

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen
laboral privado mediante contratos part time**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Joselito Ochoa Perez

ASESOR

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

<https://orcid.org/0000-0002-9893-0729>

Chiclayo, 2024

**Implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de
régimen laboral privado mediante contratos part time**

PRESENTADA POR
Joselito Ochoa Perez

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Luis Pablo Simeon Mesones Carrasco
SECRETARIO

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco
VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis queridos padres Antero Ochoa Vásquez y Consuelo Pérez Olivera, cuyo apoyo incondicional ha sido mi faro en este viaje académico. También, a mi amado abuelo Rufino Ochoa Carrasco, cuya sabiduría y amor siguen inspirándome cada día.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarme la vida y fortaleza necesaria para cumplir con esta etapa universitaria. A mi familia, por su amor y motivación constante, siendo mi mayor inspiración y motor de perseverancia. Mi sincero agradecimiento a mi asesora Lenka Luzmila Otoy Tasayco, cuya orientación y sabiduría han sido fundamentales para el desarrollo de esta tesis.

ARTÍCULO FINAL - JOSELITO OCHOA PÉREZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 2 | repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | lpderecho.pe Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | |

Índice

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| I. Introducción | 8 |
| II. Revisión de literatura..... | 10 |
| III. Materiales y métodos..... | 21 |
| IV. Resultados y discusión | 21 |
| Conclusiones | 37 |
| Recomendaciones | 38 |
| Referencias bibliográficas..... | 39 |
| Anexos | 43 |

Resumen

Se ha propuesto la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, debido a la problemática laboral que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de oportunidades de empleo, siendo los beneficiarios los jóvenes, empresas de régimen laboral privado, economía, sociedad y el país, asimismo, la factibilidad de tal implementación mediante contratos part time, radica en factores como la facilidad de transición al empleo a tiempo completo y la flexibilidad al permitir que los jóvenes accedan al empleo mientras estudian o realizan cualquier otra actividad, del mismo modo, es factible en las empresas de régimen laboral privado, ya que éstas cuentan con reducción de costos laborales, además de ser reconocidas con un incentivo tributario por contratar a jóvenes. En este sentido, en vista de los altos porcentajes de desempleo juvenil, se ha propuesto implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, en aras de incrementar el acceso al empleo juvenil teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo para trabajar, beneficiando tanto a los jóvenes como a las empresas de manera directa y a la economía, la sociedad y al país de manera indirecta, bajo fundamentos como el contenido esencial del derecho al trabajo y por principios laborales como el principio protector.

Palabras clave: Cuota de empleo juvenil, contratos part time, régimen laboral privado.

Abstract

The implementation of the youth employment quota in private labor companies through part-time contracts has been proposed, due to the labor problems that young people face in their search for employment opportunities, the beneficiaries being young people, labor regime companies. private, economy, society and the country, likewise, the feasibility of such implementation through part-time contracts lies in factors such as the ease of transition to full-time employment and the flexibility in allowing young people to access employment while studying or doing any other This activity, in the same way, is feasible in companies with a private labor regime, since they have a reduction in labor costs, in addition to being recognized with a tax incentive for hiring young people. In this sense, in view of the high percentages of youth unemployment, it has been proposed to implement the youth employment quota in private employment companies through part-time contracts, in order to increase access to youth employment taking into account their availability of time to work, benefiting both young people and companies directly and the economy, society and the country indirectly, under foundations such as the essential content of the right to work and labor principles such as the protective principle.

Keywords: Youth employment quota, part-time contracts, private labor regime.

I. Introducción

El desempleo de los jóvenes en el Perú ha sido un gran problema desde hace ya mucho tiempo; debido a que las autoridades no se han preocupado por implementar oportunidades de empleo para la población demográfica que se encuentran en desventaja (los jóvenes), o si lo han hecho, no han resultado ser positivas, porque sigue existiendo desempleo juvenil en elevados porcentajes, por el cual, ello impide que el estado peruano se desarrolle de forma adecuada, considerando que los jóvenes de un país son la principal fuerza para que el mismo se desarrolle, tal es así, que para combatir el desempleo juvenil se ha propuesto la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time.

De acuerdo con la OIT (2022), las estimaciones apuntaron a que el desempleo juvenil mundial descendería a los 73 millones en 2022, lo que constituye una leve mejora con respecto al valor registrado en 2021 (75 millones). Asimismo, Manpower Group (2022), precisó que en Latinoamérica el 75% de jóvenes de entre 18 y 29 años tienen dificultades para encontrar un empleo, y en el Perú, un 81% de jóvenes reporta problemas para ser contratado, es decir, 8 de cada 10 peruanos tiene complicaciones para encontrar un trabajo. Del mismo modo, citando a cifras indicadas por el INEI (2023), precisa que la empleabilidad juvenil en el Perú sigue siendo uno de los retos más importantes, ya que se han perdido 90 mil puestos de trabajo durante noviembre 2022 a enero de 2023.

Las causas del desempleo juvenil son la inexperiencia laboral, la no disponibilidad de tiempo completo para trabajar, baja oferta laboral, falta de educación, entre otras; y, los efectos del desempleo juvenil son el incremento de los problemas sociales como la pobreza extrema, delincuencia, la depresión, la inseguridad, el pandillaje, los suicidios, el alcoholismo, la drogadicción, la violencia familiar y otros factores sociales, por el cual, los jóvenes son un recurso importante para el país, dado que aportan con su talento y creatividad a la movilización de la economía y el desarrollo del país.

Algunos jóvenes que estudian o que realizan cualquier otra actividad aparte de trabajar, se ven en la necesidad de trabajar a tiempo parcial, haciéndoles falta una reserva de empleo exclusivamente para jóvenes (cuota de empleo juvenil), en donde las empresas de régimen laboral privado cuenten con un porcentaje determinado de trabajadores jóvenes en las contrataciones laborales de tiempo parcial.

Los contratos de tiempo parcial o part time, se crearon con la finalidad de brindar oportunidades de trabajo a los jóvenes estudiantes o aquellos que no dispongan de tiempo completo para trabajar por diversos motivos, así también, a otras personas que por circunstancias de tiempo no podían trabajar en horario completo.

Es menester precisar que, el derecho fundamental al trabajo y lo desarrollado por el Tribunal Constitucional sobre el contenido esencial de este derecho constitucional en el aspecto de acceder a un puesto de trabajo, supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda al empleo.

En este sentido, se planteó la siguiente pregunta problema que fue materia de investigación a lo largo del trabajo: ¿Cómo se deberá implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time?, dando hincapié así a una indagación, en la cual, como primer objetivo específico, se analizó la problemática laboral de los jóvenes para el acceso al trabajo; en el segundo objetivo específico, se argumentó los beneficios que sustentaron la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil y en el tercer objetivo específico, se estableció la factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado en Perú. Finalmente, como objetivo general, se realizó la propuesta de implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time.

Por lo tanto, se planteó la siguiente hipótesis: Si los jóvenes en el Perú enfrentan dificultades para acceder a un empleo, entonces, se deberá implementar una cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen privado mediante los contratos de part time a fin de contribuir con su derecho fundamental al trabajo.

Finalmente, la importancia de la presente investigación radicó en que, al existir elevados porcentajes de desempleo juvenil en el Perú, se tuvo como prioridad combatir esta problemática proponiendo la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, contribuyendo así con los jóvenes sin experiencia laboral, sin disponibilidad de trabajar a tiempo completo y empresas del régimen laboral privado que adopten la cuota de empleo juvenil; beneficiando a los jóvenes y empresas de manera directa y de manera indirecta a la economía, la sociedad y al país.

II. Revisión de literatura

En el presente capítulo, se va a desarrollar el marco teórico de la investigación, con el propósito de examinar las múltiples fuentes bibliográficas consideradas como antecedentes, asimismo, se expondrán las bases teóricas que la amparan.

2.1. Antecedentes de estudio

Oliva, M. (2020), en su tesis de posgrado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: “El contrato a tiempo parcial en el Perú” realiza un análisis de la regulación de los contratos de part time en nuestro país, indicando que estos contratos tienden a ser muy flexibles, permitiendo la reducción de costos laborales a favor del empleador. Siendo así, la investigación de Oliva se relaciona con la nuestra, en la medida de que trata temas directos o principales que abordaremos en nuestro trabajo, rescatando la finalidad y uso de los contratos de part time en nuestro país, del cual, podemos analizar si los contratos a tiempo parcial benefician o no tanto a los jóvenes como a las empresas empleadoras.

Gamarra, I. (2021), en su tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Perú, que lleva por título: “La crisis laboral juvenil y la regulación de la oferta laboral como iniciativa del estado”, propone implementar una ley que regule la oferta laboral en beneficio de los jóvenes que no tienen experiencia profesional y que buscan su primer empleo, analiza doctrina, legislación nacional e internacional sobre el desempleo juvenil. En este sentido, es fundamental tomarlo en cuenta, ya que su problemática va de la mano con la nuestra, constatando que los jóvenes necesitan ser empleados y que la oferta laboral para los jóvenes en nuestro país está en crisis, a raíz de ello, contribuye en nuestro anhelo de implementar la cuota juvenil de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos de part time, como sustento del problema que afrontan los jóvenes en la actualidad.

Irene, M. M. (2023) en su tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca, titulada: “Consecuencias jurídicas que genera la aplicación del contrato a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada en el Perú”, analizando la contratación a tiempo parcial, las consecuencias del contrato a tiempo parcial, los derechos laborales específicos e inespecíficos y la reducción de derechos laborales al contratarse bajo esta modalidad. De igual manera, la importancia de esta tesis se relaciona con nuestro trabajo, en la medida que se aborda dos de nuestras categorías conceptuales, las cuales, son las contrataciones a tiempo parcial y el

régimen laboral privado en nuestro país, además, se pronuncia sobre la reducción de costos laborales que también será materia de análisis posteriormente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría clásica

La teoría clásica, se basa en la oferta y la demanda para determinar el desempleo, es decir, si los salarios son bajos, las empresas contratarán a más empleados, y a su vez, si los salarios son altos, habrá más personas interesadas en trabajar. Por lo tanto, el desempleo ocurre cuando hay un exceso de trabajadores disponibles y la demanda de empleo es limitada o insuficiente (Navarro y Oviedo, 2021).

En síntesis, según los clásicos, la principal causa del desempleo se debe al deseo de los trabajadores de obtener salarios más altos. Para que estos salarios se ajusten al equilibrio del mercado, se debe reducir la cantidad de empleados disponibles.

2.2.2 Teoría de la búsqueda de empleo

La teoría de la búsqueda de empleo se desarrolla debido a que los trabajadores dependen en gran medida del mercado laboral para obtener sus ingresos. Por esta razón, se encuentran constantemente buscando empleos que cumplan con sus expectativas salariales. Los trabajadores dedican tiempo a recopilar información sobre las oportunidades laborales disponibles y evalúan si cumplen con sus expectativas salariales. De manera similar, los empleadores invierten tiempo en revisar si los trabajadores cumplen con los perfiles necesarios para los puestos vacantes (Navarro y Oviedo, 2021).

De acuerdo con lo citado, podemos notar que surge un problema cuando tanto los empleadores como los empleados no saben dónde buscar, lo que resulta en una falla de mercado. Así, esta teoría se centra en analizar el comportamiento de ambas partes: empleadores y trabajadores, quienes tienen información defectuosa sobre los salarios y las oportunidades de empleos disponibles.

2.2.3 Teoría Keynesiana

La principal contribución de Keynes fue su concepción de empleabilidad, interés y liquidez como respuestas al abatimiento de 1929. Analizó cuales eran las causas o los motivos de la variación de la demanda agregada, también de la influencia en el empleo y los ingresos. Su

objetivo era proporcionar a las autoridades económicas herramientas de intervención en situaciones difíciles mediante políticas fiscales. Se centró en el efecto multiplicador que se produce a partir de un aumento de la demanda, por lo tanto, identificó que la demanda agregada es la variable fundamental que impulsa la economía. Su teoría se representa de la siguiente manera: $DEMANDA\ AGREGADA = Consumo + Inversión + Gasto\ público + Exportaciones\ netas$.

Según Keynes, la falta de demanda agregada es la causa del desempleo. Tomando en cuenta su teoría, para combatir el desempleo, debemos estimular cada una de las variables de dicha fórmula. Esto implica avivar el consumo mediante la reducción de impuestos, fomentar la inversión empresarial mediante la disminución de las tasas de interés, aumentar la demanda pública mediante el incremento de los egresos del estado y estimular las exportaciones mediante la reducción de la tasa de cambio de la moneda.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Empleo juvenil

A. Aspectos generales del empleo

La juventud se define como una condición social que abarca no solo aspectos biológicos, como el periodo entre la infancia y la edad adulta, sino también elementos psicológicos fundamentales, éstos últimos aspectos mencionados conllevan a que la juventud sea considerada como formas de ser en sí mismos, donde no hay restricciones de madurez, sino una esencia que muta y que ha sido construida socialmente. (Murga, 2020).

Continuando con el desarrollo del presente trabajo, procedemos a definir los conceptos esenciales de empleo y trabajo.

El vocablo "empleo" se origina de la palabra francesa "employer", el cual significa enlazar o embollar, lo cual sugiere la idea de vinculación y, por ende, contratación. De esta manera, el empleo se utiliza como sinónimo de trabajo realizado para otra persona.

Por otro lado, podemos definir al trabajo, partiendo de un enfoque puramente gramatical, como el esfuerzo de la persona que genera un cambio en la realidad al realizar servicios o bienes que tengan valores económicos, pudiendo o no recibir una remuneración salarial. (Murga, 2020).

B. Marco jurídico del empleo

El Artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclama el derecho de toda persona a obtener un trabajo digno que le permita mantenerse a sí misma y a su familia, en condiciones justas y sin discriminación. El Estado tiene la responsabilidad de ofrecer ciertas protecciones para combatir los desempleos. En consecuencia, las personas jóvenes tienen el derecho de acceder a empleos formales remunerados, en condiciones ideales, que les permitan satisfacer sus necesidades de acuerdo con sus derechos fundamentales.

Declaración de la OIT sobre los derechos y principios del trabajo

Con la presente se enuncian los principios fundamentales de los derechos humanos que buscan eliminar por completo cualquier forma de trabajo obligatorio o forzado, así como erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Además, se busca garantizar la libertad de sindicación y asociación, incluyendo el reconocimiento y garantía del derecho a la negociación de manera colectiva. Estos principios son clave para comprender las políticas sociales de los estados y así justificar la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos". Dicho programa, tiene como objetivo mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes, disminuir la pobreza, combatir las exclusiones sociales y eliminar la discriminación laboral. En resumen, se busca brindar oportunidades y promover la inclusión de la población joven en el mercado laboral.

Constitución Política del Perú

Teniendo en cuenta el contexto peruano, el derecho al acceso al trabajo está consagrado en la CPP, en el numeral 15 del art 2, la cual, establece que todas las personas tienen derecho a laborar de manera libre. Por ende, el trabajo es esencial para la subsistencia de todos los individuos, garantizando el acceso al pleno empleo y el trabajo digno.

C. Definición y finalidad de la política de empleo

Al abordar una definición de Política de Empleo, podemos entender que se refiere a los propósitos u objetivos establecidos, que engloban todas las medidas implementadas por parte de los poderes públicos con el fin de lograr el pleno empleo y mejorar las condiciones laborales de la población activa. Asimismo, las políticas de empleo pueden ser definidas como las acciones emprendidas por los poderes públicos con el objetivo de alcanzar metas

cuantitativas y cualitativas específicas en cuanto a la ocupación de los ciudadanos (Navarro y Oviedo, 2021).

La OIT sobre la política de empleo señala que, se refiere a la necesidad de emplear de manera coordinada y unificada medidas e instrumentos políticos, laborales, fiscales, asistenciales, crediticios y de seguridad social, para que impacten en la gestión del mercado laboral, a través de los órganos e instituciones correspondientes. Esta colaboración debe incluir a los actores y agentes sociales clave, en consonancia con objetivos de la planificación tanto económica como de la social (Navarro y Oviedo, 2021).

Por ende, es necesario establecer una definición adecuada de la política de empleo, la cual se refiere a la implementación conjunta y coherente de diversas herramientas y acciones mencionadas anteriormente. Su objetivo principal es poner fin al desempleo prolongado en el grupo demográfico compuesto por individuos de 16 años o más y menores de 30, mediante la colaboración activa de los actores sociales y agentes involucrados.

D. Derecho comparado sobre las políticas de empleo

En Francia se han implementado estrategias directas con el objetivo de fomentar las contrataciones a los jóvenes, brindando incentivos a quienes tengan calidad de empleadores, como exenciones en las contribuciones o apoyo financiero. A partir del 01/07/13, establecieron una exención que es temporal sobre las contribuciones empresariales a los seguros de desempleos para aquellos empleadores que estén contratando a jóvenes menores de 26 años en contratos indefinidos que superen el período de prueba. La duración de la exención varía según el tamaño de la empresa: aquellas empresas que tengan menos a 50 empleados pueden beneficiarse durante cuatro meses, mientras que las otras empresas tienen un período de 3 meses. Esta ayuda se suma a la contratación juvenil (Tárrega, 2016).

Las estrategias activas de empleo dirigidas a los jóvenes en Italia se centran en aquellos programas que tienen que ver con las garantías juveniles. A partir del 2012, se han aprobado diversos planes enfocados en apoyar a que los jóvenes encuentren empleo. A través de un Decreto Ley, se promulgaron medidas con suma urgencia para fomentar el empleo, y de manera especial el para jóvenes, que establecieron ciertos incentivos para las contrataciones indefinidas de jóvenes de 18 a 29 años que tengan problemas para encontrar un empleo. Estos jóvenes debían haber estado desempleados durante al menos 6 meses y carecer de un título de

bachillerato o educación vocacional superior. El incentivo consistía en el pago a la empresa de un tercio del salario bruto mensual del trabajador contratado en esa franja de años (Tárrega, 2016).

E. Oferta laboral

La oferta de trabajo en una economía se refiere a la cantidad total de trabajo que los individuos están dispuestos a ofrecer. Esta oferta está principalmente determinada por la remuneración que se obtiene a cambio de dicho trabajo. Sin embargo, existen ciertos factores que también tienen influencia en la oferta laboral, como la presencia de beneficios adicionales al salario, las oportunidades de ascenso laboral y la capacitación en el ámbito laboral, entre otros. Estos elementos adicionales también desempeñan un papel significativo en la decisión de los individuos de ofrecer su fuerza laboral (Gamarra, 2021).

La crisis generada por la pandemia ha provocado una interrupción grande de las actividades económicas. Según la metodología utilizada por la OIT, se nota que un gran porcentaje (40,8%) de los empleos en nuestro país está en altos riesgos. Esto indica que la pérdida de empleo tiene altas probabilidades, reducción de horas de trabajo y posibles disminuciones salariales para estos trabajadores. Antes de la pandemia, los más propensos a perder su empleo eran los comerciantes, las manufacturas, el sector de alojamiento y restaurantes. Estos sectores suelen caracterizarse por tener un empleo que generaba ingresos muy bajos los cuales les era insuficientes. Los más vulnerados, como las mujeres y los jóvenes, corren un mayor riesgo de perder sus empleos. En promedio, el 55,9% de las mujeres empleadas se encuentra en sectores de alto riesgo. (Gamero y Pérez, 2020).

Por lo tanto, los estudios realizados acerca de la oferta de trabajo han revelado cambios significativos en el panorama laboral de Perú. Sin embargo, la mayoría de estos estudios carecen de rigurosidad y solo unos pocos abordan de manera explícita las transformaciones en los patrones de empleo. Estas investigaciones y análisis sugieren la implementación de políticas o reformas laborales que contribuyan a mejorar la productividad. Algunas de estas propuestas incluyen medidas para formalizar el empleo, establecimiento de salarios mínimos, los impuestos y regulaciones de costos de trabajo, entre otras. Un conocimiento exhaustivo sobre oferta y demanda en los mercados laborales es fundamental para orientar adecuadamente las políticas y reformas necesarias. Esto se debe a que gran parte de las

propuestas planteadas por los analistas se basan y justifican en la curva de oferta laboral, la cual desempeña un papel determinante en el diseño de dichas reformas.

F. Desempleo juvenil

Para Navarro y Oviedo (2021) el desempleo juvenil es el “conflicto que en general perturba a todo el mercado global, los jóvenes son los menos afortunados debido a múltiples condiciones, entre ellas principalmente el nivel de educación y experiencia” (p.30).

Navarro y Oviedo (2021) sobre la experiencia laboral comentan lo siguiente: La probabilidad de encontrarse desempleados se reduce a medida que las personas posean una amplia experiencia laboral, esto se debe a que las organizaciones apuestan por la preparación de sus trabajadores, motivo por el cual los empleadores no dejarán ir fácilmente a sus trabajadores; es decir, volver a invertir en otro trabajador requiere de mucho capital, la experiencia laboral es el factor más importante, ya que entre más tiempo haya trabajado una persona, menor será la posibilidad de quedar sin trabajo, pues los empleadores buscan trabajadores con experiencia laboral, debido a que estos podrían insertarse y desempeñarse sin ningún problema en el puesto de trabajo al cual están postulando, sobre todo si en los hogares donde se desempeñó anteriormente son empresas o instituciones de prestigio. (p.32)

El aumento del desempleo se debe principalmente a las circunstancias individuales de las personas que buscan empleo. Estas circunstancias incluyen la falta de experiencia laboral, salarios bajos en el hogar y las ocupaciones de los familiares, quienes pueden brindar apoyo mediante recomendaciones o contactos laborales.

G. Cuota juvenil

La cuota juvenil es una reserva de puestos de trabajo para jóvenes, es decir, ciertas medidas para adoptar una justa diferenciación, para así de alguna manera obligar al empleador a reservar o destinar un porcentaje determinado en la planilla de sus trabajadores para que sea cubierto u ocupado por trabajadores jóvenes (Mirengi, 2018).

2.3.2 Contratos part time en el Perú

A. Referencias históricas

En la década de los años 60, surgieron los contratos a tiempo parcial en Europa como una respuesta a la necesidad de flexibilidad en las organizaciones. Estos contratos se presentaron

como una opción favorable para los empresarios que requerían personal para satisfacer sus demandas de producción y, al mismo tiempo, organizar sus actividades de manera eficiente y económica. Además, se implementaron en países como Canadá, Estados Unidos, Francia y Bélgica con el objetivo de fomentar el empleo entre mujeres y jóvenes (Briones y Sánchez, 2021).

En el año 1991, en el contexto peruano, se introdujeron los contratos a tiempo parcial como una iniciativa para fomentar el empleo de mujeres y jóvenes. Estos nuevos contratos atípicos fueron diseñados con el propósito de adaptarse a las nuevas formas de organización laboral. En el Perú, se ha reconocido que estos contratos contribuyen a la disminución del desempleo al generar oportunidades de empleo para un mayor número de personas (Briones y Sánchez, 2021).

B. Contrato de trabajo

El art 1351 del CC peruano, prescribe que los contratos son aquellos acuerdos entre dos o más sujetos como partes para modificar, regular, crear o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales.

El objeto del contrato de trabajo son las prestaciones continuadas de algún servicio privado de caracteres económicos, en los que una parte proporciona un pago o incentivo a cambio del disfrute o servicio de actividades profesionales bajo la confianza de la otra parte (Briones y Sánchez, 2021).

Por lo tanto, el contrato de trabajo es la actividad a manera de un negocio jurídico, la cual es suscrita entre el trabajador y el patrón, que constituye la fuente del trabajo, y de ella se derivan las obligaciones y derechos entre las partes de manera recíproca.

C. Definición y finalidad del contrato a tiempo parcial

En nuestro país no existe un concepto específico sobre los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, podemos rescatar lo siguiente:

Los contratos a tiempo parcial se celebran sin restricción alguna, pero respetando las normas que los regulan, lo que significa respeto al orden público y a las buenas costumbres, y en este sentido un contrato a tiempo parcial es un contrato que las partes pueden celebrar por tiempo indefinido o por tiempo determinado - período determinado, ya sea apoyo para el

desempeño de actividades permanentes, que no es más que una justificación de las razones objetivas del contrato (Avalos, 2017).

El contrato laboral, es un acuerdo al que los empleadores pueden recurrir para contratar trabajadores. Su principal característica reside en la prestación de una jornada laboral que es inferior al 50% de la jornada legal máxima, lo cual equivale a menos de cuatro horas diarias. Es importante destacar que este tipo de contrato debe ser formalizado por escrito (Toyama, 2017).

Basándonos en esta normativa, se puede inferir que el contrato a tiempo parcial surge como un intento de conciliar los intereses personales de los trabajadores con los objetivos de las empresas para aumentar su competitividad. En otras palabras, este tipo de contrato representa una oportunidad tanto para los trabajadores como para el desarrollo empresarial, ya que promueve un equilibrio entre ambos y favorece las posibilidades de crecimiento de las empresas.

D. De la jornada laboral

Teniendo en cuenta la Casación 1684-2003, la Suprema Corte indica que la Constitución al establecer como jornada máxima legal (8 horas diarias o 48 horas a la semana), ambas partes involucradas, no van a poder acordar una jornada laboral que exceda lo estipulado por la ley fundamental. Sin embargo, sí tienen la posibilidad de pactar una jornada menor, ya que el objetivo es velar por la salud de los empleados (Briones y Sánchez, 2021).

La regulación jurídica de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial es imprescindible y requiere un análisis más detallado, considerando nuestra realidad actual. Es decir, hace falta una regulación que permita la reducción de la jornada laboral de manera proporcional, teniendo en cuenta las obligaciones del empleador en términos de costos salariales y seguridad social, buscando establecer mecanismos flexibles y de menor costo que fomenten la generación de empleo.

E. Características de los contratos a tiempo parcial

A pesar de que el marco legal laboral en el Perú no provee una definición específica del contrato a tiempo parcial, es fundamental examinar las características que lo conforman con el fin de determinar con precisión su naturaleza y alcance.

Reducción de la jornada

Es innegable que el concepto de "reducción" implica la disminución de algo. En los casos de los contratos part time, la disminución de la jornada laboral es un elemento fundamental que lo define, pero requiere de un término de referencia, este término de referencia es el contrato a tiempo completo, el cual representa la jornada legal máxima que ha sido establecida, es decir, 8 horas al día y 48 horas a la semana (Rivera, 2022).

La reducción de la remuneración

Cuando se hace referencia a que un trabajador con una jornada laboral part time recibirá un salario inferior al de un empleado de tiempo completo, se hace alusión a la proporcionalidad salarial que se aplica en función de las horas trabajadas (Rivera, 2022).

En general, un trabajador a tiempo parcial realiza menos horas de trabajo en comparación con un empleado a tiempo completo. Por lo tanto, su salario se ajusta en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Por ejemplo, si un trabajador a tiempo completo recibe un salario mensual determinado, un empleado a part time que labore la mitad de las horas recibirá aproximadamente la mitad de ese salario.

Además de las citadas características, la reducción de costos laborales también es una de ellas.

F. Derecho comparado sobre los contratos a tiempo parcial

En relación a las licencias y permisos retribuidos en España, se establece la aplicabilidad del principio de proporcionalidad en la concesión de ciertos permisos retribuidos de libre disposición, como el permiso de asuntos propios sin necesidad de justificación. Esto implica que se puede aplicar este principio en situaciones específicas, como el permiso por lactancia, ya que la normativa se refiere explícitamente a la sustitución de la ausencia en el trabajo mediante la reducción de la jornada laboral, haciendo referencia a "su jornada". Por lo tanto, este principio se aplica sin importar el tipo de jornada que tenga el trabajador en ese momento, ya sea a tiempo parcial o jornada reducida (Avalos, 2017).

En cuanto a la remuneración de las vacaciones en España, se aplica el principio de proporcionalidad, lo que significa que la retribución correspondiente debe basarse en el

salario parcial del trabajador. En otras palabras, los días de vacaciones remuneradas para un trabajador a tiempo parcial equivalen a la proporción de días trabajados de un trabajador a tiempo completo. Además, se aplica el principio de igualdad en lo que respecta a los días festivos y el descanso semanal, a menos que los trabajadores hayan sido contratados específicamente para cubrir el descanso de otros empleados.

2.3.3 Régimen laboral privado

El régimen laboral del Sector Privado se clasifica en tres tipos, teniendo en cuenta las categorías y los trabajos: i) según la actividad o tamaño de la empresa, ii) naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio, iii) por las condiciones especiales del trabajador (Campos, 2019).

Según la actividad o tamaño de la empresa: los regímenes laborales de acuerdo a la actividad económica son: construcción civil, agraria, minera, pesquera, exportación no tradicional, portuario, entre otros; y por su tamaño son: a) Régimen de construcción civil, b) Régimen MYPE, c) Régimen agrario y agrícola, d) Régimen minero, e) Régimen laboral portuario, f) Régimen de los trabajadores de exportación no tradicional, g) Régimen laboral del trabajador pesquero (Chanamé, 2021).

Según la naturaleza del trabajo o por la forma de prestación del servicio: por la forma en la que se prestan los servicios está vinculado con el tipo de funciones que realizan y las condiciones especiales que los trabajadores deben cumplir. Esto con el fin de brindar servicios de extremo cuidado o relacionados con la única modalidad en la que se pueden realizar las actividades. a) Régimen laboral de la trabajadora del hogar, b) Régimen de guardianes y porteros, c) Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial, d) Régimen laboral del médico cirujano, e) Régimen laboral de la enfermera, g) Teletrabajo, h) Régimen laboral del artista, i) Régimen laboral del porteador (Chanamé, 2021).

Según las condiciones especiales del trabajador: esta categoría, no es en sí un régimen laboral especial de trabajo, sino las condiciones especiales de trabajo o fomento de empleo para ciertos trabajadores. Está relacionado con las características propias de los trabajadores que, incluso, podrían estar vinculadas con algunas situaciones de vulnerabilidad. a) Régimen laboral del trabajador extranjero, b) Régimen laboral del trabajador adolescente, c) Tratamiento laboral de la trabajadora gestante y madre trabajadora, d) Medidas de protección

a favor de los trabajadores portadores del VIH y sida, e) Acondicionamiento laboral del trabajador discapacitado, f) Trabajador migrante andino y g) Trabajadores con TBC (Chanamé, 2021).

III. Materiales y métodos

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el paradigma interpretativo, basándose en investigaciones que ya están estructuradas, empleando datos ya desarrollados por diferentes investigadores, de los cuales, nos hemos guiado para cumplir con lo que nos hemos propuesto.

Para nuestra investigación se ha contado con información de legislación nacional y extranjera. Además, el presente trabajo es documental, porque se ha dispuesto de documentos, los cuales, son resultados de otros trabajos, mismos que han sido tomados en cuenta para el desarrollo de nuestro marco teórico, es decir, los conocimientos se han construido a partir de lecturas, análisis, reflexiones y de la interpretación de los documentos.

Los tipos de fuentes que se han utilizado son tesis, doctrina, jurisprudencia, revistas, artículos, entre otros. Mencionadas fuentes, han sido una vía para profundizar y absorber puntos importantes que han contribuido con el significativo progreso de nuestro trabajo. Por lo tanto, la forma más viable y de mayor uso ha sido el análisis documental, que tras haberse desarrollado se ha obtenido datos que se han relacionado directamente con nuestro tema de investigación, siendo así de gran ayuda.

IV. Resultados y discusión

En un contexto laboral con una creciente preocupación por el acceso equitativo al empleo, surge la necesidad de abordar la problemática que afecta a los jóvenes en su búsqueda de oportunidades laborales, por el cual, planteamos la implementación de la cuota de empleo juvenil en el ámbito de las empresas bajo régimen laboral privado a través de contratos de tiempo parcial. En el presente capítulo, a través de un análisis de las dificultades que enfrentan los jóvenes en su búsqueda de empleo, la exposición de los beneficios relacionados a la cuota de empleo juvenil y la evaluación de su factibilidad en el contexto de los contratos de tiempo parcial en empresas de régimen laboral privado, se tiene como objetivo primordial proponer una estrategia que promueva un acceso equitativo y sostenible al empleo para la juventud, al mismo tiempo que beneficie a las empresas y contribuya al desarrollo del país.

4.1 La problemática laboral de los jóvenes para el acceso al trabajo.

En este apartado, se analiza la problemática laboral que enfrentan los jóvenes en su búsqueda de oportunidades de empleo, con el propósito de comprender la necesidad de una medida como la cuota de empleo juvenil en el régimen laboral privado mediante los contratos part time. La problemática laboral de los jóvenes se arraiga en una serie de factores que algunos de ellos o los más relevantes serán analizados posteriormente, dicho análisis se realizará de la mano con estadísticas a nivel nacional, latinoamericano y a nivel mundial.

4.1.1 Desempleo juvenil en el mundo.

El desempleo juvenil afecta a millones de jóvenes en todo el mundo, a medida que las tasas de desempleo entre los jóvenes continúan siendo más altas que las de otros grupos demográficos. Abordar el desempleo juvenil implica una combinación de políticas gubernamentales, inversión en educación, así como la promoción de emprendimiento y oportunidades laborales para esta población, asegurando así un futuro más prometedor tanto para los jóvenes como para las sociedades en su conjunto.

De los 429 000 000. 00 de empleados jóvenes en el mundo, 55 000 000. 00 (13%) se encuentran en pobreza extrema, en los Estados Árabes, durante el período de 1999 a 2019, la tasa aumentó el 12%, lo que refleja inestabilidades políticas que afectaba a ciertos países. El porcentaje de trabajadores en situación de pobreza sigue perjudicando a numerosos jóvenes en la región del África Subsahariana y en todo el mundo (Ramos, 2023).

La tasa de desempleo de los jóvenes en el Caribe y América Latina se sitúa en el 20%, triplicando a las demás poblaciones trabajadoras. Esto significa que, 1 de cada 5 jóvenes está en búsqueda de empleo, pero no lo consigue, lo cual se convierte en un desafío para el avance del desarrollo sostenible. Además, la tasa de empleo de los jóvenes es más de 20% inferior a la de los adultos (OIT 2018).

A nivel mundial, la recuperación del empleo juvenil va por detrás de la de los adultos, los cuales se calculó que para 2022 recuperaría más de la mitad del déficit de empleo que tenían en 2020, las estimaciones apuntaron a que el desempleo juvenil mundial descendería a los 73 millones en 2022, lo que constituye una leve mejora con respecto al valor registrado en 2021 (75 millones) (OIT 2022).

Se evidencia, que en todo el mundo el desempleo juvenil es un problema notable, que debe ser tomado en consideración tanto por las autoridades como por toda la población en general, para así enfrentar tal situación que no solo perjudica a los jóvenes, sino que de manera indirecta afecta también a los países con tal problemática o al mundo entero.

4.1.2 Desempleo juvenil en Latinoamérica.

A continuación, se evidencia estadísticas porcentuales de los jóvenes que enfrentan dificultades para acceder a un puesto de trabajo en Latinoamérica, de la cual forma parte nuestro país.

Figura 1

Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes.



Nota. ManpowerGroup (2022)

Como se puede notar en la imagen, 75% de los jóvenes en América Latina, con edades entre 18 y 29 años enfrentan obstáculos al buscar empleo. Y en el caso del Perú, el 81% de los jóvenes informa dificultades para ser contratado, lo que significa que, 8 de cada 10 jóvenes peruanos enfrentan problemas para encontrar empleo (ManpowerGroup 2022).

4.1.3 Desempleo juvenil en el Perú.

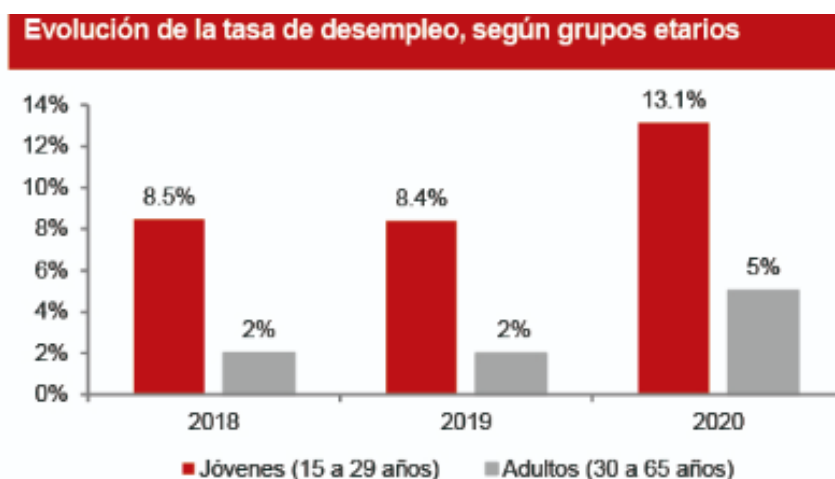
En el año 2018, el 64.5% del total de las personas desempleadas en el Perú fueron jóvenes, mientras que, el desempleo en la población adulta a diferencia de los jóvenes representó el 35.5% (INEI 2019).

El empleo juvenil en nuestro país continúa siendo un reto primordial, considerando que se ha perdido 90 000. 00 puestos de empleo entre los meses de noviembre de 2022 a enero de 2023, ello da a entender la existencia de una reducción del 10.6% de puestos laborales juveniles en Lima Metropolitana. (INEI 2023).

Considerando el reporte “Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes 2022”, se determinó que en el Perú el 81% de los jóvenes que se les encuestó ha reportado problemas para encontrar empleo, es decir, 8 de cada 10 peruanos manifiestan problemas para encontrar empleo (ManpowerGroup 2022).

Figura 2

Tasa de desempleo (jóvenes y adultos).



Nota. ComexPerú (2021)

Teniendo en cuenta la Enaho (Encuesta Nacional de Hogares), en el Perú, las cifras de jóvenes sin empleo que estaba buscando empleo activamente pasó de 422, 962 a 635, 045 entre los años 2019 - 2020, representando un aumento en la tasa de desempleo juvenil de 4.7% hasta lograr el 13.1% durante el mencionado periodo, cantidad que supera de manera considerable al 5% que se registró en la población adulta.

Luego de haber notado la problemática sobre el desempleo juvenil a través de estadísticas, a nivel nacional, en Latinoamérica y en el mundo, cabe preguntarse ¿Cuáles son las causas que provocan el desempleo juvenil?, a la luz de ello, analizaremos algunas de ellas o tal vez las más influyentes.

4.1.4 Falta de experiencia laboral

Una de las principales causas del desempleo juvenil es la falta de experiencia laboral por parte de los jóvenes, se afirma que la probabilidad de encontrarse desempleados se reduce a medida que las personas posean una amplia experiencia laboral, porque el empleador para volver a invertir en otro trabajador requiere de mucho capital, entonces, la experiencia laboral es el factor más importante, ya que los empleadores buscan trabajadores con experiencia laboral, debido a que estos podrían insertarse y desempeñarse sin ningún problema en el puesto de trabajo al cual están postulando (Maza y Rojas, 2020).

La falta de experiencia laboral representa una causa significativa del desempleo juvenil, ya que los empleadores requieren cierto nivel de historial laboral al considerar candidatos para un puesto, es decir, las empresas prefieren contratar personal que ya conozca el rubro y no a alguien sin experiencia, he ahí una de las principales causas del desempleo juvenil.

4.1.5 Baja oferta laboral

Tal como Gamarra indica, tomado como antecedente, la oferta laboral juvenil está direccionada de acuerdo a muchos factores, a la experiencia, edad, disponibilidad de tiempo, preparación según a la demanda, entre otras. Dado que los jóvenes carecen de experiencia laboral, se ven en la necesidad de buscar empleos temporales en áreas no relacionadas con su profesión, donde sus ingresos son escasos y apenas suficientes para subsistir. En muchos casos, estos jóvenes se ven obligados a adquirir nuevas habilidades en campos distintos a sus carreras originales, y nunca llegan a ejercer sus profesiones. Esto sugiere que la oferta de empleo para los jóvenes no proporciona un entorno laboral favorable en la sociedad, y los exponen a numerosos desafíos a fin de construir un trayecto laboral. (Gamarra 2021).

Otra de las causas del desempleo juvenil es la crisis de la oferta laboral, es decir, existe una gran cantidad de demanda por parte de los jóvenes buscando empleo y existe muy poca oferta laboral para la población joven por parte de los empleadores.

4.1.6 Falta de educación

La educación de manera general es considerada elemento primordial para combatir el desempleo juvenil y se ha demostrado que con un mayor nivel de educación se reduce los riesgos de quedar desempleado. Además, los jóvenes que han completado niveles más altos de educación tienden a tener una mayor tasa de empleabilidad (Weller 2003).

La falta de educación no permite que los jóvenes desarrollen habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en el mercado laboral. Esto incluye tanto habilidades técnicas específicas para ciertas ocupaciones como habilidades generales, como la capacidad de comunicación, resolución de problemas y pensamiento crítico.

Además, la idea es buscar un enfoque que adecúe a los trabajadores con los estudios que van a cursar o que las capacitaciones a realizar sean de acuerdo al requerimiento de las empresas, teniendo en cuenta exactamente lo que las empresas buscan o requieren usualmente, tal como fue sustentado por Ministro de trabajo sobre el desempleo juvenil ante el congreso, ya que, se ha implementado muchos programas por el MTPE, sin embargo, no se ha disminuido el desempleo, siendo aún una problemática notable, lo cual, se debe capacitar al joven considerando las necesidades de las empresas para su incorporación de manera rápida al empleo.

4.1.7 Disponibilidad de tiempo parcial para trabajar

Un considerable porcentaje de jóvenes son rechazados de un puesto laboral, ya que algunos empleadores requieren trabajadores a tiempo completo para que estén cada vez más arraigados al ámbito laboral que desarrollan u otros motivos que cada empleador considere favorable para su empresa, sin embargo, existen jóvenes que no disponen de tiempo completo, ya sea porque al mismo tiempo que trabajan se dedican a estudiar o cualquier otra actividad que no le permita trabajar a tiempo completo, por tal motivo, se evaluará la posibilidad de implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante los contratos part time, y así ésta población demográfica tenga más posibilidades de acceder a un empleo, teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo parcial.

En conclusión, el desempleo juvenil y el acceso al trabajo es un problema no solo en el Perú sino en Latinoamérica y en el Mundo, se da debido a la inexperiencia laboral, la no disponibilidad de tiempo completo, baja oferta laboral, falta de educación o si es que cuentan con alguna profesión, en muchos casos por la falta de empleo se ven obligados a dedicarse a otras áreas que no tienen relación con su carrera técnica o profesional, afectando así la crisis de la oferta laboral al desarrollo personal, económico y social de los jóvenes en general, por el cual, siendo el desempleo juvenil una problemática preocupante hoy en día; y, es tarea nuestra buscar las maneras adecuadas e idóneas para combatirlo, como establecer propuestas con

visión a lidiar con la crisis de la oferta laboral juvenil, puesto que ayudaría a encontrar fuentes de empleo para ésta población en desventaja de empleabilidad, es por ello, que proponemos la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante los contratos part time, favoreciendo contactos tempranamente en favor de los jóvenes en el ámbito laboral, generando nuevas experiencias y al mismo tiempo ingresos sin que dejen de dedicarse a otros rubros como estudiar.

4.2 Los beneficios que sustenten la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil.

4.2.1 Beneficios para los jóvenes.

Al implementarse la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen privado mediante contratos part time, los jóvenes tendrán mejores ofertas laborales y por ende mayor oportunidad de acceder a un empleo, logrando no solo su primera experiencia laboral sino también capacitación en distintas tareas y áreas por parte de sus empleadores; y, continuar estudiando o desarrollar otras actividades.

A) Aumento de la oferta laboral.

La implementación de la cuota de empleo juvenil puede aumentar la oferta laboral al enfocarse en la creación de oportunidades específicas para jóvenes, reduciendo la competencia con candidatos más experimentados y, por lo tanto, proporcionando más puestos de trabajo disponibles en el mercado. Esto contribuiría a reducir las tasas de desempleo juvenil al brindar a los jóvenes más posibilidades de encontrar empleo.

B) Acceder a un empleo sin experiencia previa.

La cuota de empleo juvenil puede ser fundamental para permitir que los jóvenes ingresen al mercado laboral sin la barrera de la experiencia previa, esto es esencial para romper el círculo vicioso en el que los jóvenes luchan por obtener empleo debido a la falta de experiencia inicial. Al brindarles oportunidades, se les permite acumular experiencia laboral valiosa y desarrollar habilidades necesarias para futuras oportunidades de empleo.

C) Mayor educación

Al implementar cuotas de empleo juvenil, las empresas van a optar por capacitar a los jóvenes empleados, lo que no solo les brinda la experiencia laboral necesaria, sino que también promueve una mayor educación y desarrollo de habilidades, además que las

capacitaciones deberán ser de acuerdo a los requerimientos de las empresas, contribuyendo así tanto para su empleo como para un buen desarrollo en las empresas, es decir, esto puede ser beneficioso tanto para los jóvenes empleados como para las empresas, ya que los jóvenes adquieren nuevas habilidades y conocimientos de acuerdo a lo que la empresa requiera, y las empresas obtienen empleados mejor preparados en sus rubros.

D) Acceder a un empleo a tiempo parcial.

La cuota de empleo juvenil siendo a tiempo parcial, resulta ser beneficioso para los jóvenes que están estudiando o que desean combinar trabajo y educación o realizar cualquier otra actividad. Esto les permite adquirir experiencia laboral sin comprometer por completo sus esfuerzos educativos, lo que a su vez puede contribuir a su crecimiento personal y profesional a largo plazo.

4.2.2 Beneficios para las empresas de régimen laboral privado.

Como se puede apreciar, ya se argumentó precedentemente los beneficios para los jóvenes al implementarse la cuota de empleo juvenil en las empresas del régimen laboral privado mediante contratos par time, sin embargo, a continuación, argumentaremos también los beneficios para las empresas que lo adopten; en un primer momento se argumentará el beneficio principal que otorgará el estado y seguidamente los beneficios que se darán por el solo hecho de contratar jóvenes en su empresa.

A) Sobre el incentivo tributario para las empresas de régimen laboral privado que contraten jóvenes.

La más importante, es la de otorgar beneficios tributarios a las empresas, sea mediante la reducción de la tasa del Impuesto a la Renta o la exoneración en el pago total o de parte del Impuesto a la Renta, la cual dicho beneficio ya ha sido plasmado en algunos proyectos de Ley, lo cual podemos analizar su viabilidad, se ha plasmado por ejemplo en el Proyecto de Ley N.º 1157/2016-CR (Informe N.º 039-2017-MTPE/2/14.1) del 16 de mayo del 2017, elaborado por la Dirección General de Trabajo.

De este modo, los incentivos tributarios que fueron tomados por el Proyecto de Ley que otorga incentivos a las empresas para la creación de empleo digno y de calidad para los jóvenes, podemos adoptarlo de similar manera para nuestra propuesta de implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part

time, lo cual, éste sería el principal beneficio que se les otorgaría a las empresas, tal beneficio será desarrollado de manera detallada en el apartado de la propuesta de la implementación.

Seguidamente, argumentaremos los beneficios que se darán por el solo hecho de contratar jóvenes en su empresa. Para ello, es pertinente indicar que las empresas mayormente consideran necesitar personas con alta experiencia y un Currículum Vitae lleno de empleos, sin embargo, lo que realmente requieren los puestos son las personas que sepan adaptarse a la forma de trabajar en la empresa, que se dirija rápido a la compañía, facilitando las labores. Por esta razón, estimamos otros beneficios para las empresas por contratar jóvenes:

B) Ayudan en la transformación digital

Los innatos digitales son las personas con menos de 30 años, que tienen un alto grado de familiaridad con internet, ya que nacieron en una era en la que los dispositivos electrónicos eran comunes. Están en condiciones de mantenerse al tanto de las tendencias tecnológicas que surgen anualmente, por lo que, su participación en los equipos de trabajo contribuye significativamente a impulsar la transformación digital en las empresas (Arriola 2022).

C) Son flexibles

Mientras están en la universidad o en el proceso de educación, los jóvenes tienden a proyectar su futuro con gran intensidad, por lo que, cuando logran conseguir un empleo, aportan una perspectiva fresca y novedosa sobre el trabajo. Llevan consigo ideas innovadoras y muestran una considerable flexibilidad en la creación, teniendo capacidad para anticipar cambios, adaptarse a ellos e incorporarlos a la estrategia de la organización. (Arriola 2022).

D) Con buenos hábitos

Los jóvenes que carecen de experiencia laboral no suelen tener hábitos laborales arraigados, en cambio, aquellos con una amplia experiencia tienden a tener en claro su estilo de trabajo y su forma de interactuar en el entorno laboral, por lo que, los jóvenes que están en su primer empleo están dispuestos a aprender, recibir formación y aceptar críticas constructivas. (Arriola 2022).

E) Enriquecen el trabajo en equipo

La educación de los jóvenes se ha centrado en realizar trabajos grupales, ya sea a través de trabajos académicos o al participar en juegos o deportes en equipos, esta experiencia les

permite desenvolverse eficazmente en entornos de trabajo en equipo con el objetivo de lograr resultados superiores, respaldándose los compañeros mutuamente y produciendo un valioso trabajo colectivo. (Arriola 2022).

4.2.3 Beneficios para la economía, la sociedad y el país.

El desempleo juvenil en el Perú tiene un impacto negativo en el crecimiento económico del país, ya que conlleva una mayor inestabilidad social, una presión fiscal aumentada y la reducción de inversiones privadas que generan empleo. Además, disminuye las oportunidades de consumo y producción, lo que resulta en ingresos insuficientes para cubrir las necesidades básicas de la población. La informalidad en el empleo aumenta, y las inversiones del gobierno en políticas y programas sociales para combatir la pobreza tienen un impacto limitado. Este fenómeno también frena el desarrollo del país, supone una pérdida de capital humano y desaprovecha el bono demográfico representado por la población joven. Simultáneamente, se incrementan los problemas sociales como la delincuencia, la depresión, la inseguridad, el pandillaje, los suicidios, el alcoholismo, la drogadicción, la violencia familiar y otros factores sociales. Los jóvenes son un recurso importante para el país, dado que aportan con su talento y creatividad a la movilización de la economía y el desarrollo de la sociedad (Orihuela 2019).

En conclusión, los beneficios que respaldan la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil son para los jóvenes, empresas de régimen laboral privado, economía, sociedad y el país en general. Los beneficios que obtendrán los jóvenes, será el aumento de la oferta laboral, acceso a un empleo sin experiencia previa, mayor educación ya que contarán con capacitaciones y acceso al empleo a tiempo parcial teniendo en cuenta que pueden estudiar al mismo tiempo o realizar cualquier otra actividad. Los beneficios a obtener por parte de las empresas de régimen laboral privado son múltiples como el incentivo tributario por contratar jóvenes, el apoyo en la transformación digital, la flexibilidad, sus buenos hábitos como estar aptos a recibir una crítica constructiva de aprendizaje y el trabajo en equipo. Los beneficios económicos, sociales y para el país son principalmente el crecimiento económico, aumentando el consumo y producción, disminuyendo al mismo tiempo el malestar social como la delincuencia, el alcoholismo, la drogadicción, entre otros.

4.3 La factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado.

4.3.1 Factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part

La factibilidad de emplear a jóvenes a través de contratos part time radica en varios aspectos fundamentales los cuales paso a establecer:

A) Primer empleo y experiencia laboral

Como se ha desarrollado precedentemente, se ha notado que los jóvenes carecen de experiencia laboral, lo que puede ser una barrera para su inserción en el mercado laboral, entonces, los contratos part time ofrecen a los jóvenes la oportunidad de obtener su primer empleo y, al mismo tiempo, adquirir experiencia laboral trabajando a tiempo parcial, ya que en muchos casos a la vez estudian, la contratación mediante estos contratos a tiempo parcial les permite cumplir ambas actividades o cualquier otra compatible con el desarrollo de su prestación de servicios. Esto es esencial para su desarrollo profesional, ya que les permite desarrollar habilidades, aprender sobre el entorno laboral y construir un historial laboral.

B) Flexibilidad en horarios

Los contratos de tiempo parcial o part time, se crearon con la finalidad de brindar oportunidades de trabajo a los jóvenes estudiantes, madres con hijos menores o cualquier otra persona que no disponga de tiempo completo para laborar por diversas circunstancias de tiempo y que se les hacía imposible trabajar en horario completo (Vera 2022).

Los jóvenes a menudo se encuentran en una etapa de sus vidas en la que están estudiando o capacitándose para futuras carreras. Los contratos part time ofrecen la flexibilidad necesaria para que los jóvenes puedan equilibrar sus compromisos académicos con el trabajo, ello les permite continuar con su educación mientras ganan experiencia laboral y obtienen ingresos para su sostenimiento.

C) Facilita la transición al empleo a tiempo completo

Los contratos part time pueden servir como un trampolín para los jóvenes, es decir, una vez que han adquirido experiencia y habilidades laborales, es más probable que tengan éxito al buscar empleo a tiempo completo, ello es beneficioso tanto para los jóvenes como a las empresas que pueden identificar a jóvenes talentosos y preparados para asumir roles más grandes y mayores responsabilidades.

4.3.2 Factibilidad del empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado.

La factibilidad de emplear a jóvenes en empresas de régimen laboral privado a través de contratos part time se sustenta en varios aspectos relacionados con lo siguiente:

A) Reducción de costos laborales

Los contratos part time, también traen consigo beneficios para los empleadores, la mayoría de los cuales son grandes empresas, como los supermercados, considerando que estos contratos permiten la reducción de costos laborales, dentro de esta reducción encontramos la compensación por tiempo de servicios, el cual también vendría a ser considerado un beneficio laboral para el empleador (Vera 2022).

Las empresas de régimen laboral privado, al contratar a jóvenes en modalidad part time, pueden beneficiarse de una reducción significativa de los costos laborales. Esto se debe a que los contratos part time implican una serie de ventajas, como la no obligación de depositar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones mínimamente 6 días (Convenio OIT 52) y la remuneración acorde a las horas laboradas. Estos factores permiten a las empresas mantener costos laborales más bajos en comparación con la contratación de empleados a tiempo completo.

B) Flexibilidad empresarial

La contratación de jóvenes mediante contratos part time otorga a las empresas una mayor flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones en la demanda laboral. Esto es particularmente valioso en sectores o industrias donde las necesidades de personal varían estacionalmente o según la demanda del mercado. Las empresas pueden ajustar fácilmente las horas de trabajo de los empleados jóvenes para satisfacer sus necesidades operativas.

C) Fomento de la contratación de jóvenes:

La reducción de costos laborales puede incentivar a las empresas a contratar a jóvenes, lo que, a su vez, contribuye al cumplimiento de la cuota de empleo juvenil. La implementación de esta política podría ayudar a las empresas a cumplir con sus responsabilidades sociales y demostrar su compromiso con la generación de oportunidades para los jóvenes en la fuerza laboral.

Además, es factible el empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado, ya que éstas contarán con un incentivo tributario al contratar jóvenes mediante contratos part time, gozarán de su ayuda de los jóvenes en la transformación digital, flexibilidad, rápida adaptabilidad, buenos hábitos, como aceptar críticas productivas y enriquecen el trabajo en equipo.

En conclusión, es factible implementar el empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado, ya que es un enfoque que ofrece beneficios tanto para los jóvenes como para las empresas, la posibilidad de brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral mientras equilibran sus compromisos académicos es importante para su desarrollo profesional y su bienestar económico, la flexibilidad del part time en los horarios de trabajo permite una transición más suave al empleo a tiempo completo, lo que a su vez beneficia a las empresas al permitirles identificar y desarrollar talento a largo plazo. Además, las empresas pueden aprovechar la reducción de costos laborales y la flexibilidad empresarial al contratar a jóvenes en modalidad part time, sumándose a ello el incentivo tributario que impulsa aún más esta práctica, y se enriquece la fuerza laboral con jóvenes que aportan adaptabilidad, habilidades digitales y una perspectiva fresca.

4.4 Propuesta de implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time.

La propuesta se va a desarrollar junto a la hipótesis y una teoría, principio o derecho que se utilizó en la misma.

La hipótesis planteada ha sido la siguiente:

Si los jóvenes en el Perú enfrentan dificultades para acceder a un empleo, entonces, se deberá implementar una cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen privado mediante los contratos de part time a fin de contribuir con su derecho fundamental al trabajo.

Tal como se ha analizado en el primer apartado, efectivamente existe una problemática laboral que enfrentan los jóvenes peruanos para acceder a un empleo, partiendo de ello, lo que se debe realizar para combatir dicha problemática es implementar una cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado.

Se realiza la implementación con la finalidad de contribuir con su derecho fundamental al trabajo de los jóvenes.

Sobre el **derecho al trabajo** Landa (2014) precisa que:

En nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, los derechos fundamentales se constituyen como el medio idóneo para defender a la persona humana y a su dignidad. Dentro de la gama de derechos fundamentales que se reconocen en nuestra Constitución Política, los derechos sociales, como los del Derecho del Trabajo, cobran una especial relevancia, toda vez que se considera que el trabajo es una forma de permitir el desarrollo de las personas (p. 241).

Además, al **contenido esencial del derecho al trabajo** en el aspecto de acceder a un puesto de trabajo, lo desarrolla el **Tribunal Constitucional** en la sentencia de Lima - EXP. N.º 00263-2012-AA/TC de la siguiente manera:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional en el aspecto de acceder a un puesto de trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

Seguidamente, también citamos al **Principio Protector**, el cual es el principio más importante del Derecho laboral, donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación, protegiendo a las partes más vulnerables que en este caso es el trabajador joven.

Por lo tanto, después de contar con el respaldo de una serie de principios, derechos y lo desarrollado por el tribunal constitucional sobre el derecho al trabajo y el acceso al empleo, proponemos la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time de la siguiente manera:

Tabla 1

Propuesta de implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time.

| PROPUESTA | INCENTIVO TRIBUTARIO | CONDICIONES PARA ACCEDER AL INCENTIVO | | | | |
|------------------------------------|--|---|-------------------|---|-----------------------------|--|
| | | 1. Contratar trabajadores jóvenes (18 - 29 años) mediante contratos part time | | | | 2. Capacitar a los trabajadores jóvenes |
| | | CANTIDAD O CUOTA DE EMPLEO | PLAZO DE CONTRATO | SUELDO | DERECHOS LABORALES | EXIGIBILIDAD DE LA CAPACITACIÓN |
| EMPRESAS GRANDES Y MEDIANAS | Exoneración del pago del 26% del Impuesto a la Renta | Mínimo 30% de la planilla | No menor a 5 años | Mayor o igual al 135% de la RMV (S/. 1383.75) | Decreto Legislativo N.º 728 | Si aplica, debe realizarse anualmente y por entidades externas acreditadas |

Nota. Elaboración propia

Como se puede evidenciar en el cuadro precedente, la propuesta consta de dos condiciones para acceder al incentivo tributario 1. Contratar trabajadores jóvenes (18 - 29 años) mediante contratos part time y 2. Capacitar a los trabajadores jóvenes contratados, aplica para las empresas grandes y medianas; además, se establecen condiciones como la cantidad o cuota de empleo juvenil en porcentaje, plazo del contrato, sueldo, derechos laborales y la exigibilidad de la capacitación a los trabajadores jóvenes.

La propuesta de implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos a tiempo parcial se sustenta en la teoría clásica de oferta y demanda en el mercado laboral. La teoría clásica establece que el desempleo surge cuando hay un desequilibrio entre la oferta de trabajadores y la demanda de empleo por parte de las empresas. Esta teoría se aplica de la siguiente manera:

Aumento de la oferta laboral para jóvenes: Al implementar la cuota de empleo juvenil, se incrementa la oferta de trabajadores jóvenes dispuestos a trabajar en modalidad part time. Los que buscan empleo representan una parte importante de la oferta laboral, y al establecer cuotas, se garantiza que haya más puestos de trabajo disponibles para los jóvenes.

Aprovechamiento de la demanda laboral de las empresas: La demanda de empleo por parte de las empresas es constante, y muchas de ellas pueden estar dispuestas a contratar a jóvenes en modalidad part time debido a la flexibilidad que esta modalidad ofrece, las empresas pueden beneficiarse de costos laborales más bajos, incentivos, etc.

Reducción del desempleo juvenil: Al equilibrar la oferta y la demanda laboral para los jóvenes, se reduce el desempleo juvenil. Los jóvenes que antes tenían dificultades para encontrar empleo debido a la falta de experiencia laboral pueden acceder a trabajos a tiempo parcial, lo que les permite adquirir experiencia y construir un historial laboral.

Estímulo al crecimiento económico: La reducción del desempleo juvenil contribuye al crecimiento económico al aumentar la participación de los jóvenes en la fuerza laboral y mejorar su situación económica. Además, al reducir el desempleo juvenil, se fomenta el consumo y la producción, lo que beneficia a la economía en su conjunto.

A modo de conclusión, en vista de los altos porcentajes de desempleo juvenil, se ha propuesto implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, en aras de incrementar el acceso al empleo juvenil teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo para trabajar, bajo fundamentos como el contenido esencial del derecho al trabajo y por principios laborales como el principio protector, además de sustentarse en la teoría clásica de oferta y demanda en el mercado laboral. Al equilibrar la oferta y la demanda de empleo para los jóvenes, se abordan los desafíos del desempleo juvenil y se estimula el crecimiento económico, beneficiando a los jóvenes, empresas, sociedad y al país en general.

4.4.1 Principales diferencias de la Ley Pulpín con nuestra propuesta.

Nuestra propuesta, se basa en contratos part time, lo que implica jornadas laborales más cortas en comparación con la jornada completa, en cambio la Ley Pulpín, se enfocaba en contratos a tiempo completo, con jornadas laborales estándar. Nuestra propuesta, busca incentivar la contratación de jóvenes mediante contratos parciales en empresas grandes y medianas, en cambio la Ley Pulpín, buscaba promover la contratación de jóvenes en general, incluyendo a las micro y pequeñas empresas (MYPEs). Nuestra propuesta, destaca beneficios tanto para los jóvenes (posibilidad de empleo parcial, flexibilidad) como para las empresas (incentivos para contratar jóvenes), en cambio, la Ley Pulpín, también tenía el objetivo de brindar oportunidades de empleo a los jóvenes, pero los detalles específicos de beneficios pueden variar. Y esas, son algunas de las principales diferencias, de hecho, existen muchas más como por ejemplo en nuestra propuesta abarca a jóvenes de 18 a 29 años, en cambio en la Ley Pulpín solo abarcaba a jóvenes de 18 a 24 años.

Conclusiones

1. El desempleo juvenil y el no acceso al trabajo es un problema estadísticamente elevado a comparación con las demás poblaciones demográficas, no solo en el Perú sino en Latinoamérica y en el mundo, se da debido a la inexperiencia laboral, la no disponibilidad de tiempo completo para trabajar, baja oferta laboral, falta de educación, entre otros; afectando así al desarrollo personal, económico y social de los jóvenes, perjudicando también de manera indirecta al país, por el cual, siendo el desempleo juvenil una problemática preocupante hoy en día, es tarea de todos indagar las maneras adecuadas e idóneas para combatirlo.

2. Los beneficios que respaldan la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil están dirigidos a los jóvenes, empresas de régimen laboral privado, economía, sociedad y al país en general; los jóvenes, obtendrán como beneficio el aumento de la oferta laboral, acceso a un empleo sin experiencia previa, mayor educación ya que contarán con capacitaciones y acceso al empleo a tiempo parcial; las empresas, obtendrán como beneficio el incentivo tributario, el apoyo de los jóvenes en la transformación digital, flexibilidad, entre otros; los beneficios económicos, sociales y para el país son principalmente el crecimiento económico, aumentando el consumo y producción, disminuyendo al mismo tiempo el malestar social como la delincuencia, el alcoholismo, la drogadicción, entre otros.

3. Es factible implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, ya que ofrece beneficios tanto para los jóvenes como para las empresas, la posibilidad de brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral mientras equilibran sus compromisos académicos es importante para su desarrollo profesional y su bienestar económico, la flexibilidad del part time en los horarios de trabajo permite una transición más leve al empleo a tiempo completo; las empresas, pueden aprovechar la reducción de costos laborales y la flexibilidad empresarial al contratar jóvenes en modalidad part time, sumándose a ello el incentivo tributario que impulsa aún más esta práctica, y se enriquece la fuerza laboral con jóvenes que aportan adaptabilidad, habilidades digitales y una perspectiva fresca.

4. En vista de los altos porcentajes de desempleo juvenil, se ha propuesto implementar la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time, en aras de incrementar el acceso al empleo juvenil teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo para trabajar, beneficiando tanto a los jóvenes como a las empresas de manera directa y a la economía, la sociedad y al país de manera indirecta, todo ello, bajo el fundamento del contenido esencial del derecho al trabajo desarrollado por el Tribunal Constitucional y por principios laborales como el principio protector.

Recomendaciones

Se recomienda al Gobierno de Perú considerar la implementación de políticas de cuotas de empleo juvenil en empresas de régimen laboral privado, respaldadas por incentivos tributarios. Estas políticas deben ser diseñadas de manera efectiva para fomentar la contratación de jóvenes en modalidad part time, contribuyendo así a reducir el desempleo juvenil y proporcionar oportunidades laborales.

Es fundamental que las empresas que contratan jóvenes en esta modalidad ofrezcan programas de capacitación y formación. Esto asegurará que los jóvenes adquieran las habilidades necesarias para su desarrollo profesional y contribuyan de manera significativa a sus organizaciones.

Las empresas deben promover la diversidad generacional en sus equipos de trabajo, aprovechando la flexibilidad y las perspectivas innovadoras que aportan los jóvenes. Se recomienda promover un ambiente de trabajo inclusivo que fomente el aprendizaje mutuo entre generaciones.

El Gobierno y las empresas deben llevar a cabo una evaluación continua de las políticas de cuotas de empleo juvenil y ajustarlas según sea necesario. Esto garantizará que las políticas sigan siendo efectivas y se adapten a las cambiantes necesidades del mercado laboral.

Se alienta a las empresas a considerar la implementación de políticas de cuotas de empleo juvenil como parte de sus iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial, ya que esto no solo beneficiará a los jóvenes, sino que también mejorará la imagen y la reputación de las empresas en la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Altés, J. A. (2019). El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad. Recuperado a partir de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4227
- Arriola, F. (2022). Beneficios de contratar personas jóvenes en tu empresa. Recuperado de: <https://camaralatinoamericana.com/beneficios-de-contratar-personas-jovenes-en-tu-empresa/>
- Briones, S y Sánchez, C. (2021). Principios jurídicos que sustentan la regulación del contrato de los trabajadores a tiempo parcial en el régimen privado para eliminar la discriminación en los derechos labores de CTS y protección contra el despido arbitrario. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel). Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1899>
- Calvo, M. (2019). El diálogo social tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente. (Tesis para optar el grado de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15651>
- Campos, S. (2019). Regímenes laborales especiales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Campoverde, G.E. (2011). El empleo juvenil como una vulneración a los derechos de la juventud consagrados en la constitución de la República del Ecuador y la necesidad de efectivizarlos en el código del trabajo. Loja. Ecuador.
- Cedeño, Y. A. (2022). Análisis de la política pública para facilitar la inserción laboral formal de los jóvenes en Ecuador en el período 2019-2021. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26871>
- Chanamé, J.M. (2021). ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Recuperado de: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Chihuan, K. (2019). El principio de irrenunciabilidad con el cobro la de beneficios municipalidad sociales en distrital de Acoria 2018. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú). Recuperado en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2799>
- ComexPerú. (23 de julio de 2021). Empleo juvenil acumula tres años de elevado desempleo, informalidad y vulnerabilidad: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/empleo-juvenil-acumula-tres-anos-de-elevado-desempleo-informalidad-y->

vulnerabilidad#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Encuesta,alcanzar%20un%2013.1%25%20durante%20el

- Espinosa, E. (2020). La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales. (Tesis de pregrado, Universidad De La Costa CUC). Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7124?show=full>
- Fuentes, R. (2020) Fusión empresarial y derechos laborales con contenido económico (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2865>
- Galarreta, J. (2019). La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5776/1/REP_DERE_JULIO_GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%C3%9A.pdf
- Gamarra, I. (2021). La crisis laboral juvenil y la regulación de la oferta laboral como iniciativa del estado. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Recuperado de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10390/Gamarra_Cubillas_Ilvin_Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, C. (2019). Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal). Recuperado en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3632>
- Hernández, E. (2020). El contrato a tiempo parcial en España. (Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna). Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/21609/EI%20contrato%20a%20tiempo%20parcial%20en%20Espana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Informe N° 039-2017-MTPE/2/14.1. (2017). Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1157/2016-CR. Proyecto de ley que otorga incentivos a las empresas para la creación de empleo digno y de calidad para los jóvenes. Recuperado de: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_39-2017.pdf
- Maza, F. C., y Rojas, Y. S. (2020). Factores determinantes del desempleo en el Distrito de Lambayeque. Pimentel. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7005>
- Mirengi, J. (2018). Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito

- de Chiclayo – 2017. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1498>
- Montoya, L. M. (2017). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Recuperado a partir de: <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>
- Murga, A. Y. (2020). Empleo juvenil decente y desarrollo humano en el Perú: 2007-2017. Análisis de sus determinantes a nivel nacional y en base a casos de jóvenes participantes en iniciativas de generación de empleo juvenil. (Tesis de posgrado, Facultad Latinoamericana De Ciencias Sociales). Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/16830>
- Navarro, R. y Oviedo, K. M. (2021). Factores determinantes del desempleo juvenil en el departamento del Cusco, periodo 2015-2019. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5673>
- OIT (2022) Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf
- Oliva, M. (2020). El contrato a tiempo parcial en el Perú. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17919>
- Orihuela, E. (2019). EMPLEO JUVENIL: Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17111/ORIHUE_LA_MUNIVE_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, A. (2018). El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo. (Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6037>
- Proyecto de Ley N° 1157/2016-CR, (2016). Proyecto de ley que otorga incentivos a las empresas para la creación de empleo digno y de calidad para los jóvenes. Recuperado de: <http://www.legismovil.pe/BancoMedios/Archivos/proyecto%20de%20ley%201157-2016-cr.pdf>

- Ramírez, R. (2021). La reposición en el empleo como parte del contenido al derecho al trabajo según el tribunal constitucional. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4096>
- Ramos, L.M. (2023). Factores determinantes que influyen en el desempleo juvenil en la provincia Mariscal Nieto; durante el año 2019.
- Redacción RPP. (01 de septiembre de 2022). Empleo: 8 de cada 10 jóvenes tienen problemas para encontrar trabajo: <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-8-de-cada-10-jovenes-dicen-tener-problemas-para-encontrar-trabajo-noticia-1428867?ref=rpp>
- Reporte ManpowerGroup. (2022) "Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes 2022". Recuperado de: <https://www.manpowergroup.com.ar/investigaciones/Escasez+de+Oportunidades+Laborales+para+los+Jovenes>
- Rivera, G. (2022). Hacia una construcción de la definición del contrato a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico peruano. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4798>
- Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 00263-2012-AA/TC, 22 de octubre de 2012. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>
- Suárez, R. (2018). El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time. (Tesis de pregrado, Universidad Señor De Sipán). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5714?show=full>
- Vera, M. (2022). Reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10390/Vera%20Latas%20Moises.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Santiago de Chile. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf

Anexos

| | |
|---|---|
| TESISTA: JOSELITO OCHOA PEREZ | |
| ORIENTADOR: LENKA LUZMILA OTOYA TASAYCO | |
| LINEA DE INVESTIGACION: ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL | |
| TITULO: IMPLEMENTACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL EN LAS EMPRESAS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO MEDIANTE CONTRATOS PART TIME | |
| PROBLEMA: ¿CÓMO SE DEBERÁ IMPLEMENTAR LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL EN LAS EMPRESAS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO MEDIANTE CONTRATOS PART TIME? | |
| CATEGORIAS CONCEPTUALES | |
| CUOTA DE EMPLEO JUVENIL | CONTRATOS PART TIME |
| RÉGIMEN LABORAL PRIVADO | |
| OBJETIVOS | |
| GENERAL: PROPONER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL EN LAS EMPRESAS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO MEDIANTE CONTRATOS PART TIME | |
| ESPECIFICOS | Analizar la problemática laboral de los jóvenes para el acceso al trabajo. |
| | Argumentar los beneficios que sustenten la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil. |
| | Establecer la factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado en Perú. |
| HIPOTESIS | Si los jóvenes en el Perú enfrentan dificultades para acceder a un empleo, entonces, se deberá implementar una cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen privado mediante los contratos de part time a fin de contribuir con su derecho fundamental al trabajo. |
| APORTE | |
| PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL EN LAS EMPRESAS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO MEDIANTE CONTRATOS PART TIME | |

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ESQUEMA DE RESULTADOS |
|--|---|
| Analizar la problemática laboral de los jóvenes para el acceso al trabajo. | 3.1. Problemática laboral de los jóvenes para el acceso al trabajo. |
| Argumentar los beneficios que sustenten la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil. | 3.2. Beneficios que sustenten la necesidad de la implementación de la cuota de empleo juvenil. |
| Establecer la factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado en Perú. | 3.3. Factibilidad del empleo juvenil mediante contratos part time en las empresas de régimen laboral privado. |
| OBJETIVO GENERAL Proponer la implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time . | 3.4. Propuesta de implementación de la cuota de empleo juvenil en las empresas de régimen laboral privado mediante contratos part time. |