un empleador para que desempeñen funciones para un tercero, identificado como la empresa usuaria. Por otra parte, un número cada vez mayor de contratos para la realización de trabajos o la prestación de servicios que tradicionalmente se inscribían en el marco de un contrato de trabajo ahora sobrepasan ese marco para engrosar la categoría denominada acuerdos contractuales, aunque tal término no deja de plantear malos entendidos. Desde un punto de vista jurídico, las personas que realizan tareas en virtud de este tipo de acuerdos no se consideran trabajadores.

Según, Medina (2007, p.23), nota que el contrato de trabajo individual es aquella asentimiento entre dos sujetos teniendo en cuenta el objetivo final de dar forma a un vínculo legal, el trabajador, como individuo característico en sí mismo y el otro el negocio, como individuo característico o legal, a través del cual el primero se pone bajo la dependencia o subordinación del otro (jefe) para dar administraciones individuales, gastar

estos materiales o académicos, a través de una compensación o pago que el otro gerente está obligado a pagar, esta tradición guiada y moldeada por el Estado para administrar las circunstancias y las conexiones de trabajo legítimas, intencionalmente concurridas por las reuniones en esa tradición.

Modalidades de Contrato Laboral Carrillo (2015, p.6), indica que en el Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, detallamos cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características:

Contrato a plazo indeterminado o indefinido Este tipo de acuerdo tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de finalización, en el entendido de que puede llegar al final en el tiempo hasta que exista una causa recomendada que merezca el rechazo del trabajador. Puede recomendarse verbalmente o en la composición. En esta línea, no es vital que el especialista requiera un contrato compuesto, sin embargo, para garantizar que esté alistado en las finanzas de la organización para obtener todas las ventajas que el marco laboral peruano ofrece por ley. (Carrillo, 2015, p.7) Un enfoque para verificar es a través de abonos o boletos de pago, existe la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de acuerdo apreciará todos los beneficios laborales que le otorga la ley: remesas familiares, pago por tiempo de administraciones, recompensas, excursiones, entre otros. (Carrillo, 2015, p.7)

Contrato a plazo fijo o determinado También llamado Sujeto a Modalidad. Es el lugar donde se da la disposición de las administraciones para un momento determinado y se reserva para una necesidad particular. El término más extremo no puede superar los 5 años. En caso de que este período sea superado, el especialista termina siendo vago. Este tipo de

acuerdo debe terminarse en la composición y, obligatoriamente, enlistarse con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 largos períodos de su decisión. El acuerdo debe determinar la razón particular del contrato y establecer una fecha de inicio y finalización (Arce, 2007, p.56)

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012), indica que los regímenes laborales en el Perú son los siguientes:

- **La Carrera Administrativa – Ley 276**

La vocación reguladora en el Perú es una disposición de normas, decisiones y formas que dirigen la sección, los derechos y obligaciones de los trabajadores abiertos que, con un carácter constante, otorgan a las administraciones una clasificación perpetua en una amplia organización diaria. Su objetivo es la unión de fuerza de trabajo calificada, asegurando su inmutabilidad y mejora, basada en los beneficios y capacidades en la ejecución de sus capacidades y dentro de una estructura uniforme de reuniones y niveles relacionados con las palabras. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.20)

Para empezar, para caracterizar la idea deslumbrada se debe tener una idea de la idea del trabajador abierto, esto debe ser entendido como el nativo en apoyo de servir en sustancias de la Administración Pública reuniéndose con un acuerdo de experto equipado con las costumbres de derecho, en un día legítimo y sujeto a una compensación perpetua en períodos generales. Posteriormente, el servidor nombrado hace una profesión y está calificado para la solidez indeterminada de la ocupación según la ley. En este sentido, se comprende que la vocación autoritaria es aquella que incorpora a los asalariados abiertos que, como establo, dan

una administración perpetua en la organización general de la población: a excepción de los trabajadores de las organizaciones estatales, cualquiera que sea su documento autorizado, y los individuos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes, por ninguna situación, las instrucciones del Decreto Legislativo y su Reglamento serán apropiadas para ellos. El paso del personal bajo esta administración de trabajo está adaptado a la consistencia con necesidades específicas creadas por instrucciones legítimas. La admisión a las personas en la organización general en el estado de servidor de profesión o contratada para el trabajo de una clase duradera se hace por supuesto. La consolidación a la profesión reguladora será por el nivel subyacente de la reunión relacionada con palabras a la que se conectó. Cualquier demostración autorizada que contradiga este acuerdo es inválida y nula. El paso a la profesión gerencial será por el nivel subyacente de cada reunión relacionada con palabras. La apertura se construye en el plan financiero de cada elemento. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.23)

La Ley percibe como "arrendatario abierto" a cualquier residente que da beneficios en sustancias de la organización general de la sociedad con arreglo o contrato de trabajo, con las convenciones de la ley, en un día legal y sujeto a venganza en períodos consistentes. De manera similar, la Ley estipula que el reclutador exclusivo de la población en general que otorga a las administraciones un tipo duradero, que de este modo tiene el privilegio de una solidez laboral indeterminada, pero no el contratado para el trabajo temporal, hace una profesión reguladora. La huida evita la vocación autorizada de las Fuerzas Armadas, las Fuerzas Policiales y los

especialistas de organizaciones estatales u organizaciones de economía mixta, y además las autoridades que ocupan cargos políticos o de confianza. La profesión autoritativa es perfecta con la actividad de instrucción universitaria, que se puede practicar por un máximo de seis horas por semana. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.25)

- **El Régimen Laboral de la Actividad Privada**

Comprendemos por trabajo la administración del movimiento privado el cuerpo de regularización que construye los derechos y compromisos de las reuniones del contrato de trabajo. Los especialistas incorporados a la administración mencionada anteriormente tienen el privilegio de cumplir con las condiciones recomendadas por la ley para apreciar las ocasiones anuales por 30 días, para obtener dos recompensas anuales idénticas a un pago cada una en los largos períodos de julio y diciembre, a tiempo de pago de administraciones (CTS) en una suma hasta cierto punto superior a una compensación por cada año y una remuneración por tasa de rechazo en un salario y medio por cada período anual trabajado si el acuerdo se concuerda de manera inconclusa. La administración del trabajo privado coincide con administraciones extraordinarias de naturaleza de tiempo limitado, algunas a la luz de los atributos particulares del trabajo que se completará, por ejemplo, la instancia de especialistas en horticultura o con tiendas de salas de organizaciones ocupadas con tarifas no habituales; otros a la luz del alcance de la organización a la luz de la medida de sus acuerdos, por ejemplo, los de escala miniaturizada y pequeñas organizaciones. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.47)

Los elementos bajo esta nueva administración de trabajo establecieron escalas de compensación únicas en relación con el marco de compensación individual y se unieron a la facultad muy preparada en lugares de servicio, quedando exentos de la necesidad de levantarse bien ordenados en la estructura de niveles. En esta línea, esta administración del trabajo permite la administración adaptable de los recursos humanos, tanto en el empleo, en el aseguramiento de las compensaciones, en la tarea de las asignaciones, en la evaluación de su ejecución, y en el uso de aprobaciones para la rebeldía. En esta lógica, cada elemento favorece sus propias direcciones internas, sus propias reuniones relacionadas con las palabras y sus propios niveles particulares dentro de cada reunión. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.48)

- **Contratación administrativa de servicios – Ley 1057 (CAS)**

La metodología de CAS se realizó en sustitución de administraciones no individuales (SNP), una metodología legalmente vinculante hecha en la década de 1990 a la luz de las limitaciones presupuestarias obligadas al reclutamiento de nuevos profesores, con el objetivo de ahorrar costos de trabajo y hacer un trabajo publicitario más adaptable. En esta situación específica, es importante destacar que la administración de CAS incluye un breve contrato por un período limitado a un año financiero, sostenible. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.56)

A partir de 2010, debido a una decisión emitida por el Tribunal Constitucional, CAS debe ser descifrado como una administración de

contrato de trabajo poco común para el segmento de la población en general, que es bueno con la estructura legítima. Al reconocer su naturaleza laboral, la Ley 29849 establece que el asalariado bajo esta administración se considera dentro del alcance de la Ley Marco de negocios abiertos y la Ley del código de moral del trabajo de la población en general, ajustándose a ella y terminando su control respecto a los derechos laborales que son su deber. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.57)

El Contrato de Servicios Administrativos (CAS) constituye una metodología única, particular para el derecho regulatorio y privado del Estado que se cierra entre ellos y un individuo característico para otorgar un beneficio no autónomo, subordinado y de pupilo dentro de las oficinas de la sustancia, que da la condición, activos, administraciones, mercancías, muebles, hardware, instrumentos, suministros y diferentes medios importantes para satisfacer la cuestión de los mandados del acuerdo. Esta metodología legalmente vinculante reemplaza a los Servicios No Personales (SNP), cuyas referencias de regularización se incluyen para aludir a la contratación regulatoria de las administraciones mencionada anteriormente, como lo muestra la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 1057. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.58)

Un extremo de 48 largos períodos de acuerdo de administración cada semana. Con esto, el Estado dirige el mejor día de trabajo semanal de las administraciones, estableciendo un techo de horas extremas. En esta línea, en caso de que no exista ninguna situación, el elemento puede firmar un contrato o solicitar un número mayor de horas que las que se

muestran en la norma, con la capacidad de contratar menos horas cada semana, si se considera útil. Para seguir este acuerdo, es importante mantener un registro de la sección y la salida de dicho personal, con un objetivo final específico para recibir las medidas individuales. La disposición de las administraciones de minutos extra se reembolsa con la sustitución de reposo físico. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.58)

Semana tras semana, se pagó el resto de 24 horas ininterrumpidas. Esta es otra ventaja que tiene el trabajador bajo esta metodología autoritativa. Esta ventaja se propone para garantizar que el contratado tenga no menos de un día, siete días de descanso. La posibilidad de descanso dependerá de la sustancia, según lo indiquen sus propias necesidades particulares. Pagó el descanso físico de 15 días de horario sin interrupción para cada momento de las administraciones. El descanso físico es la ventaja que disfruta el contratado para no dar a las administraciones un tiempo continuo de 15 días de agenda por año, manteniendo el privilegio de tener la idea completa. Dicha ventaja se adquiere después de terminar un año de acuerdo de administración en la Entidad, verificada desde el día siguiente a la membresía del CAS. El restablecimiento o la expansión no interfiere con el tiempo de administración reunido. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p.60)



Elaboración: SERVIR - GPGRH

- **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL**

Es una entidad del Estado Peruano, creada mediante Ley N° 29981 (15-01-2013) con el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, y generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad, como se señala en su página web, https://www.sunafil.gob.pe/, este Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, tiene como funciones lo siguiente:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio laboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden socio laboral.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su

ámbito de competencia.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Contrato de trabajo:** Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración. (Ley General de Trabajo)

- **Derecho:** La palabra proviene del vocablo latino directum, que significa no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiendo por Derecho, conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento esta prevista de una sanción judicial. (Flores y Carvajal, 1986)

- **Derecho Como Fenómeno Social:** Aquel ordenamiento Jurídico que nace para el efecto de regular la conducta entre los individuos, como grupo. Y tiene cabida, mientras que se encuentre en una sociedad. (Flores y Carvajal, 1986)

- **Derecho Como Valor:** Es el conjunto de disposiciones que adquieren rango obligatorio y que se encuentran al servicio de valores sociales, además de tener una finalidad axiológicamente respetable. (Flores y Carvajal, 1986)

  "El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de

convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia. (Flores y Carvajal, 1986)

- **Empleador:** Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro**,** y de naturaleza privada o pública**,** que contrata servicios regulados por esta Ley**.** (Ley General de Trabajo)

- **Igualdad de derechos:** Los trabajadores contratados a tiempo determinado tienen los mismos derechos y beneficios que por ley, convenio colectivo o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, en el respectivo centro de trabajo durante el tiempo que dure el contrato. (Ley General de Trabajo)

- **Trabajador:** Es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley. (Ley General de Trabajo)

  Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías. (Ley General de Trabajo)

- **Adolescencia:** Se entiende por adolescencia el período del desarrollo humano posterior a la niñez y anterior a la etapa adulta o adultez, en el cual tienen lugar los cambios biológicos, sexuales, sociales y psicológicos necesarios para formar a un individuo socialmente maduro y físicamente preparado para la reproducción. (Fuente: https://concepto.de/adolescencia-2/#ixzz5a4qi2y11)

Los puntos de inicio y de fin de la adolescencia no están absolutamente definidos, si bien se tiene como punto primero el inicio de la pubertad. Pero ello varía conforme al individuo y a su historia, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha registrado una franja de adolescencia promedio que va de los 10 a los 19 años. (Fuente: https://concepto.de/adolescencia-2/#ixzz5a4qi2y11)

- **Vulneración de Derechos a la Infancia:** Se entenderá por vulneración de derechos cualquier práctica que por acción u omisión de terceros transgredan al menos uno de los derechos de los niños y niñas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

Según Sánchez y Reyes (2015), el tipo de estudio fue descriptivo correlacional y explicativo ya que se centró a establecer la relación que hay o existe entre dos variables de estudio. Así mismo es descriptivo porque las variables no han sido modificadas y se estudiaron tal como se presentaron, es correlacional porque describimos la relación existente entre las variables (p.91) y es explicativo porque exploró la relación causal, es decir no solo buscó describir o acercarse al problema, sino probó encontrar las causas del mismo.

Es correlacional según Hernández y Baptista (2010), porque se orientó a determinar el grado de relación que existirá entre las dos variables sin ser manipuladas.

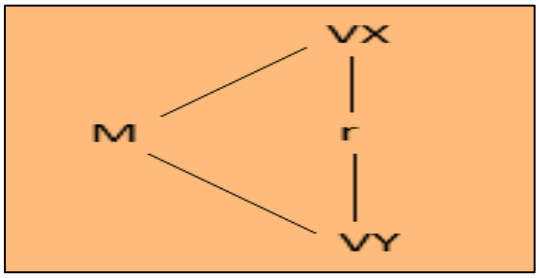
Una investigación de tipo descriptiva, consiste en describir situaciones o fenómenos referidos. (Barrientos, 2005, p.53)

De lo anteriormente citados por los autores, este trabajo de investigación titulada “La vulneración de los derechos del trabajador adolescente y su relación con la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018” se ajustó y cumplió con las definiciones de una investigación descriptiva correlacional.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Según, Valderrama (2014), el diseño de investigación es la estrategia o plan que se utilizó para obtener la colecta de datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos y para aceptar o rechazar la hipótesis nula. (p.175)

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual va a permitir Determinar de qué manera la no realización del contrato de trabajo se relaciona con la vulneración de los derechos del adolescente trabajador en el distrito de Callería en el año 2018. Cuyo esquema de investigación fue el siguiente:



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Vx = La vulneración de los derechos del trabajador adolescente.

Vy = Formalización del contrato de trabajo.

r = Relación de asociación de correlación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población para Carrasco (2015), es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde

desarrolla el trabajo de investigación. (p.237)

En tal sentido la población estuvo representada por los trabajadores menores de edad de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 2. Población de estudio

Sección	Población
Trabajadores adolescentes	100
TOTAL	**100**

Fuente: Población a criterio de los investigadores.

3.3.2. Muestra

Es preciso manifestar que Carrasco (2015), sostiene que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman la población. (p.237)

En este trabajo de investigación la muestra estuvo conformada por 44 trabajadores adolescentes de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 3. Muestra de estudio

Sección	Población
Trabajador adolescente formal	08
Trabajador adolescente informal	36
TOTAL	**44**

Fuente: Tabla 2.

La cantidad de muestra fue asumida por un tipo de muestreo no probabilístico, es decir a juicio personal del investigador. (Malhotra, 2008, pp.332-360)

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

Cabe precisar que Carrasco (2015), establece que las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegirlas resulte una tarea fácil para el investigador. (p.274)

Por lo tanto, la técnica a emplear para esta investigación fue la encuesta y se encuestó a 44 adolescentes trabajadores de la ciudad de Pucallpa para recolectar los datos.

3.4.2 Instrumento

Con respecto a Sánchez y Reyes (2015), sostiene que los instrumentos, son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionaron a partir de la técnica previamente elegida. (p.166)

En tal sentido para este trabajo de investigación se empleó un instrumentos tipo cuestionario (ver anexo) con escala de Likert para las variables de estudio (contrato de menores de edad).

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

De acuerdo a Sánchez (2011), el procedimiento de datos, se realizó mediante el Ms Excel y el software estadístico SPSS en su versión 25, con el cual se establecieron con apoyo de la estadística, los resultados siguientes:

- Con la estadística descriptiva, se establecieron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, las cuales se describieron, a través de promedios y variaciones porcentuales.
- Con la estadística inferencial, se establecieron la prueba de homogeneidad para ver que prueba de correlación de hipótesis empleamos (R de Pearson o Rho de Spearman) y el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones en la aceptación o rechazo de la misma.

De acuerdo a lo dicho anteriormente se emplearon los mismos procesos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos, pero con la única diferencia que se actualizó el software SPSS versión 25.0 debido a que es la última versión del software antes mencionado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 4. ¿Con que frecuencia se presenta la vulneración los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	7	15,91
Casi Siempre	12	27,27
A veces	10	22,73
Casi Nunca	9	20,45
Nunca	6	13,64
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores.

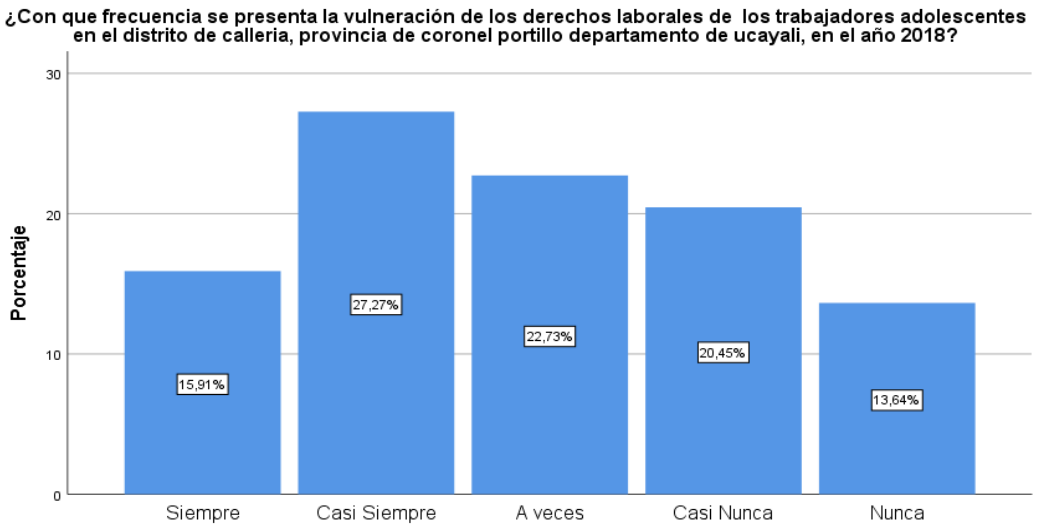


Figura 1. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 4, interpretado en forma de gráficos según figura 1, se alcanzó a observar que la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018, un 15,91% manifestó que se da siempre la vulneración, el 27,27% manifestó que se da casi siempre la vulneración, el 22,73% manifestó que se da a veces la vulneración, el 20,45% manifestó que casi nunca se presenta vulneración y el 13,64% manifestó que nunca se presenta la vulneración a los derechos laborales del trabajador adolescente.

Tabla 5. ¿Se respeta el derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	4	9,09
Casi Siempre	13	29,55
A veces	16	36,36
Casi Nunca	8	18,18
Nunca	3	6,82
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores

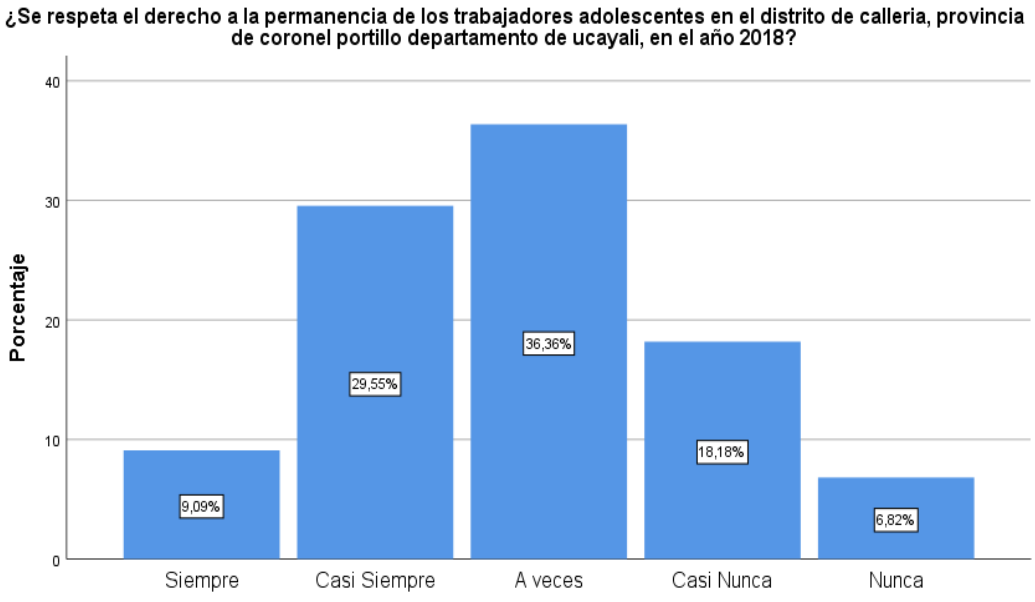


Figura 2. Se respeta el derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 5 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos a observar que el respeto al derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes se presenta de la siguiente manera, el 9,09% mencionó que siempre se respeta, el 29,55% mencionó que casi siempre se respeta, el 36,36% mencionó que a veces se respeta, el 18,18% mencionó que casi nunca se respeta y el 6,82% mencionó que nunca se respeta el derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes.

Tabla 6. ¿Se presenta la incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	6	13,64
Casi Siempre	10	22,73
A veces	14	31,82
Casi Nunca	10	22,73
Nunca	4	9,09
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores

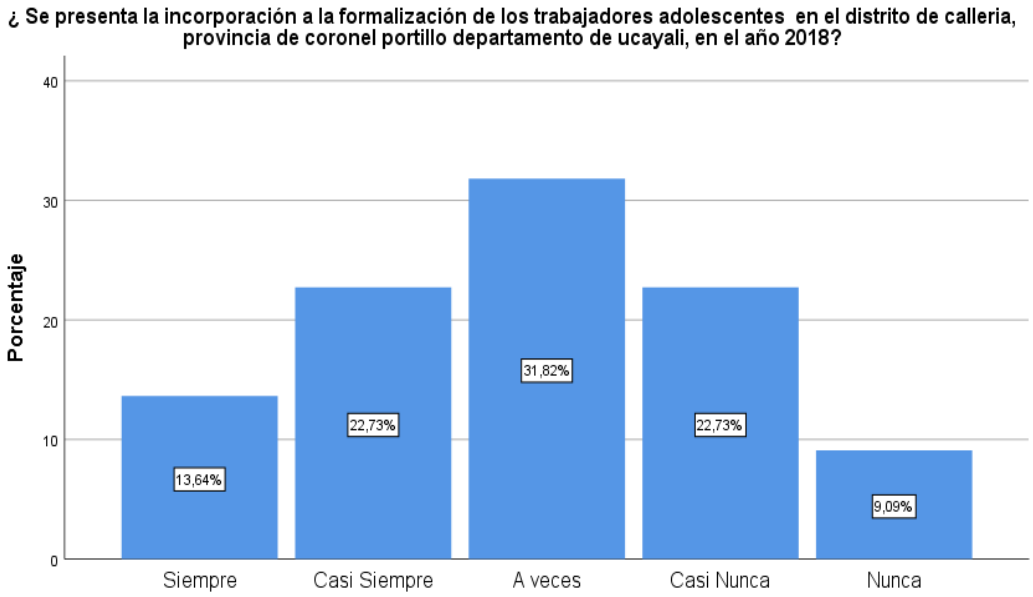


Figura 3. Se presenta la incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 6 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos observar que se presenta la incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018, el 13,64% mencionó que siempre se presenta la incorporación a la formalización, el 22,73% mencionó que casi siempre se presenta la incorporación a la formalización, el 31,82% mencionó que a veces se presenta la incorporación a la formalización, el 22,73% mencionó que casi nunca se presenta la incorporación a la formalización y el 9,09% mencionó que nunca se presentó la incorporación a la formalización.

Tabla 7. ¿Se presenta el derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	5	9,09
Casi Siempre	12	25,00
A veces	15	31,82
Casi Nunca	8	15,91
Nunca	4	18,18
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores.

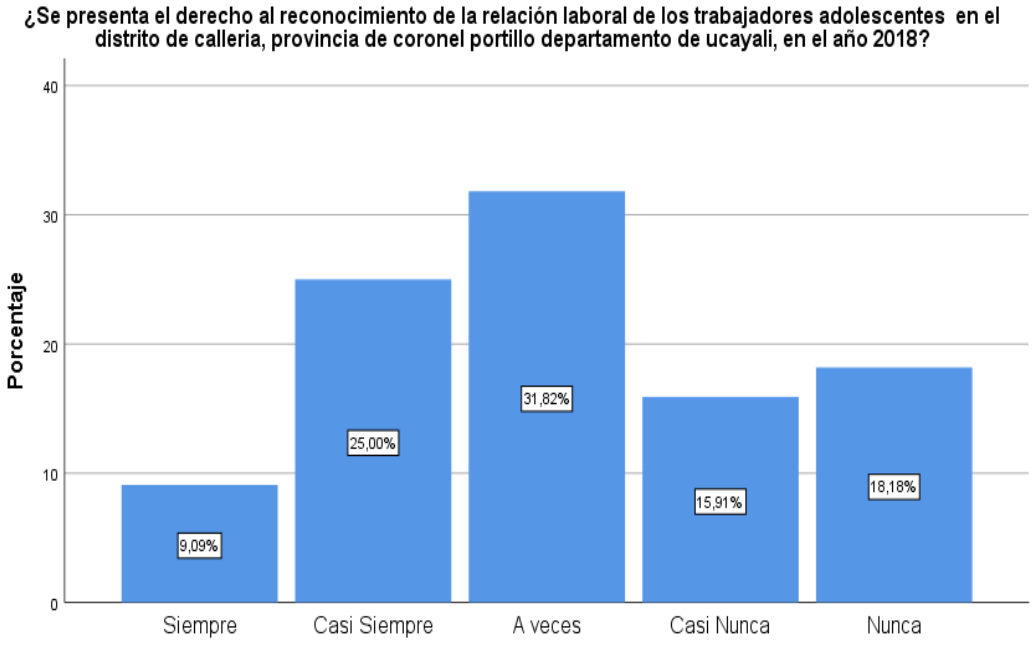


Figura 4. El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 7 interpretado en forma de gráficos según figura 4, alcanzamos observar el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?, el 9,09% manifestaron que siempre se presenta el reconocimiento a la relación laboral de los trabajadores adolescentes, el 25% casi siempre reconocen la relación laboral de los trabajadores adolescentes, el 31,82% a veces reconocen la relación laboral de los trabajadores adolescentes, el 15,91% casi nunca reconocen la relación laboral de los trabajadores adolescentes y el 18,18% nunca reconocen la relación laboral de los trabajadores adolescentes.

Tabla 8. ¿Se respeta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	8	18,18
Casi Siempre	13	29,55
A veces	12	27,27
Casi Nunca	7	15,91
Nunca	4	9,09
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores.

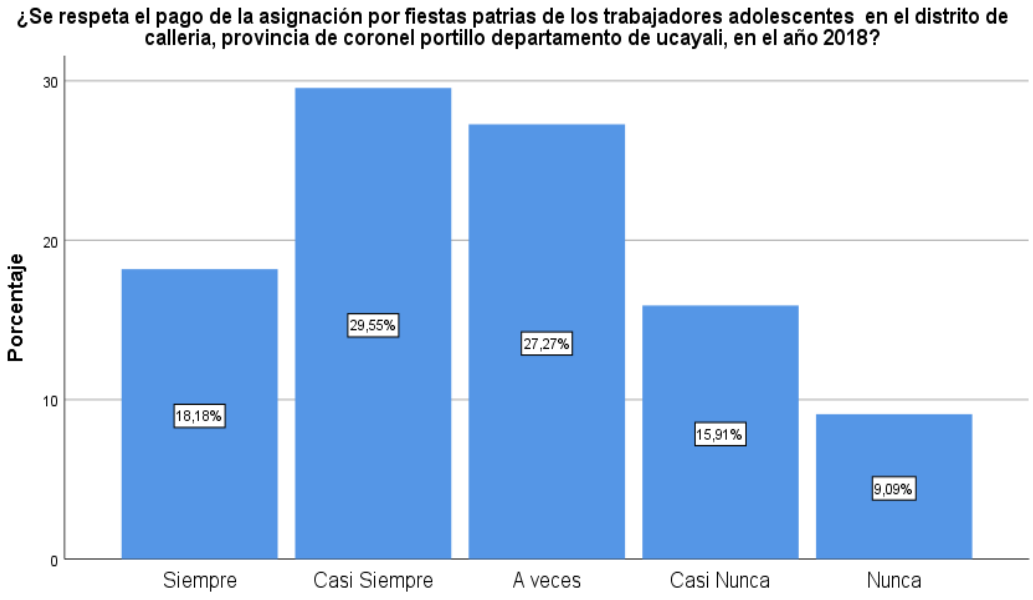


Figura 4. Se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 8 interpretado en forma de gráficos según figura 5, alcanzamos observar si el pago se hace efectivo de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018, el 18,18% manifestó que siempre se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes, el 29,55% casi siempre se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes, el 27,27% a veces se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes, el 15,91% casi nunca se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes y el 9,09% nunca se respecta el pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes.

Tabla 9. ¿Se produce el pago de beneficios sociales se brindan a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	6	13,64
Casi Siempre	11	25,00
A veces	12	27,27
Casi Nunca	8	18,18
Nunca	7	15,91
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores.

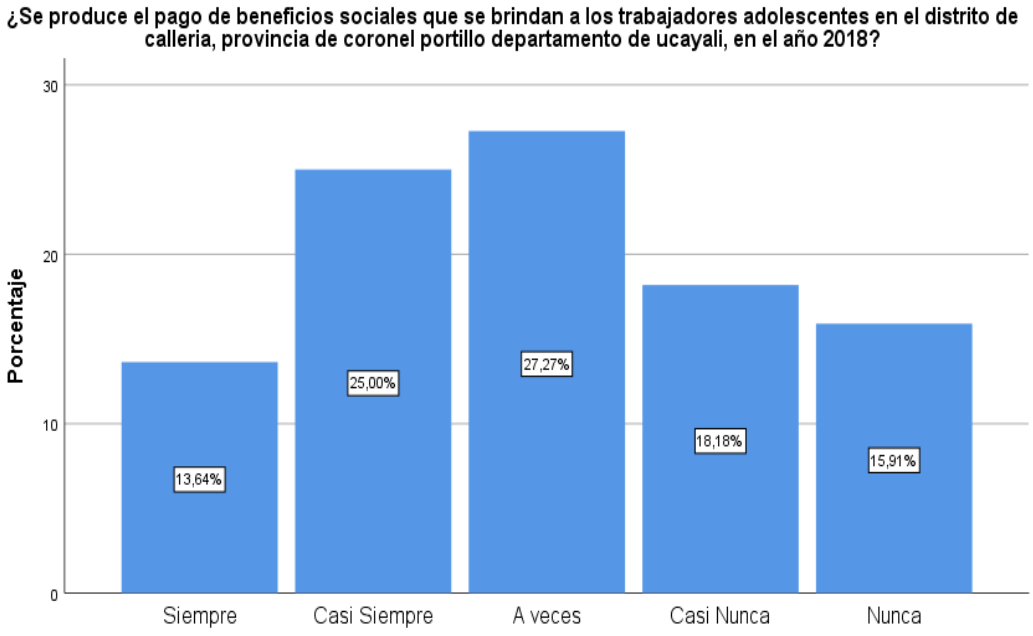


Figura 6. Pago de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 9 interpretado en forma de gráficos según figura 6, alcanzamos observar que el pago de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018, el 13,64% manifestó que siempre pagó de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes, el 25% casi siempre manifestó que siempre pagó de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes, el 27,27% a veces manifestó que siempre pagó de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes, el 18,18% casi nunca manifestó que siempre pagó de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes y el 15,91% nunca manifestó que siempre pagó de beneficios sociales que se brindan a los trabajadores adolescentes.

Tabla 10. ¿Se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Siempre	5	11,36
Casi Siempre	13	29,55
A veces	11	25,00
Casi Nunca	12	27,27
Nunca	3	6,82
Total	44	100,0

Fuente: Instrumento de investigación aplicada por los investigadores.

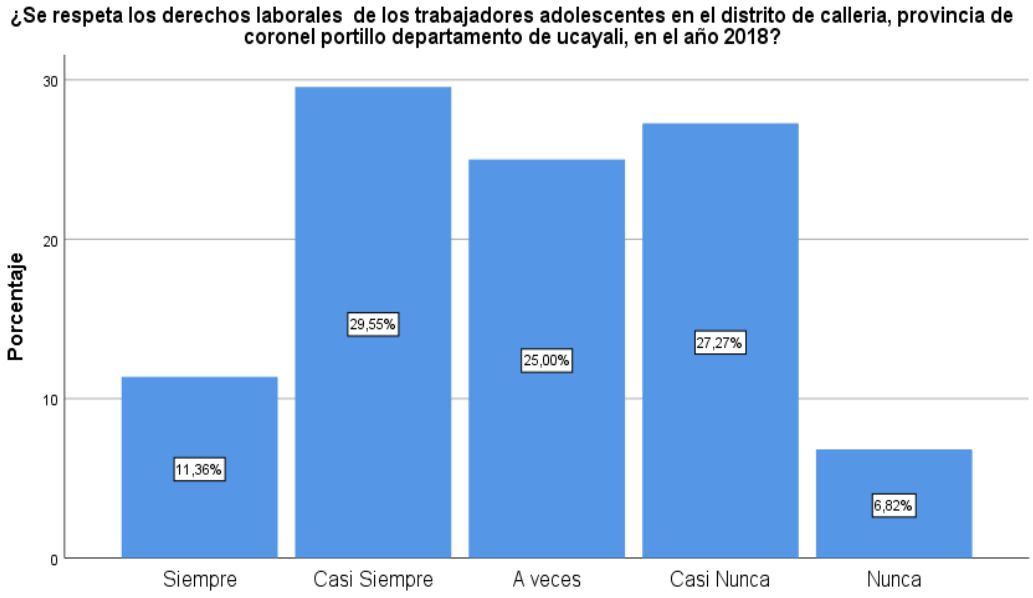


Figura 7. Se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018

Del resultado mostrado en la tabla 10 interpretado en forma de gráficos según figura 7, alcanzamos observar los niveles del nivel de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018, el 11,36% siempre se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes, el 29,55% casi siempre se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes, el 25% manifestó que a veces se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes, el 27,27% manifestó que casi nunca se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes y el 6,82% nunca se respeta los derechos laborales de los trabajadores adolescentes.

4.1.1. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

- Ho: Existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.
- Hi: No existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

Tabla 11. Nivel de correlación entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería

	Variable		Vulneración de los derechos del trabajador adolescente en el distrito de Callería	Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería
Rho de Spearman	Vulneración de los derechos del trabajador adolescente en el distrito de Callería	Coeficiente de correlación	1000	,855**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	44	44
	Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería	Coeficiente de correlación	,855**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	44	44

Decisión estadística:

En la tabla 11, se observa que al contrastar la variable 1 Vulneración de los derechos del trabajador adolescente en el distrito de Callería se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.855 con p-valor = 000 (sig. Bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

Hipótesis Específica 1

- Ho: Existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.
- Hi: No existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

Tabla 12. Nivel de correlación entre El derecho del trabajador adolescente y la Formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería

Variable			El derecho del trabajador adolescente en el distrito de Callería	Formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería
Rho de Spearman	El derecho del trabajador adolescente en el distrito de Callería	Coeficiente de correlación	1000	,684**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	44	44
	Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,684** ,000	1000
		N	44	44

Decisión estadística:

En la tabla 12, se observa que al contrastar la Variable 2 El derecho del trabajador adolescente en el distrito de Callería Rho de Spearman de 0.750 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En

conclusión, existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

Hipótesis Específica 2

- Ho: Existe relación significativa entre Beneficios laborales del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.
- Hi: No existe relación significativa entre el nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

Tabla 13. Nivel de correlación entre Beneficios laborales del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería

	Variable		Nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolescente	Formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería
Rho de Spearman	Beneficios laborales del trabajador adolescente	Coeficiente de correlación	1000	,725**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	44	44
	Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería.	Coeficiente de correlación	,725**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	44	44

Decisión estadística:

En la tabla 13, se observa que al contrastar la Variable 3 Nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolescente se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.725 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre el nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

4.2. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada “La vulneración de los derechos del trabajador adolescente y su relación con la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali, en el año 2018”, se centró principalmente en determinar la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo.

En cuanto a los resultados de la variable 1 Vulneración de los derechos del trabajador adolescente en el distrito de Callería, el 27,27% (ver tabla 4) de trabajadores afirmaron que casi siempre se vulneran los derechos del trabajador adolescente; y en cuanto a la variable 2 Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería, el 31,82% (ver tabla 6) afirma que se debe formalizar el contrato de trabajo en adolescentes, así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman

fue de 0.855 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 11), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 El derecho del trabajador adolescente en el distrito de Callería, el 27,27% (ver tabla 10) de trabajadores afirmaron que a veces se respetan los derechos laborales en los adolescentes y en cuanto a la variable 2 Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería el 31,82% (ver tabla 6) que se debe formalizar el contrato del trabajador adolescente, así mismo en cuanto a la relación de ellas fueron variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.684 con un p-valor de 0.001 (Ver tabla 12), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 Beneficios laborales del trabajador adolescente, el 27,27% (ver tabla 9) de trabajadores afirmaron que a veces se brindan beneficios laborales y en cuanto a la variable 2 Formalización del contrato de trabajo de adolescentes en el distrito de Callería, el 31,83% (ver tabla 6), afirmaron que debe formalizarse el contrato de trabajo de adolescentes así mismo en cuanto a la relación de ellas fueron variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.725 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 13).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayor cantidad de observaciones y deficiencias encontradas en la presente investigación corresponde a la falta de registro de los trabajadores adolescentes. Si bien nuestra legislación peruana protege al adolescente en su etapa de desarrollo físico y emocional, existen adolescentes que tienen que trabajar para sostener sus necesidades básicas por diferentes factores sociales que pasan los mismos, es urgente que se adopten criterios uniformes para la contratación, registro y la autorización de trabajo de los mismos en todos los casos.

2. Existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. En muchos casos los trabajadores adolescentes no cuentan con derechos laborales porque se ha vulnerado su condición de trabajador al no ser registrado ante las instancias correspondientes, porque el empleador y el adolescente deben realizar trámites muy engorrosos que limitan su condición de trabajador ante una institución.

3. Existe relación entre el conocimiento jurídico del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. En la presente investigación se pudo apreciar que muchos adolescentes desconocen los deberes y derechos que pueden adquirir al momento de laborar en una institución pública o privada.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Estado Peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinde apoyo a los gobiernos regionales y locales para que puedan cumplir con la implementación y gestión del registro de adolescentes trabajadores. A tal efecto, es indispensable que desde el portafolio de trabajo se establezca un protocolo de actuación que guíe la labor adolescente, a fin de establecer criterios uniformes, que garanticen seguridad y eficiencia y, en especial, permita velar por el respeto de los derechos fundamentales de las personas menores de edad involucradas en el ámbito de trabajo.

2. Se recomienda que la SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali realicen supervisión e inspección del trabajo adolescente con el concurso de otras entidades con carácter obligatorio y no flexible, con la finalidad de lograr que las autoridades sean entes de fiscalización activos, se debe implementar la educación jurídica, logrando así que no se vulneren los derechos del trabajador adolescente.

3. Se recomienda que los funcionarios competentes deben administrar el registro de adolescentes trabajadores, especialmente en el Gobierno Regional y Gobiernos Locales del departamento de Ucayali, tomen conciencia de la importancia de erradicar el trabajo infantil en nuestro país, y de todo el trabajo que viene adoptando el Estado Peruano en la materia. En esta medida, es indispensable reforzar la capacidad institucional del sector trabajo, especialmente las direcciones regionales de trabajo y las municipalidades provinciales y distritales, con respecto al tema de trabajo infantil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACI Prensa. (s.f). *¿Qué es la Drogadicción?* Recuperado el 14 de noviembre de 2019, de aciprensa: https://www.aciprensa.com/recursos/que-es-la-drogadiccion-2426

Acuerdo Plenario Extraordinario N° 2-2016/CIJ-116, N° 2-2016/CIJ-116. Obtenido de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/eccc3e004f29600a908eb8ecaf96f216/ACUERDO%2BPleno%2BExtraordinario+2-2016.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=eccc3e004f29600a908eb8ecaf96f216

Aguilar, M. A. (S.F). *El delito de imputación objetiva*. Obtenido de http://www.cienciaspenales.net/files/2016/11/2_delitos-de-peligro.pdf (19/12/2018)

Calderón Segura, W. (12 de 07 de 2018). *EDUCARE ET COMUNICARE*. Obtenido de http://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/88

Caruajulca, A. (27 de 5 de 2018). *OJO*. Obtenido de https://diariocorreo.pe/edicion/lima/cerca-de-15-mil-accidentes-de-transito-han-ocurrido-en-lima-en-lo-que-va-del-2018-821212/

DefiniciónABC. (S.F). *Definición de Control Social*. Obtenido de DefiniciónABC: https://www.definicionabc.com/social/control-social.php)

Del Carpio, F. A. (2015). *Capacidad del estado peruano en prospectiva comparada para prevenor y sancionar los problema de seguridad vial vinculado a la alcoholemia.* Lima: (Maestría en Ciencias Políticas y Gestión Pública). Pontificia Universidad la Católica.

Diccionario Jurídico. (s.f). *El delito.* Recuperado el 16 de 11 de 2019, de http://www.enciclopedia-juridica.com/d/delito/delito.htm

El Espectador. (17 de 12 de 2018). *El Espectador*. Obtenido de https://www.elespectador.com/noticias/bogota/uriel-duque-el-habitante-de-calle-que-entutelo-la-policia-articulo-803214

Hernández, R.; Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

La República. (17 de 06 de 2017). *SIP*. Obtenido de: https://larepublica.pe/sociedad/1042668-el-40-de-muertes-en-las-pistas-son-ocasionadas-por-choferes-ebrios

López, L. (S.F). Obtenido de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/2012/Control_Social.pdf

Malhotra, N. K. (2008). *Muestreo; diseño y procedimientos. En N. K. Malhotra, Investigación de Mercados.* México: Pearson Educación, Prentice Hall.

Mejía Valera, J. (2009). *Sociología del Derecho-Teoría social del derecho.* Lima: JB Editores.

Monjaras, J. (2015). Delito de Riesgo. *Revista Judicial*, 169 - 170. Obtenido de https://www.academia.edu/36389392/DELITO_DE_RIESGO

Octavio, S. T. (2018). *Universidad Las Américas*. Obtenido de: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/338

Organización Mundial de Salud. (S.F). *Sitio web mundial*. Obtenido de https://www.who.int/violence_injury_prevention/road_traffic/es/

Portocarrero Flores, S. J. (2019). *Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo*. Obtenido de http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3916

Quintero, L.; Torres, F.; Gonzáles, J. (2017). *El Nuevo Diario com.ni*. Obtenido de: https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/415902-30-muertos-accidentes-transito-2017-son-peatones/

Rendon Vasquez, J. (2019). *Legislación laboral: origen y significado.* Lima.

Rodríguez, E.; Olivia, R.; Gallardo, Y.; Fleitas, Y.; Rodríguez, D. P.; Moreno, M., Pérez, F. (s.f.). *monografias.com*. Recuperado el 12 de 2018, de https://www.monografias.com/trabajos84/el-control-social/el-control-social.shtml

Rozas Flores, A. E. (2013). *Cibertesis*. Obtenido de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/384

Rueda Romero, P. (2011). *Socilología del Derecho.* Lima: USMP.

Sánchez Alarcón, R. (2016). *Incremento del delito de Peligro común por conducción de vehículo motorizado en estado de ebriedad, casos sexta Fiscalia Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2012-2014.* Huánuco: Universidad de Huánuco.

Significados. (07 de 04 de 2016). *¿Qué es Ebrio?* Recuperado el 14 de noviembre de 2019, de Significados: https://www.significados.com/ebrio/

Taboada Pilco, G. (2018). *Delito de conducción en Estado de ebriedad o Drogadicción y Proceso Inmediato.* Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2019). El despido disciplinario en el Perú. *IUS*, 120 - 154.

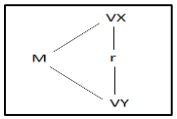
Villavicencio, F. (2006). *Derecho Penal Parte General.* Lima: Grijley.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO DEPARTAMENTO DE UCAYALI, EN EL AÑO 2018".

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018? **Problemas Específicos** ¿Cómo se relaciona el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. **Objetivos Específicos** Determinar la relaciona entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre la vulneración de los derechos del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018. **Hipótesis Específicas** Existe relación significativa entre el derecho del trabajador adolescente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.	**Variable 1:** La vulneración de los derechos del trabajador adolescente. **Variable 2:** Formalización del contrato de trabajo.	**Tipo de investigación:** Básico. **Nivel de investigación**: Descriptivo correlacional **Diseño:**  **Donde:** M = Muestras tomadas Vx= La vulneración de los derechos del trabajador adolescente Vy= Formalización del contrato de trabajo.

¿Cómo se relaciona el conocimiento jurídico del trabajador adolecente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018?	Determinar la relación del conocimiento jurídico del trabajador adolecente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.	Existe relación significativa entre el nivel del conocimiento jurídico del trabajador adolecente y la formalización del contrato de trabajo en el distrito de Callería en el año 2018.		r = Relación de asociación de correlación. **Técnica** Encuesta

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO

Instrucción: Este cuestionario tiene como propósito recolectar datos acerca de su percepción de lo concerniente a los derechos laborales de los trabajadores adolescentes. Es anónimo, por lo que pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una X la alternativa que considere coherente con su percepción.

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

Nº	Características	1	2	3	4	5
1	¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
2	¿El derecho a la permanencia de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
3	¿El nivel de incorporación a la formalización de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
4	¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
5	¿El pago de la asignación por fiestas patrias de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
6	¿El pago de beneficios sociales se brinda a los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					
7	¿El nivel de los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el distrito de Callería, provincia de coronel portillo departamento de Ucayali, en el año 2018?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

