

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL MARCO LEGAL  
PERUANO; ANÁLISIS DE SUS CAUSAS, EFECTOS Y  
PERSPECTIVAS**

**PRESENTADO POR:**

**Br. PIERO QUISPE PALOMINO**

**PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL  
DE ABOGADO**

**ASESOR:**

**Mg. MARCO ANTONIO ABARCA ALFARO**

**CUSCO, PERÚ**

**2025**



# Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

## INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Marco Antonio Abarca Alfar..... quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: La flexibilidad laboral en el marco legal peruanas; análisis de sus causas, expectativas y perspectivas.....

Presentado por: Piero Quispe Palomino..... DNI N° 73307591.....  
presentado por: ..... DNI N°: .....

Para optar el título Profesional/Grado Académico de Abogada.....  
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6º del *Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de .....%.

### Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 14 de enero de 2026.....

  
**ESTUDIO JURIDICO**  
*Abg. Marco Antonio Abarca Alfar*  
I.C.A.C. 5224

Firma

Post firma Marco Antonio Abarca Alfar

Nro. de DNI 44195511

ORCID del Asesor 0000-0002-6563-6830

### Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:546219446

# PIERO QUISPE PALOMINO

## LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL MARCO LEGAL PERUANO ANALISIS DE SUS CAUSAS EFECTOS Y PERSPECTIVAS POR PI...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:546219446

334 páginas

Fecha de entrega

14 ene 2026, 2:17 p.m. GMT-5

83.528 palabras

Fecha de descarga

14 ene 2026, 2:29 p.m. GMT-5

510.474 caracteres

Nombre del archivo

LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL MARCO LEGAL PERUANO ANALISIS DE SUS CAUSAS EFECTOS Y ....docx

Tamaño del archivo

6.9 MB

# 9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

## Fuentes principales

8%	 Fuentes de Internet
2%	 Publicaciones
0%	 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## INDICE

<b><i>INDICE</i></b>	<b>2</b>
<b><i>DEDICATORIA</i></b>	<b>7</b>
<b><i>AGRADECIMIENTOS</i></b>	<b>8</b>
<b><i>RESUMEN</i></b>	<b>9</b>
<b><i>ABSTRACT</i></b>	<b>10</b>
<b><i>CAPÍTULO I</i></b>	<b>11</b>
<b>    1.1.    Planteamiento del problema</b>	<b>11</b>
<b>    1.2.    Formulación del problema</b>	<b>19</b>
1.2.1.    Problema general	19
1.2.2.    Problemas específicos	19
<b>    1.3.    Justificación</b>	<b>20</b>
<b>    1.4.    Formulación de objetivos</b>	<b>21</b>
1.4.1.    Objetivo general	21
1.4.2.    Objetivos específicos	21
<b><i>CAPÍTULO II</i></b>	<b>23</b>
<b><i>MARCO TEÓRICO</i></b>	<b>23</b>
<b>    2.1.    Antecedentes o estado de la cuestión</b>	<b>23</b>
<b>    2.2.    Bases teóricas</b>	<b>31</b>
2.2.1.    La Legitimidad del Derecho: Naturaleza y Fundamentos de una Condición	

Jurídica	31
2.2.2. Evolución histórica de las prácticas laborales	33
2.2.3. Origen del Derecho Laboral	35
2.2.4. Antecedentes Históricos Globales de la Flexibilidad Laboral	36
2.2.5. Dimensión Internacional del Proceso de Flexibilización	38
2.2.6. Contextualización de la flexibilidad laboral y su importancia en el entorno laboral peruano.	39
2.2.7. Introducción al concepto de flexibilidad laboral	40
2.2.8. Desregulación Laboral o Flexibilidad Laboral	49
2.2.9. Adopción de la flexibilidad laboral	50
2.2.10. Importancia de la flexibilidad laboral en la economía y el empleo	51
2.2.11. Flexibilidad laboral en el contexto peruano: adaptación a los desafíos y oportunidades	54
2.2.12. Desafíos y oportunidades de la flexibilidad laboral: navegando por un camino de cambio.	56
2.2.13. Bases Epistemológicas	59
2.2.14. Corrientes Filosóficas sobre Trabajo y Regulación Laboral Estatal	68
2.2.14.1. Liberalismo Económico Clásico	68
2.2.14.2. Neoliberalismo	70
2.2.14.3. Keynesianismo Y Estado De Bienestar	73
2.2.14.4. Marxismo Y Socialismo	75
2.2.14.5. Anarquismo	79
2.2.14.6. Doctrina Social De La Iglesia	81
2.2.15. Neoliberalismo Peruano	85
2.2.16. Peter Drucker, Sociedad del Conocimiento y Legitimación Ideológica	91

2.2.16.1. Críticas desde la Economía Política	92
2.2.17. Marco legal de la flexibilidad laboral en el Perú: normativas y regulaciones en evolución.	92
2.2.17.1. La Constitución de 1979: Hito del constitucionalismo social peruano	92
2.2.17.2. Diferenciación del tratamiento de los derechos laborales entre las constituciones de 1979 vs 1993 según Pasco Cosmópolis.	94
2.2.17.3. La constitución política del Perú y flexibilidad laboral	104
2.2.17.4. Legislación laboral peruana y flexibilidad laboral: un análisis detallado de las normativas relevantes	108
2.2.17.5. Contrato de trabajo a domicilio	108
2.2.17.6. Análisis del contrato de trabajo a domicilio y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas	111
2.2.17.7. Contratos de trabajo sujetos a modalidad	113
2.2.17.8. Clasificación de los Contratos Sujetos a Modalidad	114
2.2.17.8.1. Contratos de naturaleza temporal	115
2.2.17.8.2. Contratos de naturaleza accidental	117
2.2.17.8.3. Contratos para obra o servicio	119
2.2.17.8.4. Otros contratos sujetos a modalidad y cláusula de apertura	123
2.2.17.9. Análisis de los contratos sujetos a modalidad y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas	124
2.2.17.10. Jornada de trabajo	126
2.2.17.11. Análisis de la jornada de trabajo y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas	127
2.2.17.12. La ley N°31572 del teletrabajo	128
2.2.17.13. Análisis de la nueva ley de teletrabajo y su relación con la flexibilidad	

laboral: causas, efectos y perspectivas.	131
2.2.18. La codificación laboral pendiente: tres décadas de reformas fallidas en el Perú	132
2.2.19. Tercerización, Hipertercerización y Precarización del Trabajo	142
2.2.20. Mario Pasco Cosmópolis y el Debate Jurídico Laboral Peruano	144
2.2.21. La informalidad laboral en Perú: un desafío estructural persistente	151
2.2.22. Visión Integrada del Modelo Neoliberal Peruano: Análisis Crítico desde CEPAL y Perspectivas Alternativas	164
2.2.23. Causas de la flexibilidad laboral en el Perú.	168
2.2.24. Efectos de la flexibilidad laboral en los trabajadores y las empresas	169
2.2.25. Perspectivas futuras y desafíos de la flexibilidad laboral en el Perú	171
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>173</b>
<b>HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS</b>	<b>173</b>
3.1. <b>Hipótesis</b>	<b>173</b>
3.1.1. Hipótesis general	173
3.1.2. Hipótesis específicas	173
3.2. <b>Categorías de estudio</b>	<b>174</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>176</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>176</b>
4.1. <b>Diseño metodológico</b>	<b>176</b>
4.2. <b>Diseño contextual</b>	<b>176</b>
4.2.1. Escenario espacio temporal	176
4.3. <b>Población y muestra</b>	<b>176</b>

<b>4.3.1.</b>	<b>Población teórico-dogmática:</b>	<b>177</b>
<b>4.3.2.</b>	<b>Población empírico-descriptiva:</b>	<b>177</b>
<b>4.3.3.</b>	<b>Determinación de la muestra</b>	<b>177</b>
<b>4.4.</b>	<b>Consideraciones éticas y confidencialidad</b>	<b>177</b>
<b>4.5.</b>	<b>Unidad de estudio:</b>	<b>178</b>
<b>4.6.</b>	<b>Técnicas e instrumentos a utilizar</b>	<b>178</b>
<b>CAPITULO V</b>		<b>179</b>
<b>CORROBORACION DE LAS HIPOTESIS</b>		<b>179</b>
<b>5.1.</b>	<b>Resultados del estudio</b>	<b>179</b>
5.1.1.	Aplicación de entrevistas teórico-dogmáticas	179
5.1.2.	Aplicación del análisis de documentos	244
5.1.3.	Aplicación de entrevistas en el caso de estudio	289
5.2.	Triangulación de datos recabados	299
5.3.	Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.	307
5.4.	Limitaciones Reconocidas y Direcciones Futuras	314
5.5.	Síntesis de Contribuciones al Conocimiento	315
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>317</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>320</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>323</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>		<b>333</b>

## **DEDICATORIA**

A todos los trabajadores que, día tras día, se esfuerzan incansablemente en busca de mejoras laborales y la anhelada conciliación entre su vida personal y profesional,

Esta tesis está dedicada a ustedes, héroes anónimos que enfrentan desafíos en el mundo laboral con una determinación inquebrantable. Vuestra dedicación y esfuerzo no pasan desapercibidos, y merecen todo el reconocimiento y estima por parte de la sociedad.

En un mundo en constante cambio, donde las demandas laborales a menudo parecen interponerse en el camino de la vida personal, esta dedicación es un testimonio de la importancia de la búsqueda de un equilibrio saludable.

Que este trabajo sea un tributo a su perseverancia y un recordatorio de que sus esfuerzos no solo son valiosos, sino que también inspiran a otros a luchar por un entorno laboral más justo y enriquecedor.

También, a todos los que compartieron sus valiosas ideas y experiencias durante las entrevistas. Vuestra contribución no solo enriqueció este trabajo, sino que también agregó una perspectiva inestimable a las soluciones que buscan beneficiar a la sociedad.

A través de vuestro conocimiento y orientación, han iluminado el camino hacia la comprensión de las cuestiones laborales y la búsqueda de mejoras que impacten positivamente en la vida de los trabajadores. Vuestra dedicación a la enseñanza y vuestra generosidad al compartir vuestro tiempo y sabiduría son un testimonio de vuestro compromiso con la formación de la próxima generación.

Esta tesis no solo es un reflejo de mi trabajo, sino también de la influencia que han tenido en mi desarrollo académico. Vuestras palabras y consejos han sido fundamentales para dar forma a este proyecto y para ayudar a construir un futuro laboral más prometedor y equitativo.

Con gratitud y respeto,

## AGRADECIMIENTOS

A mis queridos padres, Robinzon y Sandra,

Vuestra inquebrantable fe en mí ha sido mi motivación constante, impulsándome a superar obstáculos y a perseguir mis sueños académicos. Esta tesis no solo es el resultado de mi esfuerzo, sino también un testimonio de la profunda influencia que ustedes han tenido en mi vida. Cada página escrita, cada idea desarrollada, lleva impreso vuestro amor y dedicación.

Agradezco de manera especial a todos los docentes cuyas enseñanzas y orientación han sido esenciales en la realización de esta tesis. Sus conocimientos y experiencia han sido una fuente invaluable de inspiración y sabiduría a lo largo de este proceso. Cada lección, consejo y retroalimentación brindados por ustedes han contribuido de manera significativa a mi formación académica y al desarrollo de esta investigación. Su dedicación a la educación y su compromiso con el éxito de los estudiantes han dejado una huella profunda en mi vida.

A mis queridos amigos, a mi hermana Stephanie, y a mi pareja Kelly. En esta travesía académica, ustedes han sido una fuente inagotable de apoyo, ánimo y cariño. Vuestra presencia en mi vida ha sido un regalo inestimable, y este trabajo de tesis no habría sido posible sin su constante respaldo. Vuestra amistad y apoyo emocional han sido mi ancla en los momentos de desafío, y vuestra alegría y compañía han aliviado el camino. Cada risa compartida, cada conversación motivadora, ha contribuido a mi fortaleza y determinación.

A mi asesor, quiero expresar mi agradecimiento por su guía experta y dedicación a lo largo de este proceso de investigación y redacción de mi tesis de Derecho Laboral. Su orientación ha sido un pilar fundamental en la consecución de este proyecto.

## **RESUMEN**

La presente investigación aborda la flexibilidad laboral como un fenómeno jurídico-social emergente dentro del marco legal peruano, cuya legitimidad se pone a estudio analizando sistemáticamente sus causas estructurales, los efectos multidimensionales y sus perspectivas evolutivas. Se examina este proceso de transformación normativa como una respuesta adaptativa a las exigencias de modernización económica y reconceptualización de las relaciones laborales contemporáneas. El estudio evalúa cómo esta dinámica de flexibilización ha reconfigurado el paradigma tradicional del derecho laboral, generando tensiones entre la necesidad de competitividad empresarial y la preservación de derechos fundamentales del trabajador. A través de un enfoque cualitativo, se analiza la implementación práctica de este fenómeno y las percepciones divergentes de los actores involucrados en su materialización. Los hallazgos aspiran a contribuir al desarrollo de políticas públicas y mejoras legislativas que promuevan un equilibrio sostenible entre la adaptabilidad del mercado laboral y la protección integral de derechos en el contexto peruano.

**Palabras clave:** Legitimidad, Flexibilidad laboral, Marco legal peruano, Flexiseguridad.

## **ABSTRACT**

This research addresses labor flexibility as an emerging legal-social phenomenon within the Peruvian legal framework which legitimacy is analyzed, systematically analyzing its structural causes, multidimensional effects, and evolutionary perspectives. This process of normative transformation is examined as an adaptive response to the demands of economic modernization and reconceptualization of contemporary labor relations. The study evaluates how this flexibilization dynamic has reconfigured the traditional paradigm of labor law, generating tensions between the need for business competitiveness and the preservation of fundamental worker rights. Through a qualitative approach, the practical implementation of this phenomenon and the divergent perceptions of the actors involved in its materialization are analyzed. The findings aspire to contribute to the development of public policies and legislative improvements that promote a sustainable balance between labor market adaptability and comprehensive rights protection in the Peruvian context.

**Keywords:** **labor flexibility, Peruvian legal framework, business competitiveness, labor relations, flexicurity.**

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

En el contexto laboral peruano, la flexibilidad laboral ha sido objeto de atención y debate debido a su impacto en los trabajadores, las empresas y la economía en general. La flexibilidad laboral en el Perú constituye un fenómeno complejo que responde a la implementación de políticas neoliberales promovidas desde finales de la década de 1980. De acuerdo con Martínez Rangel y Soto Reyes Garmendia (2012), el Consenso de Washington estableció un decálogo de reformas económicas que incluían la desregulación y la flexibilización de los mercados laborales como mecanismos para incentivar la inversión privada y superar la crisis económica que atravesaba América Latina. Sin embargo, para comprender la magnitud de estas reformas es necesario examinar el marco institucional precedente que las políticas neoliberales vinieron a transformar.

Durante el periodo del velascato (1968-1975), con el Decreto Ley 18471 del 10 de noviembre de 1970, el régimen ya había sentado las bases lógicas para la consolidación ideológica del derecho laboral peruano como un paradigma protecciónista moderno. Según Bravo Senmache (2024), la línea de pensamiento de esta época sostenía que la estabilidad del trabajador consciente de sus obligaciones y derechos contribuía al incremento de la productividad, estableciéndose como postulado fundamental que a mayor estabilidad reconocida al trabajador en su puesto, más productivo resultaba este. No obstante, los empresarios manifestaron una posición contraria, argumentando que la estabilidad laboral resultaba perjudicial porque aseguraba la permanencia de trabajadores inefficientes y beneficiaba únicamente a quienes ya poseían empleo, reclamando además la supresión de la estabilidad del trabajador para reemplazarla por la estabilidad de los puestos de trabajo, lo que

les permitiría mayor flexibilidad para el despido (CGTP, 1983, como se citó en Bravo Senmache, 2024). Como resultado de estas presiones empresariales, se emitió el Decreto Ley 22126 del 21 de marzo de 1978, que estableció un requerimiento de tres años de trabajo para adquirir la estabilidad laboral (Bravo Senmache, 2024).

Como señala Blancas Bustamante (2021), con la promulgación de un nuevo texto constitucional en 1979 (el cual entró en vigor del 28 de julio de 1980, coincidiendo con la inauguración del segundo gobierno constitucional de Fernando Belaúnde Terry) se elevó a rango constitucional autónomamente el contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral.

El primer gobierno de Alan García Pérez (1985-1990) intentó fortalecer las protecciones laborales mediante la Ley de Estabilidad Laboral (Ley N° 24514) del 5 de junio de 1986, que restableció la prohibición del despido sin causa justa y redujo el período de prueba a tres meses, en contraposición directa a las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional que condicionaba sus programas de financiamiento a la flexibilización laboral (Su-Hyun Lee & Byungwon Woo, pp. 438-441). Sin embargo, este modelo protecciónista colapsó junto con el programa económico heterodoxo cuando la hiperinflación alcanzó 7,649.6.7% en 1990 (Velardo & Rodriguez, 1992), proporcionando el contexto que legitimó la adopción de las recetas del Consenso de Washington que incluían específicamente la desregulación del mercado laboral como mecanismo para incentivar la inversión privada.

La transformación del modelo peruano "*per se*" se materializó bajo la administración de Alberto Fujimori (1990-2000) mediante el Decreto Legislativo 728 del 8 de noviembre de 1991, que estableció la "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" considerado por Bravo Senmache (2024) como "producto bandera del fujimorismo en el ámbito normativo laboral" y la "denominada 'Ley de Fomento del Empleo' (LFE); y considerada por especialistas como la 'expresión emblemática de la transformación total del modelo de regulación de las relaciones laborales'" (Tostes y Villavicencio, 2012, citado en Bravo Senmache, 2024),

eliminando la estabilidad laboral absoluta y sustituyéndola por un sistema de protección relativa basado en una indemnización por despido arbitrario.

Esta norma introdujo modalidades contractuales temporales extensas como contratos de naturaleza temporal (Inicio o lanzamiento de nueva actividad , necesidades del mercado, reconversión empresarial), accidental (ocasional, suplencia, de emergencia y contratos de obra o servicio (servicio específico, obra determinada, de temporada) y también períodos de prueba ampliados: tres meses para trabajadores regulares, seis meses para calificados, y doce meses para directivos, durante los cuales los empleados podían ser despedidos sin causa ni compensación (Vilchez Garces, 2018), como posteriormente confirmaría el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 1057-2002-AA/TC al establecer que "el periodo de prueba es el lapso durante el cual el empleador evalúa el desempeño del trabajador... a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario" (TC, 2002, fundamento 3).

Ahora bien, la Constitución de 1993, promulgada el 29 de diciembre, institucionalizó constitucionalmente la flexibilización al eliminar la referencia expresa a la estabilidad laboral de la Constitución de 1979, estableciendo en su artículo 27 que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario" proporcionando base constitucional para la legislación flexibilizadora que se había implementado.

Debe referirse que la protección otorgada dentro del marco laboral ante la flexibilidad externa, (a parte de la indemnización y las vías de reposición judicial existentes en casos de despidos arbitrarios) es la prevista en el Decreto Legislativo N° 650 publicado el 23 de julio de 1991 (con TUO de la Ley de compensación por tiempo servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR), el cual es el sistema de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que requiere depósitos semestrales equivalentes aproximadamente al 9.72% del salario anual en cuentas individuales, siendo dichos fondos intangibles, no obstante conforme a la Ley

Nº 30334 emitida el 21 de mayo de 2015 se permite a los trabajadores retirar el excedente de cuatro (4) sueldos brutos, conforme se ha entendido a nivel doctrinal este beneficio actúa como un fondo de previsión para afrontar los riesgos originados por el quiebre de la relación laboral. (Anacleto, 2012 citado en Tineo & Mendiburu, 2021).

Así también como consecuencia judicial surgió el control de desnaturalización como sistema anti-encubrimiento que convierten contratos temporales en indefinidos cuando se usan para actividades permanentes, se incumplen requisitos formales o se exceden límites temporales. Esta protección evita el uso abusivo de modalidades flexibles como forma de eludir la protección laboral estándar, donde la carga de la prueba recae en el empleador para demostrar la temporalidad genuina de la necesidad, aplicando el principio de primacía de la realidad que privilegia los hechos sobre las formas jurídicas. (Vilchez Garces, 2018)

Por otro lado, en materia de flexibilización interna la incorporación del artículo 9º del Decreto Legislativo 728 previamente referido, estableció el *ius variandi* como facultad del empleador para "introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores". Esta potestad representó una innovación significativa dentro del nuevo paradigma laboral, como refiere Valdez Castillo (2019) permite a los empleadores realizar modificaciones unilaterales en diversos aspectos de la prestación laboral sin necesidad de renegociar individualmente los contratos de trabajo, siempre que dichos cambios se enmarquen dentro de criterios de razonabilidad y respondan a necesidades reales del centro de trabajo.

Configurándose un sistema integral de adaptabilidad empresarial que respondía directamente a las demandas de competitividad planteadas por el modelo neoliberal. Sin embargo, esta flexibilización no careció de salvaguardas, estableciéndose en el artículo 30 de la LPCL restricciones expresas que prohíben modificaciones como la disminución injustificada de la remuneración o categoría laboral, así como la reubicación perjudicial del trabajador,

conductas catalogadas como "actos de hostilidad equiparables al despido" por vulnerar garantías constitucionales fundamentales como el principio de igualdad, el derecho al trabajo y la dignidad de la persona (Valdez Castillo, 2019).

Así también según establece el Artículo 25 de la Constitución de 1983 existen salvaguardas referentes a límites a jornadas ordinarias de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, el cual no obstante a diferencia de la Constitución de 1979 se ha retirado la mención expresa a reducir las jornadas por convenio colectivo o por ley (SERVIR, 2025). Así conforme a la promulgación del Decreto Legislativo 854 de fecha 26 de setiembre de 1996 y sus reformas tanto por la Ley N° 27671 del 30 de enero de 2002 como por la promulgación de su TUO (D.S. N° 08-2002-TR) y posteriores. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo, considerándose horas extras o compensarse por tiempo de descanso previo acuerdo voluntario.

Tres décadas después de las reformas iniciales, el modelo de flexibilización laboral se ha consolidado como el equilibrio institucional dominante con la posibilidad de realizar despidos y modificar relaciones conforme se ha desarrollado. En consecuencia, el nuevo marco enfatizó derechos y obligaciones individuales sobre protecciones colectivas. Los trabajadores ganaron cierta flexibilidad en términos de movilidad laboral, pero perdieron las protecciones sistemáticas contra la volatilidad del mercado; por lo cual, los mecanismos de resolución de disputas se judicializaron, trasladando conflictos de instancias administrativas protectoras a tribunales judiciales. Este cambio reflejó la transición hacia un modelo donde los trabajadores individuales deben navegar el sistema legal para proteger sus derechos.

De especial relevancia actual debe hacerse acápite a la pandemia de COVID-19 que evidenció la utilización masiva de prácticas de flexibilidad laboral. Por un lado, la flexibilidad externa —entendida como la facilidad para vincular y desvincular personal— y por otro, la

flexibilidad interna —referida a la capacidad de modificar condiciones, modalidades y formas de prestación laboral—, donde el 81% de la fuerza laboral global ha experimentado cambios parciales o totales en su trabajo (International Labor Organization [ILO], 2020), la cual fue facilitada por un conjunto de normas de emergencia que habilitaron medidas extraordinarias de flexibilidad laboral: El D.U. N° 026-2020 del 15 de marzo de 2020 estableció medidas excepcionales para prevenir la propagación del COVID-19, autorizó unilateralmente a empleadores públicos y privados modificar turnos y horarios de trabajo de manera escalonada como medida preventiva, facultó a los empleadores a implementar el trabajo remoto desde el domicilio o lugar de aislamiento, priorizando obligatoriamente esta modalidad para trabajadores del grupo de riesgo por edad y factores clínicos, y estableció la obligación de otorgar licencias con goce de haber sujetas a compensación posterior cuando las labores no fueran compatibles con el trabajo remoto. Complementariamente, el D.U. N° 029-2020 del 19 de marzo de 2020 dictó medidas económicas para el financiamiento de micro y pequeñas empresas a través del Fondo de Apoyo Empresarial FAE-MYPE con S/ 300 millones, que reiteró la autorización unilateral para modificar turnos y horarios laborales durante la emergencia sanitaria como medida preventiva sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio, y durante el estado de emergencia nacional estableció licencias con goce de haber para actividades no esenciales, aplicando compensación posterior en el sector público y acuerdos entre partes en el sector privado, así como autorizó contrataciones de personal temporal bajo el régimen CAS inmediatamente rescindidas con la finalización de la emergencia sanitaria; el Decreto de Urgencia N° 038-2020 del 14 de abril de 2020, estableció un sistema donde los empleadores debían privilegiar el acuerdo con los trabajadores para medidas como otorgamiento de vacaciones y reducción de jornada/remuneraciones (no inferior a la RMV), pero permitió unilateralmente la suspensión perfecta de labores cuando fuera imposible aplicar trabajo remoto o licencias por la naturaleza de actividades o afectación económica,

garantizando el acceso excepcional a fondos de CTS; y el D.S N° 011-2020-TR del 21 de abril de 2020, que estableció disposiciones complementarias para la aplicación del trabajo remoto y reguló detalladamente la suspensión perfecta de labores como medida excepcional para preservar el vínculo laboral, conforme se desarrolló mediante sus normas complementarias (Chávez Retiz, 2021).

Reformas recientes han intentado revertir parcialmente algunas dimensiones de la flexibilización entorno a la utilización indiscriminada de las mismas, por ejemplo, ante la existencia de abundante trabajo remoto, producto del contexto referido previamente, la Ley N° 31572 promulgada el 7 de setiembre de 2022 derogó la anterior Ley 30036 (2013), estableciendo el derecho a desconexión digital de 12 horas continuas y estableció obligaciones patronales para compensar costos de equipamiento, electricidad e internet. Estas medidas reflejan presiones para aumentar protecciones laborales, pero operan dentro del marco flexible existente. (Arce Ortiz, 2024)

En ese sentido los gobiernos desde Paniagua (2000-2001) hasta Boluarte (2022-presente), en general han mantenido los lineamientos centrales del modelo flexibilizador, evidenciando una continuidad que trasciende preferencias ideológicas evidenciando una institucionalización profunda que trasciende la alternancia gubernamental.

En este contexto, casos paradigmáticos ilustran las tensiones inherentes del modelo flexibilizador. Un ejemplo representativo es el de Perú Belmond Hotels S.A., donde en mayo de 2020, durante la pandemia, la empresa implementó la suspensión perfecta de labores y posteriormente solicitó al MTPE autorización para el despido colectivo de 34 trabajadores, incluyendo 9 dirigentes sindicales. Mediante la Resolución 202-2021-MTPE/2.14-TCCT del 8 de julio de 2021, el Ministerio de Trabajo rechazó dicha solicitud al determinar que la empresa incumplió los requisitos del Convenio 158 de la OIT: no negoció previamente alternativas con los trabajadores, no fundamentó la necesidad específica de despedir a los dirigentes sindicales,

y proporcionó información técnica en idioma extranjero sin explicaciones comprensibles. El caso evidencia cómo las medidas de flexibilidad externa pueden utilizarse estratégicamente para debilitar la organización sindical, pero también muestra que el marco normativo actual mantiene ciertos controles institucionales cuando se cumplen los procedimientos de supervisión laboral (Redacción Wayka, 2021). Estos casos demuestran que, más allá del análisis normativo formal, es necesario examinar las percepciones y experiencias de quienes participan cotidianamente en la implementación de estas medidas para comprender los mecanismos reales de legitimación y consolidación del modelo flexibilizador.

Por lo tanto, dada la normativa vigente y su estructuración debe evaluarse si la flexibilidad laboral está legitimada por los actores participes dada su consolidación y si se augura su continuidad en el sistema laboral peruano.

En ese sentido, para resolver esta interrogante es necesario combinar el análisis del marco normativo general mediante la doctrina jurídica general no obstante complementando la literatura sobre marcos regulatorios abstractos con evidencia empírica de aplicación concreta que permita comprender las percepciones y experiencias de los diversos actores involucrados (personal de recursos humanos, sindicalistas y trabajadores), sin pretender generalizar los hallazgos sino utilizándolos para iluminar dinámicas más amplias del modelo de flexibilidad laboral peruano que permanecen invisibilizadas en análisis puramente normativos, tomando en cuenta que la percepción de los actores laborales añade la factibilidad de poder enriquecer un trabajo investigativo que revele posturas específicas sobre la legitimidad de estas prácticas.

Bajo dicho contexto, para efectos de respaldo empírico complementario, sin constituir el objeto central de la investigación resulta pertinente considerar que el sector hotelero-turístico presenta características estructurales que facilitan la observación concentrada del fenómeno flexibilizador: alta estacionalidad que justifica contratos temporales, flexibilidad funcional con trabajadores multitarea reasignados entre departamentos, variabilidad en la demanda que

requiere ajustes de jornada, y exposición a factores externos que, conforme señala CEUPE (2025), incluyen "la situación económica, los cambios en los patrones de viaje, la competencia, las regulaciones gubernamentales, las tendencias del mercado y la competencia de otros hoteles", factores que demandan respuestas adaptativas inmediatas. Estas características lo convierten en un ámbito de apoyo idóneo de análisis donde encontrar actores laborales directos para evidenciar las tensiones inherentes al modelo de flexibilización, funcionando como soporte empírico para contribuir a la resolución de la problemática general planteada sobre el sistema laboral peruano.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se legitima la flexibilidad laboral como práctica regulada en el sistema laboral peruano en base a los manifiestos doctrinarios y la experiencia empírica de sus usuarios?

### **1.2.2. Problemas específicos**

#### **Causas**

- a) ¿Cuáles son los factores que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano según la valoración de especialistas en derecho laboral?

#### **Efectos**

- b) ¿Cómo afecta la flexibilidad laboral la configuración del mercado de trabajo y las relaciones laborales en el contexto peruano desde la perspectiva jurídica especializada y la experiencia práctica en una empresa hotelera de cinco estrellas?

#### **Perspectivas**

- c) ¿Qué percepciones de evolución y viabilidad prevé la doctrina del derecho laboral frente a la flexibilidad laboral?

- d) ¿Cómo los diferentes niveles organizacionales en una empresa hotelera de cinco estrellas validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral?

### **1.3. Justificación**

La justificación de la investigación sobre el tema "La flexibilidad laboral en el marco legal peruano: análisis de sus causas, efectos y perspectivas" se fundamenta en los siguientes aspectos:

#### **1.3.1. Conveniencia**

La investigación es conveniente debido a la creciente importancia de la flexibilidad laboral en el entorno laboral peruano. En un contexto en el que las demandas laborales están cambiando rápidamente y se requiere adaptabilidad, comprender las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal es esencial para orientar las políticas y regulaciones laborales.

#### **1.3.2. Relevancia social**

La investigación es socialmente relevante debido a que la flexibilidad laboral tiene un impacto directo en la descripción de las dinámicas laborales existentes. Analizar y comprender los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida es fundamental para promover un entorno laboral justo y equilibrado.

#### **1.3.3. Implicancias prácticas**

La investigación proporciona información y análisis fundamentales sobre la flexibilidad laboral en el marco legal peruano, lo que permitirá a los responsables de la toma de decisiones y a los legisladores contar con datos relevantes para mejorar la legislación y promover medidas que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas.

#### **1.3.4. Valor teórico**

La investigación aporta valor teórico al campo del derecho laboral al analizar y evaluar críticamente la legislación existente en relación con la flexibilidad laboral en el Perú. Contribuye al desarrollo del conocimiento al explorar las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral desde una perspectiva legal y empírica, proporciona un marco teórico sólido para futuras investigaciones en el tema.

#### **1.3.5. Utilidad metodológica**

La investigación ofrece una metodología sólida y un enfoque sistemático para analizar la flexibilidad laboral en el marco legal peruano. Esto servirá como referencia y guía para investigadores, profesionales del derecho y académicos interesados en explorar temas relacionados con la flexibilidad laboral desde una perspectiva legal y social.

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar cómo se legitima la flexibilidad laboral como práctica regulada en el sistema laboral peruano, en base a los manifiestos doctrinarios analíticas y la experiencia empírica de sus usuarios.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

##### **Causas**

- a) Identificar cuáles son los factores que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano según la valoración de especialistas en derecho laboral.

##### **Efectos**

- b) Reconocer cómo afecta la flexibilidad laboral la configuración del mercado de trabajo

y a los actores laborales en el contexto peruano desde la perspectiva jurídica especializada y la experiencia práctica en una empresa hotelera de cinco estrellas.

### **Perspectivas**

- c) Consolidar qué percepciones de evolución y viabilidad prevé la doctrina del derecho laboral frente a la flexibilidad laboral.
- d) Describir cómo los diferentes niveles organizacionales validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral en una empresa hotelera de cinco estrellas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes o estado de la cuestión**

Como antecedente local se tiene la Tesis “IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES: ESTUDIO DE CASOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, 2017 – 2019” para optar el Título Profesional de Abogadas por la Universidad Andina del Cusco, presentado por las bachilleres Sharon Nicola Velarde Chacón y Elluz Mavelin Mendoza Chávez; tesis que arroja las siguientes conclusiones:

- Consideramos que la flexibilización laboral no trae resultados alentadores para los derechos laborales, ya que esta no tiene acceso a una seguridad social para los trabajadores, y genera ciertos riesgos jurídicos, económicos y sociales. Se refleja modalidades precarias de empleo, devaluando la fuerza laboral a nivel mundial.
- En cuanto a determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 –2019, se pudo apreciar que el 78,6% de los trabajadores jóvenes consideran que la flexibilización laboral es negativa y el 53,6% de los trabajadores consideran que los derechos laborales son regulares. Mediante la aplicación de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se pudo concluir que existe relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2017 – 2019. Todo esto se debe a que; gracias a la flexibilización laboral muchos de los derechos laborales de los trabajadores se ven vulnerados y/o desnaturalizados, como se manifiesta en los resultados de la encuesta aplicada a la población. Se evidencia que los trabajadores jóvenes suscritos al Contrato Administrativo

de Servicios – CAS desempeñaban una labor mayor a 08 diarias y no se les reconocía sus derechos sindicales pese a estos estar contemplados dentro de dichos contratos suscritos con la Municipalidad. La remuneración que percibían no compensaba la labor que desempeñaban durante el periodo 2017-2019, y no tuvieron ningún incremento en su remuneración. Sin embargo, es de resaltar que los trabajares jóvenes se encontraban afiliados al régimen de pensiones (AFP u ONP) y se le garantizaba plenamente el derecho a la afiliación al régimen contributivo de salud.

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

régimen de Contratación Administrativa de Servicios. La población encuestada no considera correcto que no se les reconoce el beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), y de forma parcial manifiestan su inconformidad con que la remuneración de un trabajador de mencionado régimen este calificada como renta de cuarta categoría.

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

Otro antecedente local se tiene a la tesis denominada "FLEXISEGURIDAD LABORAL Y CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO AL TRABAJO". Tesis para optar por el título profesional de Abogado de la Universidad Andina del Cusco presentado por la bachiller Ana Cecilia Lucana Picardo (2016), cuyas conclusiones fueron:

- El Derecho del Trabajo del siglo XXI se enfrenta a nuevos retos que plantean la globalización, la tecnología y la integración económica; en consecuencia, exige la superación de varios paradigmas que se han mantenido en el tiempo por fundamentos históricos y políticos, entre ellos, la concepción inicial del trabajo que se fundamentaba en la mera subsistencia del trabajador y sus dependientes, y las doctrinas socialistas; a la actualidad, el trabajo debe tener una connotación moderna, esta es, la de medio de realización para el hombre como máximo fin de un Estado Constitucional de Derecho,

que le permita desarrollar sus capacidades, talentos y, vocación, mientras que simultáneamente tiene una dimensión social, en tanto, es un medio de acceso a oportunidades, disminución de desigualdades económicas y sociales, fomentando el desarrollo de un país.

- El derecho esencial del derecho al trabajo, incluye los ámbitos de protección del acceso al empleo y la protección de la conservación del mismo; sus alcances, además de ser límites a la función legislativa, implican buscar el máximo desarrollo de sus dos ámbitos -en la misma medida-; por ello, debe ser interpretado en base a los criterios de unicidad y concordancia práctica de la Constitución y, debe guardar convergencia con la normativa internacional, para ello, debe superarse en positivo la condición programática del derecho de acceso al empleo, y la preferencia de la conservación del mismo.
- El mercado de trabajo no puede comprenderse como cualquier otro, ya que, el trabajo es parte fundamental de la condición humana, e importa una situación jurídica naturalmente desequilibrada; igualmente, es un contexto dinámico que se modifica constantemente, exigiendo que la norma tenga capacidad de adaptabilidad para proteger estas nuevas situaciones jurídicas. Las necesidades actuales de nuestro mercado laboral son la disminución de la rigidez en la legislación del Derecho del Trabajo, mediante el tratamiento del despido bajo la perspectiva de la estabilidad relativa y la eliminación segmentación del mercado laboral, que genera 156 diferenciación entre grupos de trabajadores, principalmente, por informalidad, desempleo, y empleo de baja calidad.
- Uno de los serios problemas dentro del sector de trabajo en nuestro país es la alta conflictividad entre las partes de la relación laboral y la falta de democratización del Derecho de Trabajo, situaciones que conllevan a la oposición frente a los intentos de modernización de esta rama del Derecho, en atención a ello, las medidas adecuadas

para implementar la flexiseguridad a las reglas actuales del mercado laboral, son el diálogo social con los actores involucrados y la toma de decisiones participativa.

- Los mecanismos de flexiseguridad que se inserten en nuestro país, deben ser parte una política pública multisectorial y a largo plazo que tenga como objetivo atender efectivamente las necesidades del mercado laboral peruano, sobre todo, siendo compatible con el ordenamiento jurídico, respetando los márgenes del derecho esencial al trabajo y colaborando en el goce pleno de sus fines, por ello, tenemos que procurar la convergencia adecuada entre los tipos de flexibilidad y seguridad, que más se ajusten a nuestra realidad social, jurídica, económica, cultural y política.

Como antecedente nacional, se tiene a la tesis denominada “FLEXIBILIDAD LABORAL DEL TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES QUE REALIZAN ANÁLISIS TÉCNICO EN EL SERVICIO ADUANERO EN EL PERÚ”; tesis para optar al grado académico de Maestro en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos, presentado por la bachiller Carmen Renée Quiñones Chumpitaz, cuyas conclusiones fueron:

- La flexibilidad laboral (horaria y espacial) del teletrabajo, se encuentran vinculadas a la productividad laboral.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.521, entre flexibilidad laboral y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.618, entre flexibilidad espacial y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.581, entre flexibilidad horaria

y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.

- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.620, entre flexibilidad horaria y eficiencia de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.564, entre flexibilidad horaria y efectividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.570, entre flexibilidad espacial y efectividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.568, entre flexibilidad espacial y eficiencia de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Si bien es cierto, se ha podido comprobar a través de técnicas e instrumentos de medición que los resultados de la correlación de las variables han sido positivas y significativas, y la buena práctica para su implementación es a través de un piloto; la pandemia por el COVID-19 ha generado que los distintos entes tanto del sector público como del privado del Perú asuman el reto de experimentar el teletrabajo no solo para personas con riesgo en su salud, siendo también para cualquier persona capaz de trabajar con entregables definidos y cuenten con un espacio adecuado y tecnología para que apoye su labor.

Otro antecedente nacional, se tiene la Tesis denominada: “LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL DEL LIBRE MERCADO FRENTE AL CONTROL DE LOS DERECHOS

LABORALES EN LA TERCERIZACIÓN”, para optar el título profesional de abogada ante la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, presentado por la Bachiller Indira Milagros García Campos; cuyas conclusiones fueron:

- Se ha llegado a reconocer desde la perspectiva doctrinaria que, la flexibilización laboral se asume como un fenómeno jurídico que atenúa los niveles de protección de los trabajadores con el fin de favorecer el crecimiento del mercado, lo cual contradice la protección constitucional del Estado sobre el derecho los trabajadores. Siendo la Constitución la norma matriz, de ella se originan todas las normativas laborales, las cuales, bajo la orientación neoliberal en la norma constitucional, han sido afectadas negativamente por la flexibilización laboral. Asimismo, tal orientación afecta específicamente el principio protector bajo el cual se basa la relación de trabajo, y otorga la posibilidad a las empresas de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, ante las fluctuaciones rápidas y continuas del mercado.
- De acuerdo a la revisión de la normativa que comprende y orienta la ejecución del control o fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales en el Perú, ha permitido reconocer la importancia de dicha función que le corresponde de manera directa a la SUNAFIL, lo cual además ha permitido reconocer un problema de insuficiencia respecto a la ejecución de dicha labor, dado que las cifras muestran ausencia de eficacia.
- Según lo descrito respecto a los efectos que produce la tercerización aplicada en el mercado laboral peruano, se debe advertir que más allá de la ejecución de sus parámetros con el fin de lograr mayor oferta laboral, se ha verificado el uso de este tipo de contratación con el fin de generar desvinculación respecto a las obligaciones laborales que le corresponden a la empresa principal; si bien es cierto que la tercerización ha tenido como efecto la ampliación del acceso al trabajo como parte del

contenido esencial de este derecho, es una satisfacción incompleta, dado que los derechos que le corresponden a este tipo de trabajadores no son atendidos en su totalidad y menos controlados en base a la regla de la inspección laboral, es por ello que la legislación debe apuntar a una regulación que permita a los empleadores hacer uso de estas figuras, pero también que tutelen adecuadamente los derechos de los trabajadores.

- En función al desarrollo teórico se ha podido advertir que los fundamentos de la flexibilización laboral son prácticos para asegurar el incremento de la oferta laboral, siendo el problema, la forma en que se han recogido estas limitaciones sobre los derechos laborales a través de la tercerización, para apoyar el desarrollo de la empresa, puesto que se asume como una restricción de derechos en tanto que eliminan el vínculo laboral con la empresa principal, lo cual invita a la interpretación amplia de la posibilidad de encargar buena parte de la actividad que da sentido a la función empresarial; sobre este aspecto se verifica que la ausencia de control de este tipo de actividades se une a la desventaja descrita anteriormente, por lo mismo que no sólo debe propiciarse el incremento de la inspección laboral para que se verifique la verdadera realidad de las actividades que se tercerizan, y así restablecer el derecho de los trabajadores a mantener el vínculo laboral y recuperar el cúmulo de sus derechos laborales.

Se tiene como antecedente de la investigación, a la Tesis denominada “FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: JUSTIFICACIÓN FILOSÓFICA DE SU APLICACIÓN” tesis para obtener el grado de doctora en derecho y ciencias políticas en la Universidad Nacional de Trujillo, presentado por Magister Sonia Bockos Martell y cuyas conclusiones fueron:

- La ciencia y la tecnología actualmente se dan en forma vertiginosa y originan cambios

que afectan al Derecho del Trabajo por lo que se hace necesario, imprescindible, la apropiada aplicación de la Flexibilización Laboral de acuerdo con las exigencias de la economía moderna a fin de intentar frenar la crisis económica e impulsar el desarrollo en nuestro país y en todos los países latinoamericanos.

- La flexibilización de las normas laborales es una excelente opción si partimos del punto de que la Flexibilización Laboral tiene un profundo soporte filosófico en el derecho a la vida, a la libertad y a la propiedad individual, que son las bases del Liberalismo.
- La Ciencia y la Tecnología originan cambios que afectan el Derecho del Trabajo.
- La Flexibilización Laboral surge como adecuación de las normas a las exigencias de los nuevos tiempos.
- Participan en este proceso el Estado, la empresa y los trabajadores en el intento de frenar la crisis económica y el desempleo.
- Se observa en la normatividad de los diferentes países estudiados mayores similitudes que diferencias en los resultados de la aplicación de la Flexibilización Laboral.
- Es necesaria la aplicación apropiada de la Flexibilización Laboral para el desarrollo del país.
- La aplicación de la Flexibilización Laboral constituye una buena alternativa para empezar a solucionar algunos problemas sociales aun cuando en el mundo no se ha logrado concebir ningún sistema que contenga la fórmula integral para alcanzar el desarrollo económico y social ideal.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. La Legitimidad del Derecho: Naturaleza y Fundamentos de una Condición Jurídica**

La legitimidad del derecho es más que simplemente cumplir con las reglas formales de

creación de leyes; implica que la sociedad realmente acepte y respalde ese orden jurídico. Weber explica que la legitimidad surge como un proceso de autojustificación donde un sistema de poder busca demostrar que merece ser obedecido, y esta aceptación social "se llama 'validez' del orden en cuestión" (Pamplona, 2000, p. 191). En términos prácticos, esto significa que las leyes no solo deben ser técnicamente correctas, sino también creíbles y aceptables para los ciudadanos. Aarnio (1989) ayuda a entender esto al distinguir entre dos tipos de legitimidad: la que evalúa acciones específicas del gobierno y la que examina "el orden jurídico como un todo" (p. 97). Según su análisis, la legitimidad funciona en tres niveles: primero, el sistema jurídico debe ser internamente coherente sin contradicciones flagrantes; segundo, debe existir un equilibrio apropiado entre la necesidad de regular ciertos comportamientos y la cantidad real de regulación que se impone; y tercero, debe existir una conexión genuina entre las leyes y los valores que la sociedad realmente comparte (p. 100-102). Esta estructura revela que la legitimidad no es algo que se añade después de crear las leyes, sino una condición fundamental que debe estar presente desde el principio para que el derecho funcione efectivamente.

Sin embargo, establecer esta legitimidad enfrenta problemas conceptuales complejos, especialmente cuando se trata de conectar el derecho con la moral. Vernengo (1992) identifica una tensión fundamental: mientras que algunos teóricos del derecho argumentan "que la validez de un orden jurídico no depende de su conformidad con una moral aceptada", otros sostienen "que la mera instauración fáctica de un orden jurídico no justifica ni explica suficientemente la validez" (p. 267).

Aarnio (1989) advierte que los sistemas jurídicos entran en crisis cuando pierden coherencia interna o cuando existe un desequilibrio entre las necesidades sociales reales y la cantidad de regulación impuesta. El análisis de Pamplona sobre la crítica de Marcuse a Weber añade otra perspectiva importante: los sistemas que se presentan como puramente técnicos y neutrales en realidad contienen valores ocultos, y "la razón formal ha mostrado así su irracionalidad" al

pretender objetividad mientras toma decisiones arbitrarias sobre fines y valores (2000, p. 198).

Esto sugiere que la legitimidad debe entenderse como una condición dinámica y constantemente negociada, donde su fortaleza depende no solo de la coherencia técnica y la aceptación popular, sino también del reconocimiento honesto de que todo sistema jurídico enfrenta tensiones irresolubles: entre eficiencia y justicia, entre estabilidad y cambio, entre expertise técnico y participación democrática. Estas tensiones no son defectos que puedan eliminarse, sino características inherentes del derecho moderno que requieren manejo cuidadoso y transparente.

### **2.2.2. Evolución histórica de las prácticas laborales**

Desde la Revolución Industrial, que marcó el inicio de la producción en masa y la centralización del trabajo en fábricas, hasta el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación que facilitaron la globalización y la comunicación instantánea, las prácticas laborales han evolucionado significativamente para adaptarse a nuevos paradigmas económicos y sociales. Las estructuras jerárquicas tradicionales han dado paso a enfoques más colaborativos y equipos multidisciplinarios, reflejando un cambio en las aspiraciones de los trabajadores que valoran cada vez más el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, además del crecimiento profesional y la realización personal (Sanguineti, 2020).

#### La Evolución de las Prácticas Laborales: Una Narrativa Histórica

- La era preindustrial: En las sociedades agrarias y preindustriales, el trabajo estaba estrechamente vinculado a la tierra y la subsistencia. Las comunidades dependían de la labor manual para cultivar alimentos y producir bienes básicos, mientras que los oficios artesanales florecieron con trabajadores que creaban productos únicos con sus manos y habilidades. Las relaciones laborales eran predominantemente locales y basadas en una división simple del trabajo.

- La revolución industrial: Con la introducción de maquinaria y producción en serie, el concepto de trabajo se transformó radicalmente. Las fábricas se convirtieron en centros de producción masiva, atrayendo a trabajadores rurales hacia las ciudades. El trabajo se especializó pero también se fragmentó, con trabajadores realizando tareas específicas en líneas de montaje. Esta era también vio el nacimiento de los primeros movimientos sindicales y luchas por mejores condiciones laborales (Ferro Delgado, 2014).
- Siglo XX: Este siglo estuvo marcado por el surgimiento de movimientos laborales que abogaban por los derechos de los trabajadores, incluyendo jornadas laborales más cortas y condiciones más seguras. La tecnología continuó transformando las prácticas laborales, con la mecanización avanzada y más tarde la automatización, mientras que la globalización comenzó a influir en cómo las empresas operaban y gestionaban sus recursos humanos (Sanguineti, 2020).
- Siglo XXI: La era actual ha sido testigo de una aceleración en la evolución de las prácticas laborales, impulsada por avances tecnológicos sin precedentes. La digitalización ha eliminado barreras geográficas y temporales, facilitando el trabajo remoto y la colaboración virtual a escala global. Las estructuras organizativas se han vuelto más planas y basadas en proyectos, y la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ha acentuado (Sanguineti, 2020).

**Impacto cultural y social:** A lo largo de esta evolución, las percepciones culturales sobre el trabajo han cambiado significativamente. En algunos períodos, el trabajo manual fue visto como honorable, mientras que en otros se asoció con explotación. El trabajo también ha jugado un papel crucial en la formación de la identidad personal y colectiva, y los movimientos sindicales han sido fundamentales en la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

En resumen, la evolución de las prácticas laborales ofrece un relato dinámico que refleja la

interacción compleja entre tecnología, economía, prácticas, cultura y valores sociales a lo largo de la historia. Cada etapa ha dejado una marca indeleble en cómo concebimos y experimentamos el trabajo, un proceso que continúa evolucionando en el siglo XXI con los cambios constantes en tecnología y sociedad.

### **2.2.3. Origen del Derecho Laboral**

El Derecho Laboral surge como disciplina jurídica a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, producto de la convergencia de tres factores histórico-sociales determinantes. Según Quiñones Infante (2016), esta nueva rama del derecho constituyó "la respuesta del Estado liberal frente al gravísimo conflicto social" originado por la transformación del sistema productivo (p. 263).

El primer factor determinante fue el reconocimiento de la libertad de trabajo, que rompió con el monopolio legal que ostentaban los gremios medievales sobre el ejercicio de oficios y profesiones. Como señala Blancas Bustamante (citado en Quiñones Infante, 2016), la libertad de trabajo fue "uno de los instrumentos ideológicos y jurídicos que posibilitaron el desarrollo del capitalismo" al eliminar el régimen corporativo medieval y permitir la disponibilidad de mano de obra necesaria para el sistema emergente (p. 262).

El segundo factor lo constituyó la Revolución Industrial, que generó transformaciones fundamentales en la organización del trabajo: el paso del taller artesanal a las grandes fábricas y la modificación en la estructura de la población trabajadora, donde el artesano se convirtió en fabricante capitalista o trabajador asalariado. La invención de la máquina de vapor y su aplicación industrial incorporó cambios cualitativos como "la división del trabajo, la especialización de los trabajadores y la masificación de la producción" (Palomeque & Álvarez, 1996, citados en Quiñones Infante, 2016, p. 263).

El tercer factor determinante fue la "cuestión social", derivada de las devastadoras

consecuencias del nuevo sistema de producción sobre la clase trabajadora. La separación del trabajador de los medios de producción, ahora concentrados en manos del capitalista, generó un conflicto estructural entre capital y trabajo que amenazaba la estabilidad del sistema (Quiñones Infante, 2016).

Es fundamental comprender que el Derecho Laboral "no tiene como propósito la eliminación del conflicto entre capital y trabajo en favor de alguna de las partes; sino que, por el contrario; reconoce dicho conflicto, lo regula y lo encauza a través de mecanismos institucionales legitimados por el ordenamiento jurídico" (Quiñones Infante, 2016, p. 263). De este modo, esta disciplina resulta funcional al sistema capitalista, al canalizar el conflicto inherente y garantizar su continuidad mediante la limitación del poder empresarial y el re establecimiento del equilibrio entre las partes.

Esta comprensión histórica es esencial para el análisis de la flexibilidad laboral contemporánea, pues revela que las tensiones actuales entre adaptabilidad empresarial y protección del trabajador no son fenómenos nuevos, sino manifestaciones actualizadas del conflicto estructural que dio origen al Derecho Laboral mismo.

#### **2.2.4. Antecedentes Históricos Globales de la Flexibilidad Laboral**

La flexibilidad laboral como fenómeno global encuentra sus antecedentes estructurales en la crisis económica de la década de 1970, período que marcó el agotamiento del modelo fordista y propició las transformaciones que posteriormente se consolidarían en diversos ordenamientos jurídicos, incluido el peruano. Durante esta década, "una serie de conflictos económicos y geopolíticos (embargo petrolero de 1973 y la revolución iraní de 1979), tuvieron efectos adversos en el crecimiento económico de las naciones" (Chávez, 2010, p. 3), generando la necesidad de nuevos paradigmas organizacionales que cuestionaron los fundamentos del derecho laboral tradicional.

Los procesos contemporáneos de flexibilización encuentran sus raíces históricas en múltiples factores convergentes: "los procesos contemporáneos de flexibilización laboral, desregulación y precarización del empleo, están relacionados a las turbulencias económicas inauguradas desde inicios de los años 1970; a los cambios tecnológicos productivos y comunicacionales; al debilitamiento de la capacidad de resistencia de los sindicatos y a la creciente influencia que tuvieron las propuestas neoliberales desde los años 1970 y su cristalización política internacional desde la década de 1980" (Llanos et al., 2023, p. 327).

El colapso del sistema fordista constituyó el catalizador histórico para la emergencia de la flexibilidad laboral como alternativa al modelo de relaciones laborales rígidas que había caracterizado la era industrial. "Se presentó la crisis del sistema fordista, lo que propició fuertes dificultades para determinar el tipo de productos por elaborar; sus cuantías suponían que los recursos especializados dejaban de ser funcionales y existía la necesidad de reemplazarlos por recursos flexibles que pudieran adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial" (Chávez, 2010, p. 3).

Esta transformación no fue meramente técnica sino estructural, afectando las bases conceptuales del derecho laboral. El período de transición del fordismo al postfordismo se caracterizó por cambios fundamentales en la organización del trabajo: "De 1973 hasta el inicio de otra crisis, en este caso, la denominada crisis subprime, perteneciente al año 2007" (Sociología Inquieta, 2022), se consolidó un nuevo paradigma productivo que demandaba marcos normativos más adaptables.

Las medidas adoptadas posterior a la crisis de 1973 "se manifestaron en dos frentes: Por un lado, una ralentización del gasto público y privatización de sectores pertenecientes al Estado del Bienestar (sanidad, educación y servicios sociales)" (Sociología Inquieta, 2022), estableciendo las bases para la posterior desregulación de los mercados laborales.

Los debates teóricos que fundamentaron la flexibilidad laboral como concepto jurídico-

económico "comenzaron a plantearse a finales de los años setenta del siglo pasado y se extendieron hasta los años ochenta" (Chávez, 2010), buscando "una solución óptima a los múltiples problemas que atravesaba la economía mundial (entre ellos el alto desempleo, tanto en Europa como en los Estados Unidos)".

La influencia de las políticas neoliberales implementadas durante la década de 1980 proporcionó el marco ideológico para las reformas estructurales: "Los gobiernos de Thatcher y de Reagan en la década de 1980 son la punta de lanza de las transformaciones a ese nivel en materia de flexibilización" (Teseopress, 2017), estableciendo precedentes que posteriormente se replicarían en economías emergentes como la peruana.

#### **2.2.5. Dimensión Internacional del Proceso de Flexibilización**

El proceso de flexibilización adquirió características supranacionales, trascendiendo las fronteras nacionales para convertirse en un fenómeno global: "la dimensión internacional de los procesos de flexibilización (y que desde los años 1990 toma características globales, con las grandes privatizaciones y desregulaciones en el caído bloque socialista), se desplegó en discusiones y gobiernos políticos de diversos signos u orientaciones" (Llanos et al., 2023, p. 327).

Esta internacionalización del fenómeno influyó decisivamente en las reformas implementadas en América Latina durante la década de 1990, proporcionando el contexto global que explica la adopción de políticas de flexibilización en países como el Perú. Las reformas no constituyeron procesos aislados sino manifestaciones locales de una tendencia global hacia la desregulación de los mercados laborales.

La comprensión de estos antecedentes históricos globales resulta fundamental para contextualizar las reformas específicas implementadas en el ordenamiento jurídico peruano, particularmente la reforma constitucional de 1993 y la promulgación del Decreto Legislativo

728, que se inscriben dentro de este proceso histórico más amplio de transformación de las relaciones laborales a nivel mundial.

#### **2.2.6. Contextualización de la flexibilidad laboral y su importancia en el entorno laboral peruano.**

La flexibilidad laboral ha emergido como un componente crucial en la dinámica laboral moderna, tanto a nivel global como local. En un mundo marcado por rápidos cambios tecnológicos, económicos y sociales, las estructuras tradicionales de empleo y las prácticas laborales han experimentado una evolución significativa. La flexibilidad laboral se posiciona como una respuesta estratégica para adaptarse a estas dinámicas y maximizar la eficiencia tanto para empleadores como para empleados.

En el contexto específico de Perú, un país caracterizado por su diversidad económica y social, la flexibilidad laboral adquiere una importancia particular. Perú ha experimentado cambios substanciales en su economía y mercado laboral en las últimas décadas, lo que ha generado nuevas oportunidades y desafíos. La adopción de prácticas laborales flexibles es vista como un medio para mejorar la competitividad de las empresas, fomentar la inversión y, en última instancia, contribuir al desarrollo económico sostenible.

Según Colina, Vilcarromero y Aldana (2022), la flexibilidad laboral ha sido fundamental en la adaptación de las empresas a la pandemia de COVID-19, permitiendo que la continuidad operativa se mantenga incluso en circunstancias desafiantes. Esta capacidad de adaptación es esencial para las economías que enfrentan rápidos cambios en sus estructuras de mercado.

La relevancia de la flexibilidad laboral en Perú también se refleja en su influencia en la calidad del empleo y la dinámica laboral. A medida que el país busca equilibrar la demanda de un mercado laboral más adaptable con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, emerge la necesidad de examinar cómo las medidas de flexibilidad laboral se

integran en el marco legal.

El análisis de las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el contexto legal peruano no solo aporta claridad a los debates contemporáneos en torno a las relaciones laborales, sino que también ofrece una base para la formulación de políticas sólidas y decisiones informadas que impactarán directamente en la vida de los trabajadores y la salud de las empresas (Colina, 2022).

#### **2.2.7. Introducción al concepto de flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral se define como la capacidad de adaptar las prácticas laborales y las condiciones de empleo a las cambiantes necesidades y demandas del entorno laboral y económico. Esta adaptabilidad es crucial para responder eficazmente a las dinámicas del mercado y puede manifestarse en varias dimensiones, cada una con un impacto distintivo tanto en los trabajadores como en las empresas (Colina, Vilcarromero & Aldana, 2022).

Dimensiones clave de la flexibilidad laboral:

- Flexibilidad temporal: Refiere a la capacidad de ajustar los horarios de trabajo para incluir horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y turnos rotativos. Estas opciones permiten a las empresas responder a las fluctuaciones en la demanda y ofrecen a los empleados mayor control sobre su tiempo laboral, facilitando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Ludeña, 2019)
- Flexibilidad funcional: Implica la habilidad de los trabajadores para desempeñar diversos roles y tareas dentro de una organización. Esto no solo aumenta la versatilidad de los empleados sino que también permite a las empresas adaptarse rápidamente a cambios en las necesidades operativas o del mercado (Colina et al., 2022).
- Flexibilidad numérica: Se refiere a la capacidad de ajustar el número de trabajadores en función de la demanda de producción o los ciclos de negocio. Esto puede incluir la

contratación de personal temporal o reducciones de personal durante períodos de baja actividad, proporcionando a las empresas un mecanismo para mantener la estabilidad económica sin comprometer la producción (Céspedes, 2020).

- **Flexibilidad espacial:** Implica la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas desde diferentes ubicaciones. Esta dimensión, que incluye el trabajo remoto, permite a las empresas expandir su alcance geográfico y a los empleados trabajar desde lugares que maximicen su eficiencia y satisfacción laboral (Ludeña, 2019).
- **Flexibilidad salarial:** Relacionada con la adaptabilidad en la remuneración de los trabajadores, incluyendo sistemas de pago variables y compensaciones basadas en resultados. Esta flexibilidad puede incentivar el rendimiento y alinear los intereses de los empleados con los objetivos organizacionales (Céspedes, 2020).

Estas dimensiones demuestran cómo la flexibilidad laboral es fundamental para modernizar las prácticas laborales y responder eficazmente a las exigencias del mercado actual.

#### **2.2.7.1. Flexibilidad temporal: ajustando los horarios de trabajo para una mayor adaptabilidad**

La flexibilidad temporal en el entorno laboral es una respuesta vital a la necesidad de armonizar las demandas laborales con las circunstancias personales, sociales y económicas cambiantes de los empleados y las organizaciones. Esta dimensión de la flexibilidad laboral reconoce que la estructura tradicional de trabajo de nueve a cinco ya no es la única opción viable. En su lugar, se promueve un ambiente donde los horarios laborales son adaptables, permitiendo a los trabajadores ajustar sus horas de trabajo según sus necesidades individuales y las del negocio (Ludeña, 2019).

**Horarios flexibles:** Los horarios flexibles implican la variación de las horas de trabajo diarias o semanales, permitiendo a los empleados ajustar su tiempo de trabajo en función de

sus responsabilidades personales, como el cuidado de los hijos o citas médicas (Colina et al., 2022).

Trabajo a tiempo parcial: Esta modalidad permite a los empleados trabajar menos horas de las que se considera un tiempo completo, siendo útil para quienes buscan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal o para aquellos que desean complementar sus ingresos (Ludeña, 2019).

Teletrabajo: También conocido como trabajo remoto o trabajo desde casa, el teletrabajo permite a los empleados realizar sus tareas laborales fuera del lugar de trabajo tradicional, facilitado por la tecnología que permite una mayor conectividad y colaboración virtual (Céspedes, 2020).

Turnos rotativos: Implica la alternancia de los horarios de trabajo, relevante en industrias que operan las 24 horas del día, permitiendo a las organizaciones mantener la producción o los servicios de manera continua (Ludeña, 2019).

La flexibilidad temporal no solo beneficia a los empleados, sino que también puede impactar positivamente en la productividad y el rendimiento de las organizaciones. Los trabajadores que tienen la capacidad de ajustar sus horarios tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que a su vez puede reducir la rotación de personal y mejorar la retención de talento. Además, permite a las empresas operar de manera más eficiente al tener personal disponible durante los momentos de mayor demanda y reducir los costos asociados con la contratación de tiempo completo (Colina et al., 2022).

Sin embargo, la implementación exitosa de la flexibilidad temporal requiere una planificación cuidadosa y la consideración de factores como la comunicación efectiva, la cobertura de turnos y la garantía de que las necesidades comerciales se cumplan de manera efectiva. La adopción de políticas claras y una infraestructura tecnológica sólida también son esenciales para asegurar que los empleados puedan desempeñarse de manera óptima,

independientemente de su ubicación o horario de trabajo.

En el contexto peruano, donde las dinámicas laborales están evolucionando y las necesidades de los trabajadores y las empresas están cambiando, la flexibilidad temporal se presenta como una estrategia valiosa para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva. La legislación laboral y las políticas gubernamentales pueden jugar un papel importante en facilitar y regular esta dimensión de la flexibilidad laboral, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores mientras se fomenta un entorno empresarial adaptable y competitivo.

#### **2.2.7.2.Flexibilidad funcional: potenciando la versatilidad en las tareas laborales**

La flexibilidad funcional en el entorno laboral es una respuesta adaptativa a los cambios rápidos y continuos en el entorno empresarial. Esta dimensión de la flexibilidad laboral permite a los trabajadores desempeñar una variedad de roles y responsabilidades que se adaptan a las necesidades fluctuantes de la organización, desafiando así las estructuras jerárquicas tradicionales y promoviendo un ambiente de trabajo basado en la adaptabilidad y colaboración (Ludeña, 2019).

Ejemplos de flexibilidad funcional:

- Trabajo en equipos multidisciplinarios: Promueve la colaboración entre empleados de diversas áreas, permitiendo un enfoque integral para abordar desafíos complejos, facilitando así una mayor adaptación y respuesta a las necesidades del mercado (Ludeña, 2019).
- Rotación de puestos: Esta práctica permite a los empleados explorar diversas funciones dentro de la empresa, enriqueciendo su experiencia y aumentando su valor dentro de la organización. Es una estrategia clave para el desarrollo de habilidades y la retención de empleados.

- Desarrollo de habilidades múltiples: Las organizaciones fomentan el aprendizaje continuo, permitiendo a los trabajadores adquirir competencias en diversas áreas, lo que los hace más versátiles y preparados para adaptarse a diversos roles según sea necesario.
- Trabajo en proyectos: A diferencia de los roles permanentes, los empleados pueden ser asignados a proyectos específicos que demanden un conjunto particular de habilidades, lo que mejora la eficiencia y la efectividad del trabajo en equipo.
- Gestión de la carga de trabajo: Permite a los trabajadores manejar y equilibrar su carga de trabajo al alternar entre tareas de diferente intensidad, ayudando a prevenir la fatiga y mejorar la satisfacción laboral.

La flexibilidad funcional no solo beneficia a los empleados en términos de satisfacción y desarrollo profesional, sino que también potencia la productividad y la innovación dentro de las organizaciones. Los trabajadores que pueden adaptarse rápidamente a diferentes roles son más capaces de responder a los desafíos que surgen en un entorno empresarial dinámico y en constante cambio (Ludeña, 2019).

En el contexto peruano, donde el ritmo de cambio e innovación es constante, la flexibilidad funcional se muestra como una estrategia efectiva para mantener la competitividad y agilidad empresarial. La implementación adecuada de esta flexibilidad requiere políticas de recursos humanos que promuevan la formación continua y un liderazgo que valore y fomente la adaptabilidad y el aprendizaje continuo.

#### **2.2.7.3.Flexibilidad numérica: adaptando el personal según las fluctuaciones de la demanda**

La flexibilidad numérica es una faceta crucial de la flexibilidad laboral que permite a las empresas adaptar su fuerza laboral a las demandas cambiantes del mercado y los ciclos económicos. Esta adaptabilidad puede manifestarse en diversas formas, como la contratación

de personal temporal durante picos de demanda o la reducción de personal en tiempos de baja actividad, contribuyendo a la optimización de costos y recursos y al mantenimiento de la competitividad (Arancibia Fernández, 2011).

Ejemplos de flexibilidad numérica:

- Contratación de empleados temporales: Durante períodos de alta demanda, como la temporada navideña, las empresas pueden contratar trabajadores adicionales para responder a las necesidades incrementadas de producción (Sanguineti, 2020).
- Contratación bajo demanda: Algunas organizaciones mantienen una reserva de trabajadores calificados que pueden ser llamados a trabajar según las necesidades emergentes, lo que permite una rápida adaptación a los cambios del mercado.
- Reducción de personal: En periodos de menor demanda, las empresas pueden reducir temporalmente su fuerza laboral mediante despidos temporales o reducción de jornada, ayudando a controlar los costos laborales sin comprometer la capacidad de respuesta a largo plazo.
- Trabajo por proyectos: Las empresas pueden optar por contratar personal específicamente para proyectos concretos, en lugar de mantener un personal amplio y fijo, lo que aumenta la flexibilidad y reduce los costos de personal innecesarios.
- Subcontratación: En lugar de aumentar la plantilla interna, las empresas pueden subcontratar ciertas funciones o procesos a terceros para manejar picos de demanda sin incurrir en los costos asociados con la contratación de más empleados permanentes.

Esta adaptabilidad es esencial para mantener la competitividad, pero también presenta desafíos, como la posible inestabilidad laboral y la falta de beneficios a largo plazo para los trabajadores temporales, lo que plantea problemas éticos y de equidad laboral que deben ser abordados (Sanguineti, 2020).

En el contexto peruano, donde las variaciones en la demanda y la producción pueden ser

significativas, la flexibilidad numérica es particularmente relevante. Las políticas de gestión de personal deben, por lo tanto, equilibrar la adaptabilidad empresarial con la protección de los derechos de los trabajadores para asegurar un desarrollo económico sostenible y equitativo (Arancibia Fernández, 2011).

#### **2.2.7.4. Flexibilidad espacial: desarrollando un entorno laboral más allá de las fronteras físicas**

La flexibilidad espacial es una dimensión esencial de la flexibilidad laboral que ha ganado impulso en los últimos años, impulsada por avances tecnológicos y cambios en las preferencias laborales de los trabajadores. Esta dimensión reconoce que el lugar de trabajo trasciende un espacio físico único, permitiendo operar más allá de las paredes de una oficina tradicional. La flexibilidad espacial brinda a los trabajadores la capacidad de realizar sus tareas desde diversas ubicaciones, ya sea desde casa, un espacio de coworking, o incluso desde diferentes ciudades o países (RAYMOND, 2020).

Ejemplos de flexibilidad espacial:

- Trabajo remoto (teletrabajo): Los trabajadores pueden realizar sus tareas desde casa u otros lugares fuera de la oficina tradicional, lo que ofrece beneficios como la eliminación de tiempos de desplazamiento y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal (Arancibia Fernández, 2011).
- Espacios de coworking: Permiten a los empleados trabajar en ambientes compartidos que fomentan la colaboración con profesionales de distintas industrias, potenciando un ambiente creativo.
- Movilidad geográfica: Ofrece a los trabajadores la opción de cambiar su ubicación geográfica según necesidades o preferencias personales, beneficiando a empresas con presencia en múltiples localidades.

- Horarios descentralizados: Facilitan la elección de cuándo y dónde trabajar, permitiendo a los empleados trabajar durante horas de mayor productividad desde casa y asistir a la oficina para reuniones cuando sea necesario.
- Trabajo en equipos virtuales: Los equipos pueden estar compuestos por miembros ubicados en diferentes partes del mundo, colaborando eficazmente a través de herramientas de comunicación en línea.

La flexibilidad espacial no solo proporciona comodidad y opciones para los trabajadores, sino que también puede mejorar la productividad y el compromiso. La posibilidad de diseñar un ambiente de trabajo óptimo puede elevar la satisfacción laboral y la motivación (Ferro Delgado, 2014). Además, permite a las organizaciones acceder a un talento diverso sin restricciones geográficas.

No obstante, la implementación efectiva de la flexibilidad espacial requiere una comunicación clara, infraestructura tecnológica robusta y una gestión adecuada del rendimiento. Es fundamental que los trabajadores se sientan integrados a la cultura organizacional, independientemente de su presencia física en la oficina, y que se aborden temas como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la seguridad de datos en entornos remotos.

En Perú, donde el tráfico y los problemas de conectividad pueden afectar significativamente a las ciudades, la flexibilidad espacial ofrece una estrategia valiosa para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia operativa. Sin embargo, es vital que las políticas de trabajo remoto y flexibilidad espacial se elaboren en consonancia con las regulaciones laborales y los intereses de los empleados, maximizando los beneficios para las organizaciones.

#### **2.2.7.5.Flexibilidad salarial: innovación en la compensación laboral**

La flexibilidad salarial es una dimensión contemporánea de la flexibilidad laboral que

desafía los paradigmas tradicionales de compensación. Esta aproximación adapta la remuneración a las contribuciones y al desempeño de los trabajadores de manera más precisa y equitativa, considerando las dinámicas laborales cambiantes y las aspiraciones individuales (Sanguineti, 2020).

#### Ejemplos de Flexibilidad Salarial:

- Sistemas de pago variables: En lugar de un salario fijo, los trabajadores pueden recibir una parte de su compensación basada en el desempeño, incluyendo bonificaciones por cumplimiento de objetivos o resultados excepcionales (Arancibia Fernández, 2011).
- Remuneración por resultados: Los empleados son recompensados según los resultados tangibles que logran, como ventas realizadas, proyectos completados o metas alcanzadas, creando un incentivo para el alto rendimiento.
- Esquemas de compensación flexibles: Permite a los trabajadores personalizar su paquete de compensación según sus necesidades, eligiendo entre beneficios monetarios, de salud, días de vacaciones adicionales u otras compensaciones.
- Compartir beneficios: Los empleados pueden participar en las ganancias de la empresa a través de programas de participación en utilidades o propiedad de acciones, alineando los intereses de los empleados con el éxito organizacional a largo plazo.
- Salarios basados en habilidades: La compensación se basa en las habilidades específicas que los empleados poseen y que son valiosas para la organización, con la posibilidad de aumentos salariales conforme adquieran nuevas habilidades.

La flexibilidad salarial busca satisfacer la demanda de una remuneración más personalizada y motivadora, vinculando directamente la compensación con el desempeño y los logros individuales. Esta estrategia puede impulsar la productividad y el compromiso de los empleados, además de ser un método efectivo para atraer y retener talento, haciendo que los trabajadores se sientan valorados y reconocidos por sus contribuciones (Ferro Delgado, 2014).

Sin embargo, implementar la flexibilidad salarial implica desafíos, como establecer métricas de desempeño claras y equitativas. La transparencia y la comunicación efectiva son cruciales para asegurar que los empleados comprendan los sistemas de compensación y se sientan motivados por ellos.

En el contexto peruano, donde la competencia por el talento es intensa y las aspiraciones individuales son diversas, la flexibilidad salarial puede ser una estrategia atractiva para las organizaciones que buscan diferenciarse y motivar a su fuerza laboral. Es esencial que las políticas de compensación sean coherentes con las normas laborales y se establezcan de manera transparente para garantizar la confianza y el compromiso de los empleados.

#### **2.2.8. Desregulación Laboral o Flexibilidad Laboral**

La desregulación laboral representa un enfoque radical que busca la eliminación de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual, implicando la eliminación de todos los obstáculos legales al empleo de mano de obra, mediante la extensión o recuperación de prerrogativas de dirección de empresas (Lasierra Esteban, 2018) fundamentándose en la premisa de que las fuerzas de mercado determinen el equilibrio entre oferta y demanda" sin interferencias regulatorias.

La flexibilidad laboral, en contraste, constituye un concepto de adaptación que mantiene marcos regulatorios mientras permite "realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo" (Palacio & Álvarez, 2004), conceptualizándose como "la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico" sin eliminar completamente las protecciones laborales. Recio (2007), critica que "el tema de la flexibilidad laboral se ha vinculado casi exclusivamente con procesos de desregulación laboral" cuando conceptualmente la flexibilidad busca equilibrio entre adaptabilidad empresarial y protección

del trabajador, no la eliminación total de derechos laborales (Palacio & Álvarez, 2004; OIT, 1998)

### **2.2.9. Adopción de la flexibilidad laboral**

La adopción de la flexibilidad laboral a nivel global ha sido impulsada por varios factores clave, respondiendo a la evolución constante de las prácticas laborales en un mundo que cambia rápidamente.

- Tecnología avanzada: La conectividad digital ha eliminado las barreras geográficas y temporales para la realización del trabajo. El acceso a herramientas avanzadas de comunicación y colaboración en línea ha facilitado el trabajo remoto y la colaboración virtual, permitiendo a las organizaciones operar de manera más fluida y flexible (Arancibia Fernández, 2011).
- Competitividad y cambios económicos: En un mercado global altamente competitivo y en constante cambio, la flexibilidad laboral se ha convertido en una estrategia crucial para adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes de la industria y mantener una ventaja competitiva (Sanguineti, 2020).
- Diversidad de la fuerza laboral: con una fuerza laboral cada vez más diversa, las organizaciones han reconocido la necesidad de adaptar los entornos de trabajo para acomodar diferentes necesidades y estilos de trabajo. La flexibilidad laboral ayuda a crear entornos inclusivos y productivos, promoviendo una mayor satisfacción y retención del personal (Ferro Delgado, 2014).
- Cambio en las expectativas de los empleados: las nuevas generaciones de trabajadores valoran la autonomía, el desarrollo profesional y la flexibilidad en sus roles laborales. Adaptarse a estas expectativas es esencial para atraer y retener talento en un entorno laboral competitivo (Sanguineti, 2020).

- Evolución de las relaciones laborales: las relaciones laborales han evolucionado hacia modelos más colaborativos y basados en proyectos. Esto ha llevado a la adopción de prácticas laborales más flexibles para adaptarse a estas nuevas dinámicas laborales, permitiendo a las organizaciones ser más ágiles y responder mejor a las necesidades del proyecto (Ferro Delgado, 2014).

En resumen, la flexibilidad laboral a nivel global es una respuesta a la necesidad de adaptación de las prácticas laborales en un mundo en constante cambio. Las organizaciones buscan formas más eficientes de operar y retener talento, mientras que los trabajadores aspiran a una mayor autonomía y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A medida que la tecnología y la economía continúan evolucionando, la flexibilidad laboral probablemente seguirá siendo una estrategia esencial para navegar por las complejidades del entorno laboral moderno.

### **2.2.10. Importancia de la flexibilidad laboral en la economía y el empleo**

La flexibilidad laboral emerge como un pilar crítico en la interacción entre la economía, las organizaciones y el bienestar de los trabajadores. En un mundo caracterizado por cambios rápidos y continuos, la capacidad de adaptarse y responder a las demandas cambiantes es fundamental para el crecimiento económico y la competitividad empresarial. Esta se sumerge en la importancia de la flexibilidad laboral como un motor impulsor del dinamismo económico y un vehículo para la creación y retención de empleo.

#### **2.2.10.1. Contribución al crecimiento económico y competitividad empresarial**

La flexibilidad laboral es una herramienta estratégica esencial que puede estimular el crecimiento económico y mejorar la competitividad empresarial de varias maneras significativas:

- Adaptación a las demandas del mercado: las empresas que implementan prácticas

laborales flexibles pueden ajustar rápidamente sus operaciones y recursos humanos a las cambiantes condiciones del mercado. Esta capacidad de adaptación les permite aprovechar oportunidades emergentes y minimizar riesgos, resultando en una producción más eficiente y rentable (Arancibia Fernández, 2011).

- Innovación y agilidad: la flexibilidad laboral fomenta la innovación al facilitar la colaboración diversa y permitir la contribución de habilidades especializadas en función de las necesidades específicas de cada proyecto. La capacidad para formar equipos multidisciplinarios rápidamente puede impulsar la creatividad y la resolución de problemas, elementos cruciales para el desarrollo de nuevos productos y servicios (Ferro Delgado, 2014).
- Inversión y expansión empresarial: con una fuerza laboral flexible, las empresas pueden sentirse más seguras al invertir y expandirse, ya que pueden ajustar su tamaño y composición laboral de acuerdo con las condiciones de mercado. Esto facilita la exploración de nuevos mercados y la implementación de proyectos innovadores, contribuyendo al crecimiento a largo plazo de la empresa (Sanguineti, 2020).
- Competitividad global: en un entorno económico globalizado, la flexibilidad laboral permite a las empresas competir eficazmente en mercados internacionales. Adaptándose a diversas culturas empresariales y respondiendo ágilmente a las condiciones económicas y regulatorias cambiantes, las empresas pueden mejorar su posicionamiento global y su capacidad para operar a través de fronteras (Sanguineti, 2020).

La flexibilidad laboral no solo beneficia a las empresas en términos de operaciones y rentabilidad, sino que también apoya el crecimiento económico general al promover una mayor productividad y eficiencia en el mercado laboral. Las políticas que facilitan la flexibilidad laboral pueden, por tanto, ser vistas como inversiones en el capital humano y la infraestructura

económica de una nación.

#### **2.2.10.2. Relación entre flexibilidad laboral y generación de empleo**

La relación entre flexibilidad laboral y generación de empleo es compleja y objeto de amplio debate. Cuando se implementa de manera equilibrada y ética, la flexibilidad laboral puede actuar como un catalizador para la creación de empleo:

- Fomento de nuevos modelos de empleo: la flexibilidad laboral facilita la aparición de nuevos modelos de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el freelance y el teletrabajo. Estos modelos pueden proporcionar oportunidades de empleo para personas que necesitan o prefieren horarios más flexibles, ampliando el acceso al mercado laboral para estudiantes, cuidadores y otros grupos (Sanguineti, 2020).
- Estímulo al emprendimiento: al ofrecer mayor autonomía sobre el manejo del tiempo, la flexibilidad laboral puede incentivar a los individuos a emprender y crear sus propios negocios, contribuyendo así al dinamismo económico y a la innovación (Arancibia Fernández, 2011).
- Adaptación a diferentes ciclos económicos: en períodos de incertidumbre económica, la flexibilidad laboral permite a las empresas ajustar su fuerza laboral de manera ágil y eficiente. Esto ayuda a evitar despidos masivos y a mantener el empleo durante tiempos difíciles, estabilizando la economía y protegiendo a las comunidades (Ferro Delgado, 2014).
- Equilibrio entre la demanda y la oferta: la flexibilidad laboral ayuda a equilibrar la oferta y la demanda de trabajo, permitiendo a las empresas contratar de acuerdo con sus necesidades operativas y a los trabajadores encontrar roles que se ajusten a sus habilidades y preferencias, optimizando así el mercado laboral (Sanguineti, 2020).

Sin embargo, es crucial implementar la flexibilidad laboral con precaución para prevenir

abusos y asegurar la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores. Una implementación equilibrada que considere tanto las necesidades de las empresas como el bienestar de los empleados puede ser un motor significativo para el crecimiento económico sostenible y la prosperidad a largo plazo.

En última instancia, la relación entre flexibilidad laboral y empleo es un campo fértil para la investigación y el diálogo continuo, en busca de soluciones efectivas y éticas que beneficien tanto a trabajadores como a empleadores.

### **2.2.11. Flexibilidad laboral en el contexto peruano: adaptación a los desafíos y oportunidades**

La flexibilidad laboral en el contexto peruano se convierte en un espejo que refleja tanto los desafíos como las promesas de una economía en evolución y una fuerza laboral diversa. Desde las majestuosas cumbres de los Andes hasta las vibrantes ciudades costeras, el Perú se encuentra en una encrucijada económica y social. Esta sección examina cómo la flexibilidad laboral se entrelaza con las realidades económicas y laborales del país, abordando tanto los obstáculos a superar como las oportunidades por aprovechar.

#### **2.2.11.1. Situación laboral y económica en el Perú: un análisis complejo y perspectivas cambiantes**

La situación laboral y económica en Perú representa un tapiz multifacético que refleja tanto el progreso económico como desafíos persistentes.

Crecimiento económico y desigualdades sociales: Perú ha experimentado un crecimiento económico notable en las últimas décadas, emergiendo como una de las economías de más rápido crecimiento en América Latina. Sectores clave como la minería, la agricultura, el turismo y la manufactura han sido pilares de este impulso económico. Sin embargo, este crecimiento ha sido desigual, exacerbando las desigualdades en la distribución de ingresos y

oportunidades entre diferentes sectores de la población (Arancibia Fernández, 2011).

Empleo e informalidad: aunque la tasa de empleo es relativamente alta, una gran parte de la fuerza laboral participa en el sector informal. Esta situación implica que muchos trabajadores carecen de protecciones laborales básicas, acceso a beneficios y seguridad en el empleo. El empleo informal se caracteriza frecuentemente por condiciones de trabajo precarias, bajos salarios y falta de acceso a servicios esenciales (Sanguineti, 2020).

Subempleo y calidad del empleo: el subempleo también representa un desafío significativo, con muchos trabajadores incapaces de encontrar empleo a tiempo completo que pague salarios adecuados, lo que resulta en una calidad de empleo deficiente. Esta situación contribuye a la inseguridad financiera y limita las oportunidades de desarrollo personal y profesional (Ferro Delgado, 2014).

Brechas geográficas y sociales: existen notables disparidades económicas y sociales entre las diferentes regiones del Perú. Mientras que áreas urbanas como Lima muestran un desarrollo económico avanzado, las regiones rurales y las comunidades indígenas enfrentan dificultades significativas en términos de acceso a empleo, educación y servicios básicos, subrayando una brecha profunda en las oportunidades y el bienestar entre diversas zonas del país (Arancibia Fernández, 2011).

Formalización laboral: la formalización del empleo sigue siendo un desafío importante, con muchos trabajadores, particularmente en el sector informal, sin acceso a beneficios como seguro de salud o jubilación. La formalización es crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y para impulsar la productividad y el crecimiento económico sostenible (Sanguineti, 2020).

Perspectivas futuras y desafíos continuos: a pesar de los avances económicos, abordar los desafíos laborales y económicos restantes requiere una estrategia integral que incluya la promoción de empleos de calidad, la reducción de las desigualdades, y la mejora de la

educación y la capacitación. Adoptar tecnología y fomentar la innovación también podría mejorar significativamente la situación laboral y económica del país.

En resumen, la situación laboral y económica en Perú es compleja, con avances significativos y desafíos persistentes. Si bien el crecimiento económico ha sido notable, es esencial abordar las desigualdades y mejorar la calidad del empleo para garantizar un desarrollo equitativo y sostenible en todas las regiones del país.

### **2.2.12. Desafíos y oportunidades de la flexibilidad laboral: navegando por un camino de cambio.**

La flexibilidad laboral, si bien ofrece promesas de adaptabilidad y mejora en el entorno laboral, no está exenta de desafíos y consideraciones éticas. En el contexto peruano, donde la economía y la fuerza laboral están en constante evolución, es esencial comprender tanto las oportunidades que la flexibilidad laboral puede brindar como los desafíos que deben superarse para su implementación efectiva y equitativa.

#### **2.2.12.1. Desafíos de la flexibilidad laboral.**

La flexibilidad laboral, a pesar de sus numerosos beneficios, presenta varios desafíos significativos que deben ser gestionados cuidadosamente para evitar consecuencias negativas:

- Explotación laboral: uno de los principales riesgos asociados con la flexibilidad laboral es su potencial para ser utilizada como herramienta de explotación. Esto puede manifestarse en formas como bajos salarios, horarios de trabajo irregulares y la falta de beneficios laborales básicos. Estas condiciones pueden llevar a situaciones en las que los trabajadores reciben una compensación inadecuada por su labor, careciendo de la protección y el apoyo que la legislación laboral tradicionalmente proporciona (Sanguineti, 2020).
- Desigualdad y discriminación: la flexibilidad laboral también puede exacerbar las

desigualdades existentes dentro de la sociedad. Específicamente, puede afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos, como mujeres, personas mayores y trabajadores de bajos ingresos, quienes podrían enfrentar barreras adicionales para acceder a empleos flexibles que ofrezcan condiciones justas y equitativas (Arancibia Fernández, 2011).

- Pérdida de derechos laborales: la implementación inadecuada de políticas de flexibilidad laboral puede resultar en la erosión de derechos laborales fundamentales. Esto incluye la seguridad en el empleo, las horas de trabajo justas, y la protección contra la discriminación y el abuso laboral. Sin salvaguardias adecuadas, los trabajadores podrían encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, sin el respaldo necesario para defender sus derechos (Ferro Delgado, 2014).
- Impacto en la salud mental: los horarios de trabajo irregularmente flexibles pueden tener efectos adversos en la salud mental de los empleados. La falta de una estructura de trabajo consistente puede generar niveles elevados de estrés y agotamiento, especialmente si los trabajadores luchan por equilibrar las demandas laborales con las personales y familiares (Sanguineti, 2020).

Estos desafíos subrayan la necesidad de abordar la flexibilidad laboral con un enfoque equilibrado y ético. Es crucial que las políticas diseñadas para fomentar la flexibilidad en el lugar de trabajo también consideren y protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores, garantizando que la flexibilidad no se convierta en una fuente de injusticia laboral.

#### **2.2.12.2. Oportunidades de la flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral ofrece numerosas oportunidades para mejorar tanto el entorno laboral como la competitividad empresarial:

- Equilibrio trabajo-vida: una gestión adecuada de la flexibilidad laboral puede permitir

a los trabajadores alcanzar un mejor equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida. Esto no solo mejora la moral del empleado, sino que también puede reducir la rotación y aumentar la productividad (Sanguineti, 2020).

- Inclusión de diversas poblaciones: la flexibilidad laboral abre oportunidades de empleo para segmentos de la población que podrían enfrentar barreras en entornos de trabajo más tradicionales, como personas con discapacidades, padres jóvenes y adultos mayores, facilitando su integración en la fuerza laboral (Arancibia Fernández, 2011).
- Adaptación a las demandas del mercado: en un mercado económico en constante cambio, la flexibilidad laboral permite a las empresas ajustar rápidamente su fuerza laboral a las fluctuaciones de la demanda. Esto es crucial para mantener la competitividad y puede ser determinante para la supervivencia y el crecimiento de la empresa (Ferro Delgado, 2014).
- Estímulo al emprendimiento: la flexibilidad laboral también puede fomentar el espíritu emprendedor al permitir a los individuos combinar sus trabajos con oportunidades empresariales. Esto puede conducir a una mayor innovación y creación de empleo, impulsando la economía a través del desarrollo de nuevas empresas y tecnologías (Sanguineti, 2020).

#### Consideraciones éticas y sociales:

Para asegurar que la flexibilidad laboral funcione como una fuerza positiva en el mercado laboral peruano, es esencial considerar aspectos éticos y sociales importantes:

- Protección de derechos: es fundamental que cualquier enfoque de flexibilidad laboral proteja los derechos fundamentales de los trabajadores, respetando las normas laborales y las leyes vigentes para prevenir la explotación y asegurar condiciones de trabajo justas (Arancibia Fernández, 2011).

- Inclusión y diversidad: la flexibilidad laboral debe diseñarse de manera inclusiva, atendiendo las necesidades de diversos grupos de trabajadores y evitando cualquier forma de discriminación (Ferro Delgado, 2014).
- Negociación colectiva: la implementación de políticas de flexibilidad laboral debe incluir la negociación colectiva y asegurar la participación activa de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, garantizando que sus voces sean escuchadas y consideradas (Sanguineti, 2020).
- Monitoreo y evaluación: es crucial establecer mecanismos robustos de monitoreo y evaluación para verificar que la flexibilidad laboral esté teniendo los efectos deseados y que no conduzca a la pérdida de derechos o al aumento de la explotación.

En resumen, la flexibilidad laboral en Perú es una herramienta con un gran potencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al crecimiento económico. Sin embargo, su implementación exitosa requiere un enfoque equilibrado y cuidadoso que considere tanto las oportunidades como los desafíos, buscando un equilibrio entre las necesidades empresariales y el bienestar de los trabajadores.

#### **2.2.13. Bases Epistemológicas**

El presente marco epistemológico tiene por objeto examinar corrientes filosóficas que fundamentan distintos abordajes metodológicos en el estudio de fenómenos sociales y, en particular, en el análisis jurídico de la flexibilidad laboral en el contexto peruano. La pertinencia de este marco epistemológico radica en que la investigación sobre flexibilidad laboral no puede limitarse a la descripción normativa o al análisis doctrinario, sino que debe integrar una reflexión sobre los presupuestos metodológicos que orientan la producción de conocimiento en este campo.

### **2.2.13.1. Empirismo y Positivismo Económico: La legitimación por datos y la invisibilización de lo cualitativo**

El empirismo epistemológico constituye una de las tradiciones filosóficas fundamentales de la modernidad occidental. Esta corriente sostiene que todo conocimiento legítimo deriva de la experiencia sensorial y que únicamente aquello que puede ser verificado mediante observación directa posee validez cognitiva auténtica. Como explica Manzo (2016), esta tradición defendió que "hay sólo conocimiento de la experiencia que se basa en lo dado inmediatamente" (p. 15).

Auguste Comte (1798-1857), fundador del positivismo, radicalizó los planteamientos empíricos al proponer que las ciencias sociales debían adoptar los mismos métodos que las ciencias naturales. Bourdeau (2008) señala que para Comte, el advenimiento de la ciencia positiva marcaba la superación definitiva de las etapas teológica y metafísica del desarrollo intelectual humano (p. 45).

El positivismo comtiano se caracterizó por tres principios: (1) el rechazo radical de toda explicación metafísica o teológica, (2) la búsqueda de leyes naturales invariables, y (3) la subordinación del conocimiento al criterio de verificación observacional. Como señala Fernández (2008), para Comte "la observación desplaza a la imaginación" y la política debe volverse "positiva" (p. 4). El positivismo lógico del Círculo de Viena llevó estos planteamientos a su máxima expresión. Morelos Gómez y De La Hoz Granadillo (2018) explican que se estableció "la demarcación del contenido científico legítimo" mediante el principio de verificación (p. 3). Todo enunciado no verificable empíricamente debía ser descartado como carente de sentido cognitivo.

No obstante la crítica antipositivista ha cuestionado radicalmente estos supuestos. Autores como Thomas Kuhn demostraron que la observación nunca es "pura", sino que está mediada por marcos conceptuales. Como evidenciaron Weber y los hermeneutas, los fenómenos

sociales requieren un método de "comprensión" (Verstehen) que acceda al sentido subjetivo de las acciones (Weber, 2006, p. 170).

Para la presente investigación, el empirismo positivista ofrece utilidad limitada. Los datos macroeconómicos proporcionan contexto necesario, pero resulta crucial complementarlos con métodos cualitativos: entrevistas en profundidad con trabajadores, análisis de casos judiciales, reconstrucción de trayectorias laborales. La investigación debe resistir la reducción positivista, privilegiando metodologías que reconozcan la complejidad cualitativa del fenómeno laboral.

#### **2.2.13.2. Milton Friedman y el Instrumentalismo: La legitimación neoliberal de la desregulación laboral**

Milton Friedman (1912-2006) sostuvo que "la utilidad de una teoría depende del éxito de sus pronósticos y no del realismo descriptivo de sus supuestos" (Caballero Urdiales & Pondé, 2016, p. 128). Más aún, afirmó paradójicamente que "cuanto más significativa sea la teoría, más irreales serán sus supuestos" (p. 128). El modelo friedmaniano asume agentes con "racionalidad completa, entendidos como maximizadores de utilidad dotados de información perfecta" (Palley, 2014, p. 76). Sobre esta base, Friedman justificó la desregulación laboral argumentando que cualquier intervención estatal distorsiona el equilibrio óptimo del mercado.

La racionalidad instrumental friedmaniana, centrada en la eficiencia de medios para alcanzar fines económicos mediante cálculos costo-beneficio defendió explícitamente la "flexibilización de precios, desregulaciones y privatizaciones", la "abolición de salarios mínimos" y la eliminación de regulaciones protectoras, argumentando que tales medidas liberarían las fuerzas del mercado para generar prosperidad. El instrumentalismo metodológico de Milton Friedman constituye el fundamento epistemológico del neoliberalismo económico que ha impulsado globalmente las reformas de flexibilización laboral. Esta epistemología permite a los defensores de la flexibilidad laboral argumentar que, independientemente de si

los trabajadores son realmente "agentes racionales maximizadores" o si los mercados funcionan perfectamente, las predicciones de la teoría neoclásica —que la desregulación aumentará el empleo y la competitividad— justifican las reformas.

Sin embargo, la aplicación práctica de estas ideas ha generado resultados profundamente cuestionables desde perspectivas de justicia social y derechos humanos. La implementación de este tipo de políticas en Chile durante la dictadura de Pinochet mediante los "Chicago Boys" evidenció cómo el instrumentalismo económico puede coexistir con autoritarismo político y generar costos sociales devastadores, incluyendo "aumento dramático del desempleo, caída de salarios reales, erosión de derechos laborales, incremento de desigualdad" (Palley, 2014, p. 35).

La crítica keynesiana ha señalado que la teoría de Friedman es "incapaz de explicar fenómenos como el desempleo persistente, la desigualdad creciente y las asimetrías de poder en las relaciones laborales", cuestionando tanto la calidad como la perdurabilidad de sus argumentos económicos (Palley, 2014). Para responder jurídicamente a los discursos que legitiman la flexibilidad laboral en términos friedmanianos, es fundamental argumentar que: (1) la eficiencia económica no puede ser el único criterio de evaluación de políticas laborales, debiendo subordinarse a principios constitucionales de dignidad humana y justicia social, (2) el supuesto de "agentes racionales" ignora las profundas asimetrías de información y poder entre empleadores y trabajadores que justifican la protección jurídica del trabajador como parte débil del contrato, (3) el "poder predictivo" de las teorías neoliberales ha fallado sistemáticamente en predecir crisis económicas y sus consecuencias sociales, y (4) el Derecho del Trabajo no puede reducirse a instrumento de eficiencia económica, constituyendo un corpus de derechos fundamentales irrenunciables que limitan legítimamente la "libertad de mercado".

El instrumentalismo friedmaniano resulta útil principalmente como objeto de crítica. Comprender su lógica interna permite identificar dónde la argumentación neoliberal es vulnerable: brecha entre supuestos teóricos y condiciones reales, fracasos empíricos,

incompatibilidad entre eficiencia y derechos fundamentales.

### **2.2.13.3. Max Weber: Racionalidad instrumental**

Max Weber distinguió entre racionalidad instrumental (*Zweckrationalität*), caracterizada por "la persecución metódica de un fin práctico a través de un cálculo preciso de medios adecuados" (Aguilar, 2020, p. 13), y racionalidad sustantiva (*Wertrationalität*), orientada por valores éticos independientemente de su eficacia. La modernización occidental implica racionalización donde "la razón instrumental no tiene elementos para definir valores y fundamentar su obligatoriedad social. Se ocupa de hechos, no de valores" (Aguilar, 2020, p. 10). El triunfo de la racionalidad técnica genera "desencantamiento del mundo" pero carece de capacidad para establecer el sentido de la vida social.

No obstante, Weber advirtió que la racionalidad instrumental, siendo "incapaz de definir y prescribir el sentido del mundo, que se define sobre la base de un sistema de valores", genera una tensión irresoluble con la racionalidad sustantiva orientada por principios éticos y convicciones morales (Aguilar, 2020). Esta distinción resulta crucial para responder a los discursos de legitimación de la flexibilidad laboral: mientras los argumentos neoliberales operan exclusivamente en el registro de la racionalidad instrumental (eficiencia, competitividad, crecimiento), el Derecho del Trabajo históricamente se ha fundamentado en racionalidad sustantiva vinculada a valores de justicia social, dignidad humana, igualdad material y protección del débil. Como señala la crítica latinoamericana, la teoría weberiana "tiene límites y responde a condiciones históricas específicas de la sociedad occidental y el proyecto de la modernidad", requiriendo reelaboración desde contextos periféricos (Portal Amelica, 2024). Para una argumentación jurídica crítica frente a la flexibilización es fundamental sostener que: (1) el predominio de la racionalidad instrumental en las relaciones laborales representa un empobrecimiento normativo que subordina valores constitucionales a

imperativos económicos, (2) el Derecho Laboral debe preservar espacios de racionalidad sustantiva irreductibles al cálculo costo-beneficio, (3) la "jaula de hierro" de la racionalización instrumental que Weber identificó puede y debe ser limitada por decisiones normativas democráticas que prioricen la dignidad humana sobre la eficiencia económica, y (4) la pretendida neutralidad técnica de las reformas laborales flexibilizadoras oculta opciones valorativas que favorecen sistemáticamente al capital sobre el trabajo.

#### **2.2.13.4. Individualismo Metodológico (Smith-Hayek)**

El individualismo metodológico proporciona la base epistemológica para uno de los argumentos centrales en la legitimación de la flexibilidad laboral: la idea de que las relaciones laborales deben entenderse como contratos libremente pactados entre individuos autónomos, donde la regulación estatal constituye una "intromisión" injustificada en la libertad contractual. Esta perspectiva busca explicar fenómenos sociales "a partir de las acciones, motivaciones y decisiones de los individuos", considerando al agente individual como unidad básica de análisis (Salles, 2003). Los defensores de la flexibilización argumentan, siguiendo la tradición de Adam Smith, que los individuos "persiguiendo sus propios intereses" generan mediante mecanismos espontáneos del mercado "resultados sociales beneficiosos no intencionales", constituyendo un "orden espontáneo" que no requiere ni debe tener regulación externa. Friedrich von Hayek profundizó esta lógica distinguiendo entre un "individualismo verdadero" —que reconoce limitaciones cognitivas de los agentes y la imposibilidad de diseñar racionalmente el orden social— y un "individualismo falso" del racionalismo constructivista, concluyendo que las regulaciones laborales representan precisamente ese constructivismo erróneo que pretende sustituir el orden espontáneo del mercado por diseño artificial. Desde esta óptica, la desregulación laboral simplemente permite que trabajadores y empleadores negocien libremente los términos de su relación, generando contratos eficientes que reflejan preferencias

individuales sin imposiciones estatales.

Sin embargo, este argumento contiene múltiples falacias que deben ser desmanteladas desde una perspectiva crítica del Derecho del Trabajo. El individualismo metodológico presenta "limitaciones significativas al invisibilizar las relaciones de poder, las estructuras institucionales y las condiciones históricas que condicionan sistemáticamente las decisiones individuales", incurriendo en "atomismo social" que ignora factores estructurales capaces de transformar radicalmente las condiciones de negociación.

#### **2.2.13.5. Funcionalismo Sistémico Parson-Durkheim:**

Émile Durkheim definió "hechos sociales" como realidades externas, colectivas y coercitivas. Las funciones son "maneras de actuar definidas que se repiten porque dependen de condiciones generales de la vida social" (Lorenc Valcarce, 2014, p. 193). El método funcionalista examina qué función cumple cada hecho social para la cohesión del organismo social. Durkheim sostuvo que los hechos sociales son "externos al individuo" y ejercen "poder de coerción" sobre él, existiendo con anterioridad y siendo colectivos porque forman parte de la cultura social. Durkheim entendía "los conflictos como anomalías dentro del avance hacia el orden y el progreso", limitando su capacidad para analizar las contradicciones estructurales del capitalismo y las luchas entre capital y trabajo.

Talcott Parsons desarrolló el esquema AGIL: todo sistema social debe resolver cuatro imperativos funcionales: Adaptación (A), consecución de metas o Goals (G), Integración (I) y mantenimiento de patrones culturales o Latency (L). "La sociedad se mantendrá estable en tanto se satisfagan sus necesidades" mediante "adaptación, diferenciación, inclusión y generalización de valores" (García-Valdés, 2016, p. 209).

Parsons sostuvo que "el sistema social está integrado por las acciones de los individuos" pero que estos sistemas "implican elementos esenciales que no pueden investigarse solo al nivel

individual", reivindicando un "holismo teórico" que permite presentar las transformaciones laborales como imperativos sistémicos que trascienden voluntades o intereses particulares

El funcionalismo presenta sesgo conservador al privilegiar orden y estabilidad sobre conflicto y cambio. Romero Contreras y Liendo Vera (2003) señalan que "invisibiliza conflicto y dominación" al presentar la sociedad como organismo armónico donde cada elemento cumple función necesaria (p. 151). Los defensores académicos de la flexibilización argumentan que, ante transformaciones en el entorno económico global (subsistema de adaptación), resulta "funcionalmente necesario" ajustar las instituciones laborales (subsistema social) para mantener el equilibrio sistémico, pues de lo contrario el sistema social enfrenta disfuncionalidades que amenazan su supervivencia. Esta perspectiva sistémica despolitiza radicalmente la flexibilización, presentándola como ajuste técnico-funcional necesario antes que como opción política contestable.

En el contexto de la flexibilidad laboral, el enfoque funcionalista oculta que: (a) la "necesidad de adaptación" no es objetiva sino que responde a intereses específicos del capital transnacional, (b) existen múltiples formas alternativas de "adaptación" —incluyendo mayor protección social, reducción de jornadas, democracia económica— que el discurso funcionalista excluye *a priori*, (c) la precarización laboral no genera "integración social" sino fragmentación, anomia y erosión de solidaridad, precisamente los problemas que Durkheim identificaba como patológicos. El análisis funcionalista carece de criterios normativos para distinguir entre adaptaciones legítimas e ilegítimas, necesitando complementarse con teorías críticas que incorporen perspectivas de justicia social y derechos humanos.

#### **2.2.13.6. Pragmatismo: Recuperando la voz y la experiencia de los actores sociales**

El pragmatismo, desarrollado por Peirce, James y Dewey, sostiene que el significado de conceptos radica en sus consecuencias prácticas. La "máxima pragmática" de Peirce vincula

"significado de un concepto" con "sus consecuencias experienciales" (Haack, 2001, p. 23).

Dewey concibió la investigación como actividad comunal autocorrectiva orientada a resolver problemas específicos surgidos en la experiencia. Como señala un análisis, "el pragmatismo es un método, no una escuela filosófica. Su tarea consiste en desatar problemas" (Welschinger & Dukuen, 2014, p. 5). Enfatizó "el rol de la experiencia como contexto práctico para la investigación" (Ruiz, 2021, p. 1). James radicalizó: la verdad es aquello que "funciona" en la práctica. El pragmatismo ofrece herramientas epistemológicas fundamentales para cuestionar los discursos abstractos que legitiman la flexibilidad laboral, permitiendo centrar el análisis en las experiencias concretas, los saberes prácticos y las consecuencias reales que los actores sociales enfrentan en contextos laborales flexibilizados.

Desde una perspectiva pragmatista, la evaluación de la flexibilidad laboral no puede reducirse a modelos económicos abstractos o predicciones teóricas, sino que debe examinar empíricamente qué consecuencias prácticas genera en la vida concreta de trabajadores reales: ¿aumenta o disminuye su seguridad material?, ¿amplía o restringe sus capacidades de planificación vital?, ¿fortalece o erosiona su dignidad y autonomía?

Esta orientación permite cuestionar las justificaciones abstractas de la flexibilización preguntando sistemáticamente: ¿para quién es útil?, ¿qué problemas resuelve y cuáles crea?, ¿beneficia efectivamente a quienes dice beneficiar? El pragmatismo epistemológico ofrece fundamento metodológico para: (1) privilegiar voces de actores directamente afectados, (2) evaluar normas por consecuencias verificables en experiencia, no por coherencia lógica abstracta, (3) reconocer saberes prácticos de trabajadores como fuente legítima de conocimiento, (4) orientar investigación a resolución de problemas concretos, no a construcción de sistemas teóricos cerrados.

## **2.2.14. Corrientes Filosóficas sobre Trabajo y Regulación Laboral Estatal**

### **2.2.14.1. LIBERALISMO ECONÓMICO CLÁSICO**

#### **2.2.14.1.1. Fundamentos teóricos y exponentes principales**

El liberalismo económico clásico, desarrollado principalmente durante los siglos XVIII y XIX, constituye la primera sistematización moderna sobre las relaciones entre Estado, mercado y trabajo. Adam Smith (1723-1790), considerado el padre de la economía moderna, estableció en *La Riqueza de las Naciones* (1776) que "la división del trabajo es limitada por la extensión del mercado" (Smith, 1776/1994, p. 17), señalando que la especialización productiva incrementa exponencialmente la productividad laboral. Smith desarrolló el concepto de la "mano invisible", según el cual los individuos que persiguen su propio interés económico generan, sin proponérselo, beneficio colectivo cuando operan en mercados competitivos.

David Ricardo (1772-1823) profundizó el análisis del trabajo al desarrollar la teoría del valor-trabajo en su forma clásica, argumentando que "el valor de una mercancía, o la cantidad de cualquier otra mercancía por la cual puede intercambiarse, depende de la cantidad relativa de trabajo necesario para su producción" (Ricardo, 1817/2001, p. 11). Sin embargo, Ricardo también advirtió sobre los efectos distributivos negativos del crecimiento económico, anticipando conflictos entre capitalistas, terratenientes y trabajadores.

John Stuart Mill (1806-1873) representó una evolución del liberalismo hacia posiciones más sociales. En *Principios de Economía Política* (1848), Mill aceptó la legitimidad de la organización sindical de los trabajadores, señalando que "la competencia entre trabajadores individuales es esencialmente desigual frente al capital organizado" (Mill, 1848/1987, p. 762). Esta postura anticipó debates posteriores sobre el poder de negociación asimétrico en el mercado laboral.

#### **2.2.14.1.2. Concepción del trabajo y rol del Estado**

Para el liberalismo clásico, el trabajo es una mercancía que se intercambia libremente en el mercado. El precio del trabajo (salario) se determina, como cualquier otra mercancía, por la interacción de oferta y demanda. Smith (1776/1994) reconoció que "los salarios del trabajo dependen del contrato entre estas dos partes, cuyos intereses de ninguna manera son los mismos" (p. 66), aunque confiaba en que la competencia entre empleadores evitaría abusos sistemáticos.

El papel del Estado debe limitarse a garantizar el marco institucional básico: protección de la propiedad privada, cumplimiento de contratos y provisión de bienes públicos que el mercado no puede suministrar eficientemente (defensa, justicia, infraestructura básica). La intervención estatal en la determinación de salarios o condiciones laborales se considera contraproducente, pues distorsiona las señales del mercado e impide el ajuste natural hacia el equilibrio.

No obstante, es importante señalar que el liberalismo clásico no era absolutamente laissez-faire. Smith criticó duramente las "combinaciones de maestros" (asociaciones empresariales) que conspiraban para reducir salarios, y Mill defendió la educación pública universal y ciertas regulaciones laborales básicas (Rothschild, 2001).

#### **2.2.14.1.3. Regulación laboral: perspectiva liberal clásica**

Desde la perspectiva liberal clásica, la regulación laboral debe ser mínima y enfocarse en garantizar la libertad contractual. Cualquier restricción artificial (salarios mínimos, limitación de jornadas, prohibiciones de despido) genera desempleo involuntario, pues impide que el mercado alcance su punto de equilibrio natural donde toda persona dispuesta a trabajar al salario de mercado encuentra empleo.

Esta visión fue dominante en el Reino Unido durante gran parte del siglo XIX, concretizada en políticas como las *Combination Acts* (1799-1800) que prohibieron las asociaciones de

trabajadores, aunque posteriormente fueron derogadas en 1824 ante la presión social (Webb & Webb, 1920).

## **2.2.14.2. NEOLIBERALISMO**

### **2.2.14.2.1. Fundamentos teóricos y exponentes principales**

El neoliberalismo emerge como corriente articulada a mediados del siglo XX, aunque sus raíces se remontan al liberalismo clásico. Friedrich von Hayek (1899-1992) y Milton Friedman (1912-2006) son sus principales exponentes. Hayek, en *Camino de Servidumbre* (1944), argumentó que cualquier forma de planificación económica centralizada conduce inevitablemente al totalitarismo, pues requiere coerción estatal creciente para su implementación. Según Hayek (1944/2007), "la competencia es el único método mediante el cual nuestras actividades pueden ajustarse unas a otras sin intervención coercitiva o arbitraria de la autoridad" (p. 48).

Friedman, líder de la Escuela de Chicago, desarrolló el *monetarismo* como crítica a las políticas keynesianas de gestión de la demanda. En *Capitalismo y Libertad* (1962), Friedman propuso la abolición del salario mínimo, argumentando que "una ley que obliga a pagar a los trabajadores más de lo que valen hará que algunos trabajadores queden desempleados" (Friedman, 1962/2002, p. 180). Friedman extendió su crítica a la Seguridad Social, las licencias profesionales obligatorias y la mayor parte de la legislación laboral protectora.

La Sociedad Mont Pèlerin (MPS), fundada el 10 de abril de 1947 en Suiza por Friedrich von Hayek, constituye el núcleo articulador del pensamiento neoliberal contemporáneo. Mirowski y Plehwe (2009) definen a la MPS como un "colectivo de pensamiento" (thought collective) transnacional que reunió a 39 académicos de 10 países con el objetivo explícito de contrarrestar lo que consideraban el avance del colectivismo en las democracias occidentales. El financiamiento inicial provino del William Volker Fund, el Banco de Inglaterra y el

Schweizerische Kreditanstalt (Credit Suisse), que cubrió el 93% de los costos totales de la conferencia inaugural, ascendentes a 18,062.08 francos suizos (Hartwell, 1995, como se citó en Bjerre-Poulsen, 2014, p. 214).

El colectivo intelectual de Mont Pèlerin no constituyó una escuela económica unificada sino una red heterogénea que articulaba distintas tradiciones: el ordoliberalismo alemán (Walter Eucken, Wilhelm Röpke), el neoliberalismo austriaco (Friedrich Hayek, Ludwig von Mises), y posteriormente la Escuela de Chicago (Milton Friedman, George Stigler) (Mirowski & Plehwe, 2009). Esta diversidad interna generó tensiones recurrentes sobre el rol del Estado, la democracia y los mecanismos de mercado, pero mantuvo como denominador común la crítica al intervencionismo estatal y la defensa de los derechos de propiedad privada.

#### **2.2.14.2.2. Diferencias sustantivas con el liberalismo clásico**

Aunque el neoliberalismo se presenta como heredero del liberalismo clásico, existen diferencias significativas. Mientras los liberales clásicos concebían el mercado como un mecanismo útil para la asignación de recursos, los neoliberales lo elevan a "principio organizador supremo" de toda la sociedad (Biebricher, 2018, p. 3). Además, el neoliberalismo es paradójicamente más intervencionista que el liberalismo clásico: no confía en la evolución espontánea del mercado, sino que requiere una construcción activa del marco institucional que garantice su funcionamiento (Foucault, 2008).

Hayek, en *Los Fundamentos de la Libertad* (1960), adoptó una posición radicalmente hostil hacia los sindicatos, caracterizándolos como "monopolios coercitivos" que distorsionan el mercado laboral (Hayek, 1960/2011, p. 442). Esta posición es más extrema que la de Mill, quien aceptaba la negociación colectiva como mecanismo legítimo para equilibrar el poder de negociación.

#### **2.2.14.2.3. Flexibilización laboral como política distintiva**

La flexibilización laboral constituye la materialización práctica del neoliberalismo en las relaciones de trabajo. Según esta perspectiva, las "rigideces" del mercado laboral —estabilidad en el empleo, negociación colectiva, salarios mínimos— impiden el ajuste eficiente y generan desempleo estructural. La solución propuesta implica: (a) facilitar la contratación y el despido, (b) descentralizar la negociación colectiva hacia la empresa individual, (c) reducir las contribuciones sociales a cargo del empleador, y (d) promover contratos atípicos (temporal, a tiempo parcial, por honorarios).

Chile bajo la dictadura de Pinochet (1973-1990) fue el laboratorio de esta política, implementada por los "Chicago Boys", economistas chilenos formados con Friedman en la Universidad de Chicago. El Plan Laboral de 1979 desmanteló la negociación colectiva centralizada, permitió el despido sin causa, facilitó la contratación temporal y prohibió las huelgas en servicios esenciales (Valdés, 1995). Políticas similares fueron implementadas en el Reino Unido por Margaret Thatcher (1979-1990) y en Estados Unidos por Ronald Reagan (1981-1989), marcando el giro neoliberal global.

#### **2.2.14.2.4. Crítica neoliberal al Estado de Bienestar**

El neoliberalismo considera que el Estado de Bienestar genera dependencia, desincentiva el trabajo y es fiscalmente insostenible. Friedman (1962/2002) argumentó que "el objetivo de los programas de asistencia social debería ser ayudar a la gente a que se ayude a sí misma, no convertirlos en dependientes permanentes del gobierno" (p. 192). Propuso reemplazar todos los programas sociales por un "impuesto negativo sobre la renta", que proporcionaría ingresos mínimos sin generar burocracias estatales.

## **2.2.14.3. KEYNESIANISMO Y ESTADO DE BIENESTAR**

### **2.2.14.3.1. La revolución keynesiana: fundamentos teóricos**

John Maynard Keynes (1883-1946) cuestionó radicalmente los fundamentos de la economía clásica en *Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero* (1936). Keynes rechazó la idea de que los mercados, incluido el mercado laboral, se autorregulan hacia el pleno empleo. Según Keynes (1936/2006), "el nivel de empleo no está determinado por el precio del trabajo, como sugiere la teoría clásica, sino por el nivel de la demanda efectiva" (p. 24). En otras palabras, puede existir desempleo involuntario persistente incluso cuando los salarios sean flexibles, porque el problema radica en la insuficiencia de la demanda agregada.

Keynes identificó el "problema de la demanda efectiva": las empresas solo contratan trabajadores si anticipan que podrán vender su producción. Si los consumidores no gastan (por incertidumbre, por falta de ingresos), las empresas no invierten ni contratan, generando un círculo vicioso de bajo empleo y baja producción. La solución requiere intervención estatal mediante gasto público que compense la insuficiencia del gasto privado.

### **2.2.14.3.2. El multiplicador keynesiano y el pleno empleo**

Keynes desarrolló el concepto del "multiplicador" para explicar cómo un incremento en el gasto público genera un aumento más que proporcional en la renta nacional. Si el Estado gasta un millón de soles en obras públicas, esos ingresos son gastados por los trabajadores contratados, generando ingresos para comerciantes, que a su vez gastan, propagando el efecto. Según Keynes (1936/2006), "el efecto multiplicador de una inversión es mayor cuanto mayor sea la propensión marginal a consumir" (p. 117).

Esta teoría legitimó políticas fiscales anticíclicas: en recesiones, el Estado debe aumentar el gasto aunque genere déficit, para reactivar la demanda; en expansiones, debe reducirlo para evitar sobrecalentamiento inflacionario. El objetivo central es el pleno empleo, considerado

alcanzable mediante gestión macroeconómica adecuada.

#### **2.2.14.3.3. Del keynesianismo al Estado de Bienestar**

El keynesianismo proporcionó la fundamentación teórica del Estado de Bienestar que se consolidó en Europa Occidental y Estados Unidos tras la Segunda Guerra Mundial. William Beveridge, en su *Informe sobre Seguros Sociales y Servicios Afines* (1942), diseñó el modelo británico basado en cinco "gigantes" a combatir: necesidad, enfermedad, ignorancia, suciedad e indiferencia (Beveridge, 1942/2011, p. 6). El informe propuso un sistema de seguridad social universal, servicio nacional de salud y políticas de pleno empleo.

Esping-Andersen (1990), en su obra clásica *Los Tres Mundos del Capitalismo de Bienestar*, identificó tres regímenes:

- Liberal (Estados Unidos, Reino Unido, Canadá): protección social mínima, focalizada en pobres, con baja desmercantilización.
- Conservador-corporativista (Alemania, Francia, Italia): protección vinculada al empleo formal, estratificada por ocupación, preserva diferencias de estatus.
- Socialdemócrata (Suecia, Noruega, Dinamarca): protección social universal, máxima desmercantilización, servicios sociales amplios financiados con impuestos progresivos.

El concepto de desmercantilización es central: "se refiere al grado en que los individuos o las familias pueden mantener un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de la participación en el mercado" (Esping-Andersen, 1990, p. 37). El modelo nórdico alcanza la máxima desmercantilización al garantizar que nadie dependa exclusivamente del empleo para subsistir.

#### **2.2.14.3.4. Regulación laboral keynesiana**

La perspectiva keynesiana considera que el mercado laboral no es un mercado competitivo

ordinario, sino que está atravesado por relaciones de poder asimétricas. La rigidez salarial a la baja —que los trabajadores resistan reducciones nominales de salarios— no es una "imperfección" que deba eliminarse, sino un hecho institucional que debe aceptarse en el diseño de políticas.

La regulación laboral keynesiana incluye: (a) protección contra el despido arbitrario para garantizar estabilidad en el ingreso y sostener la demanda agregada; (b) seguro de desempleo para suavizar fluctuaciones del consumo en las recesiones; (c) salarios mínimos para garantizar poder adquisitivo básico; (d) reconocimiento de la negociación colectiva como mecanismo para compartir ganancias de productividad. Como señala Marcuzzo (2010), "Keynes veía el pleno empleo no solo como objetivo económico, sino como condición de la libertad individual y la democracia" (p. 195).

#### **2.2.14.3.5. El círculo virtuoso: pleno empleo, bienestar y demanda**

El Estado de Bienestar keynesiano se basa en un círculo virtuoso: el alto empleo genera una base fiscal sólida que financia generosos beneficios sociales; estos beneficios sostienen la demanda agregada incluso en recesiones; la demanda sostenida mantiene el empleo alto. Este modelo funcionó exitosamente en las décadas de 1950 y 1960, conocidas como la "edad de oro del capitalismo", con crecimiento sostenido, bajo desempleo y reducción de desigualdades (Marglin & Schor, 1990).

#### **2.2.14.4. MARXISMO Y SOCIALISMO**

##### **2.2.14.4.1. Karl Marx: fundamentos del materialismo histórico**

Karl Marx (1818-1883) y Friedrich Engels (1820-1895) desarrollaron una crítica radical del capitalismo basada en el materialismo histórico, según el cual "no es la conciencia de los hombres la que determina su ser, sino, por el contrario, es su ser social el que determina su conciencia" (Marx, 1859/2008, p. 4). Las relaciones de producción —quién posee los medios

de producción y quién vende su fuerza de trabajo— constituyen la base material sobre la cual se erige toda la superestructura jurídica, política e ideológica de la sociedad.

En el *Manifiesto Comunista* (1848), Marx y Engels proclamaron que "la historia de todas las sociedades hasta nuestros días es la historia de la lucha de clases" (Marx & Engels, 1848/2004, p. 33). En el capitalismo, esta lucha enfrenta a la burguesía (propietaria de los medios de producción) contra el proletariado (que solo posee su fuerza de trabajo). El Estado, lejos de ser neutral, "no es más que una junta que administra los negocios comunes de toda la clase burguesa" (Marx & Engels, 1848/2004, p. 37).

#### **2.2.14.4.2. La teoría del valor-trabajo y la plusvalía**

Marx desarrolló su teoría del valor-trabajo en *El Capital* (1867), distinguiendo entre el valor de la fuerza de trabajo y el valor producido por el trabajo. El valor de la fuerza de trabajo "está determinado por el tiempo de trabajo necesario para la producción de los medios de subsistencia indispensables para la conservación del trabajador" (Marx, 1867/1995, p. 207), es decir, el costo de reproducir la vida del trabajador y su familia.

Sin embargo, el capitalista compra la fuerza de trabajo no por el valor que contiene, sino por el valor que puede producir durante la jornada laboral. Si el trabajador necesita 4 horas para producir el equivalente a su salario, pero trabaja 8 horas, las 4 horas restantes generan plusvalía que el capitalista se apropiá. Marx (1867/1995) señaló: "el proceso de producción capitalista no es simplemente producción de mercancías. Es un proceso que absorbe trabajo no retribuido, que transforma los medios de producción en medios para extraer trabajo no retribuido" (p. 756).

La tasa de plusvalía ( $s/v$ , donde  $s$  = plusvalía y  $v$  = capital variable o salarios) mide el grado de explotación. El capitalismo presiona constantemente para aumentarla mediante: (a) prolongación de la jornada laboral (plusvalía absoluta); (b) incremento de la productividad mediante tecnología, reduciendo el tiempo necesario para reproducir el salario (plusvalía

relativa).

#### **2.2.14.4.3. Alienación del trabajo**

En los *Manuscritos Económico-Filosóficos* (1844), el joven Marx desarrolló su teoría de la alienación. El trabajador bajo el capitalismo experimenta cuatro dimensiones de alienación:

- Alienación del producto: el trabajador no controla ni se beneficia del producto de su trabajo, que pertenece al capitalista.
- Alienación del proceso: el trabajo no es autorrealización sino sufrimiento, "actividad forzada" impuesta externamente.
- Alienación de la esencia genérica: el trabajo asalariado reduce la actividad creativa humana a simple medio de subsistencia.
- Alienación de otros seres humanos: las relaciones humanas se reducen a relaciones mercantiles mediadas por el dinero.

Marx (1844/2007) concluyó: "el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega" (p. 108). Esta crítica humanista fundamenta la necesidad de abolir el trabajo asalariado, no simplemente regularlo mejor.

#### **2.2.14.4.4. El Estado y la regulación laboral en Marx**

Para Marx, el Estado capitalista no puede genuinamente proteger a los trabajadores porque es estructuralmente un instrumento de dominación de clase. Las regulaciones laborales que sí se consiguen (limitación de jornada, prohibición de trabajo infantil) resultan de la lucha de clases, no de la benevolencia estatal o capitalista. En *El Capital*, Marx (1867/1995) describió la Factory Act británica de 1833 como "arrancada al capital paso a paso mediante una guerra civil de medio siglo" (p. 378).

Incluso las mejoras parciales están limitadas estructuralmente: el capitalista debe extraer plusvalía para acumular capital; si las regulaciones reducen excesivamente la rentabilidad, la

inversión cae y sobreviene crisis. Por tanto, la solución no es la reforma gradual sino la revolución: la clase trabajadora debe tomar el poder político, expropiar los medios de producción y reorganizar la sociedad sobre bases socialistas.

#### **2.2.14.4.5. Propiedad social de los medios de producción**

El objetivo final del marxismo es la abolición de la propiedad privada de los medios de producción y su sustitución por propiedad social. Marx y Engels (1848/2004) aclararon: "no pretendemos abolir la apropiación personal de los productos del trabajo necesarios para la reproducción de la vida humana. Solo pretendemos suprimir el carácter miserable de esta apropiación, bajo la cual el trabajador no vive sino para acrecentar el capital" (p. 48).

En la sociedad comunista, "cada uno aporta según su capacidad y recibe según sus necesidades" (Marx, 1875/2012, p. 27). El Estado, instrumento de dominación de clase, "se extinguirá" gradualmente cuando desaparezcan las clases. Engels (1878/2006) lo expresó así: "el Estado no es 'abolido', se extingue" (p. 266) al perder su función represiva.

#### **2.2.14.4.6. La dictadura del proletariado: fase de transición**

Marx reconoció que la transición del capitalismo al comunismo requiere una fase intermedia: la dictadura del proletariado, en la cual la clase trabajadora organizada controla el Estado para impedir la restauración capitalista y reorganizar la producción. Marx (1875/2012) señaló: "entre la sociedad capitalista y la sociedad comunista media el periodo de transformación revolucionaria de la primera en la segunda. A este periodo corresponde también un periodo político de transición, cuyo Estado no puede ser otro que la dictadura revolucionaria del proletariado" (p. 32).

Esta concepción generó profundas divisiones en el movimiento socialista sobre el papel del Estado, división que continúa hasta hoy.

## **2.2.14.5. ANARQUISMO**

### **2.2.14.5.1. Fundamentos filosóficos del anarquismo**

El anarquismo rechaza toda forma de autoridad coercitiva, especialmente el Estado, como inherentemente opresivas. Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865), considerado el primer anarquista moderno, declaró en *¿Qué es la Propiedad?* (1840): "la propiedad es el robo" (Proudhon, 1840/2005, p. 13), argumentando que la propiedad privada de los medios de producción permite a unos apropiarse del fruto del trabajo de otros.

Mijaíl Bakunin (1814-1876) desarrolló el anarquismo colectivista, compartiendo con Marx el rechazo al capitalismo pero oponiéndose radicalmente a su estrategia revolucionaria. Bakunin (1873/1990) advirtió proféticamente: "si tomas al revolucionario más ardiente y le das poder absoluto, en un año será peor que el zar mismo" (p. 76). Rechazó la "dictadura del proletariado" marxista, argumentando que todo Estado, incluso uno supuestamente obrero, genera una nueva clase dominante: la burocracia.

Piotr Kropotkin (1842-1921) desarrolló el comunismo anarquista basado en su teoría del apoyo mutuo. En *El Apoyo Mutuo* (1902), Kropotkin argumentó que la cooperación, no la competencia, es el factor dominante en la evolución de las especies, incluida la humana. Según Kropotkin (1902/2009), "la sociabilidad y la necesidad del apoyo mutuo son tan inherentes a la naturaleza humana como la tendencia a la autoafirmación" (p. 234).

### **2.2.14.5.2. Crítica anarquista al trabajo asalariado**

Los anarquistas comparten con los marxistas el rechazo al trabajo asalariado como forma de explotación. Proudhon consideraba que el trabajador es despojado del fruto íntegro de su trabajo, conservando apenas lo necesario para subsistir. Sin embargo, la solución propuesta difiere radicalmente de la marxista.

Bakunin defendió la autogestión obrera: los trabajadores deben poseer y controlar

directamente sus lugares de trabajo, organizándose en federaciones libres sin mediación estatal. En *Estatismo y Anarquía* (1873), Bakunin (1873/1990) criticó: "¿qué significa 'el proletariado elevado a clase gobernante'? ¿Acaso todo el proletariado estará al frente del gobierno? Los alemanes cuentan con cerca de cuarenta millones. ¿Acaso los cuarenta millones serán miembros del gobierno?" (p. 178). Su respuesta: inevitablemente surgirá una élite burocrática que reproducirá la dominación.

#### **2.2.14.5.3. El mutualismo de Proudhon**

Proudhon propuso el mutualismo como alternativa tanto al capitalismo como al socialismo de Estado. Su sistema se basa en: (a) pequeña propiedad individual para los artesanos y campesinos; (b) propiedad colectiva para grandes industrias, gestionadas por los propios trabajadores; (c) intercambio de equivalentes mediante un "banco del pueblo" que proporcione crédito sin interés; (d) federaciones voluntarias en lugar de Estado centralizado.

El principio rector es: "cada uno es dueño del producto de su trabajo" (Proudhon, 1840/2005, p. 89). El mutualismo rechaza tanto la propiedad capitalista (que permite apropiarse del trabajo ajeno) como la propiedad estatal (que concentra poder en la burocracia), proponiendo una "propiedad posesoria" basada en el uso efectivo.

#### **2.2.14.5.4. Federalismo y autogestión: la alternativa anarquista**

La organización social anarquista se basa en el federalismo de abajo hacia arriba. Las unidades básicas son sindicatos, cooperativas y comunas autogestionadas que se federan libremente para coordinar actividades que requieren mayor escala, pero conservando autonomía. Las decisiones se toman por consenso o mayoría en asambleas directas, sin representantes permanentes.

Kropotkin (1892/2008) describió su visión: "miles de sociedades voluntarias, cooperativas, círculos de ayuda mutua, formados libremente por hombres libres para la satisfacción de todas

las necesidades imaginables económicas, sanitarias, educativas... todo esto sería suficiente para preservar la cohesión social sin necesidad del Estado" (p. 127).

#### **2.2.14.5.5. Ruptura histórica con el marxismo**

La división entre marxismo y anarquismo se consumó en el Congreso de La Haya (1872) de la Primera Internacional. Marx defendió: (a) la necesidad de que los trabajadores conquisten el poder político; (b) el uso transitorio del Estado para suprimir la contrarrevolución burguesa; (c) la organización centralizada del movimiento revolucionario.

Bakunin defendió: (a) la destrucción inmediata de todo Estado; (b) la organización federal de sindicatos y comunas; (c) la autonomía local y el rechazo de toda autoridad centralizada. Marx logró la expulsión de Bakunin de la Internacional, pero el anarquismo se consolidó como corriente propia, especialmente fuerte en España, Italia, Rusia y América Latina.

Esta división persiste: el anarcosindicalismo de la CNT española (1910-1939), las comunas anarquistas de la Guerra Civil Española (1936-1939) y los movimientos contemporáneos de democracia directa y autogestión (cooperativas de Mondragón, fábricas recuperadas en Argentina) encarnan la tradición anarquista.

#### **2.2.14.6. DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

##### **2.2.14.6.1. Génesis y fundamentación teológica**

La Doctrina Social de la Iglesia (DSI) surge como respuesta católica a la "cuestión social" del siglo XIX: la pauperización de la clase trabajadora bajo el capitalismo industrial. La encíclica *Rerum Novarum* ("De las Cosas Nuevas") del Papa León XIII (1891) inauguró esta tradición, rechazando tanto el capitalismo salvaje como el socialismo materialista.

León XIII (1891/2000) estableció: "si los empleadores imponen cargas injustas a sus trabajadores o los degradan con condiciones repugnantes a su dignidad como seres humanos, sería correcto invocar la ayuda y autoridad de la ley" (párr. 32). La fundamentación no es

económica sino ético-teológica: todo ser humano posee dignidad inherente por ser creado a imagen de Dios, dignidad que debe respetarse en todas las relaciones, incluidas las laborales.

#### **2.2.14.6.2. Principios fundamentales de la DSI**

La DSI se estructura sobre varios principios fundamentales:

a) Dignidad de la persona humana: El trabajo no es mera mercancía sino expresión de la dignidad humana. Juan Pablo II en *Laborem Exercens* (1981/2000) afirmó: "el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es principalmente el tipo de trabajo realizado, sino el hecho de que quien lo realiza es una persona" (párr. 6). Esta primacía de la dimensión subjetiva sobre la objetiva del trabajo fundamenta derechos laborales inalienables.

b) Destino universal de los bienes: La propiedad privada es legítima pero no absoluta. León XIII (1891/2000) señaló: "el hombre no debe considerar las posesiones externas como propias, sino como comunes a todos, en el sentido de que deben beneficiar no solo a él sino también a otros" (párr. 19). La propiedad tiene una función social: debe contribuir al bien común.

c) Subsidiariedad: Pío XI en *Quadragesimo Anno* (1931/2000) formuló el principio: "así como es injusto retirar a los individuos lo que ellos pueden realizar por su propia iniciativa y esfuerzo, para asignarlo a la comunidad, así también es injusto asignar a una organización mayor y más alta lo que organizaciones menores e inferiores pueden hacer" (párr. 79). Este principio busca equilibrio entre autonomía individual/local y acción estatal cuando las instancias menores resultan insuficientes.

d) Solidaridad: Juan Pablo II en *Sollicitudo Rei Socialis* (1987) definió la solidaridad como "una determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común, es decir, por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos" (párr. 38). Este principio fundamenta la seguridad social y la redistribución.

#### **2.2.14.6.3. Posición sobre el trabajo y los salarios**

La DSI defiende el salario justo como derecho fundamental. León XIII (1891/2000) rechazó el argumento liberal de que el salario justo es simplemente el acordado libremente: "el acuerdo entre empleador y trabajador, por sí solo, no basta para constituir un salario justo... existe una consideración más profunda de justicia natural, anterior y superior a la libertad de contrato" (párr. 34). El salario debe ser suficiente para mantener al trabajador y su familia "en una comodidad frugal y razonable" (párr. 34).

Juan Pablo II (1981/2000) profundizó esta perspectiva al afirmar que el trabajo tiene una doble dimensión: objetiva (lo que se produce) y subjetiva (el hecho de que quien trabaja es una persona). La dimensión subjetiva es prioritaria: "cualquiera que sea el tipo de trabajo realizado, la persona del trabajador siempre debe tener prioridad sobre el trabajo objetivo" (párr. 6). Esto implica que las consideraciones económicas de productividad o competitividad no pueden sacrificar la dignidad del trabajador.

#### **2.2.14.6.4. Derecho de asociación y sindicación**

La DSI reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse. León XIII (1891/2000) defendió: "el hombre tiene el derecho natural de formar asociaciones privadas... el Estado debe proteger los derechos naturales, no destruirlos" (párr. 38). Los sindicatos son instrumentos legítimos para equilibrar el poder de negociación entre capital y trabajo.

Juan Pablo II (1981/2000) afirmó categóricamente: "las organizaciones de tipo sindical son un elemento indispensable de la vida social, especialmente en las sociedades industriales modernas" (párr. 20). Sin embargo, también advirtió que los sindicatos deben buscar la justicia, no convertirse en grupos de presión que busquen ventajas particulares a expensas del bien común.

#### **2.2.14.6.5. Rol del Estado: equilibrio entre libertad e intervención**

La DSI rechaza tanto el estatismo socialista como el laissez-faire liberal extremo, proponiendo una tercera vía. El Estado debe: (a) garantizar condiciones que permitan a las personas y grupos intermedios desarrollarse; (b) intervenir cuando la justicia lo requiera, especialmente para proteger a los más débiles; (c) respetar el principio de subsidiariedad, no sustituyendo arbitrariamente a la iniciativa privada.

León XIII (1891/2000) estableció: "la primera preocupación de todos debe ser establecer medidas que procuren naturalmente el bienestar de los trabajadores... si la sociedad humana no proporciona este bienestar, violará el derecho natural y su propia razón de ser" (párr. 32). El Estado tiene deber positivo de asegurar condiciones laborales dignas.

Pío XI (1931/2000) fue más explícito sobre la necesidad de intervención estatal para corregir desequilibrios del mercado: "el capital no puede prescindir del trabajo, ni el trabajo del capital... es totalmente falso atribuir solo al capital o solo al trabajo lo que es resultado de la actividad conjunta de ambos" (párr. 53). Por tanto, debe existir regulación que garantice distribución justa del producto.

#### **2.2.14.6.6. Crítica simultánea al capitalismo y al socialismo**

La DSI mantiene una postura crítica bidireccional. Rechaza el socialismo porque: (a) niega la propiedad privada, que es derecho natural; (b) reduce al ser humano a mero producto de fuerzas económicas (materialismo); (c) concentra excesivo poder en el Estado, amenazando la libertad; (d) niega la dimensión trascendente del ser humano.

Rechaza el capitalismo liberal porque: (a) reduce el trabajo a mercancía; (b) subordina la dignidad humana a la lógica del beneficio; (c) genera desigualdades extremas incompatibles con la justicia; (d) permite que la propiedad se use sin consideración del bien común.

Juan Pablo II (1991/2000), en *Centesimus Annus*, publicada tras la caída del socialismo real,

reafirmó esta crítica bidireccional: "la Iglesia reconoce la justa función de los beneficios como indicador del buen funcionamiento de la empresa... pero los beneficios no son el único indicador... es necesario que las empresas respondan ante la sociedad" (párr. 35). Criticó el "capitalismo salvaje" que ignora dimensiones éticas y sociales.

#### **2.2.14.6.7. La DSi en el siglo XXI**

El Papa Francisco ha radicalizado la crítica social católica. En *Laudato Si'* (2015), Francisco denuncia el "paradigma tecnocrático" y la "cultura del descarte" que trata tanto a la naturaleza como a los trabajadores como recursos desecharables. En *Fratelli Tutti* (2020/2020), Francisco (2020) criticó las "economías que sacrifican vidas humanas en el altar del dinero" (párr. 123) y llamó a repensar radicalmente el trabajo, la propiedad y las relaciones económicas.

Francisco ha enfatizado particularmente los derechos de trabajadores informales, migrantes y precarios, ampliando el enfoque tradicional centrado en trabajadores formales sindicalizados. Su concepto de "economía social de mercado" reconoce el mercado pero insiste en su subordinación a fines éticos superiores.

#### **2.2.15. Neoliberalismo Peruano**

La introducción del pensamiento neoliberal en el Perú tuvo momentos fundacionales claramente identificables. Hernando de Soto organizó dos seminarios fundamentales en 1979 y 1981, con protagonistas destacados de la Sociedad Mont Pelerin (Adrianzén, 2014). El primero, titulado Democracia y economía de mercado, contó con la presencia de Friedrich Hayek, figura más importante de la Sociedad Mont Pelerin. El segundo seminario tuvo como figura estelar a Milton Friedman. Estos encuentros obedecían a un doble propósito: dotar de ideología a la clase empresarial peruana y deshacerse de la influencia generalizada de las ideas de izquierda (Adrianzén, 2014).

El neoliberalismo nació después de la Segunda Guerra Mundial como reacción contra el

intervencionismo estatal y la construcción del Estado del bienestar en la Europa de posguerra. Su partida de nacimiento fue la publicación de *The Road to Serfdom* de Friedrich August Hayek en 1944, donde se atacó frontalmente toda limitación impuesta por el Estado al libre funcionamiento del mercado, considerándola una amenaza mortal a la libertad, no solo económica sino también política, del individuo (Vargas Llosa, 2018). El grupo de Hayek señalaba, desafiando el consenso de los años cincuenta y sesenta, que la desigualdad era un valor positivo e imprescindible que necesitaban las sociedades occidentales.

De Soto fundó el Instituto Libertad y Democracia (ILD), que se convirtió en el *think tank* neoliberal más importante del país en los años siguientes (Adrianzén, 2014). El ILD comenzó a recibir asistencia del Centro para la Empresa Privada Internacional (CEPI), una organización de la Fundación Nacional para la Democracia (NED) bajo la administración estadounidense de Ronald Reagan, para promover las libertades económicas. Entre 1988 y 1995, De Soto y el ILD participaron en cuatrocientas iniciativas, leyes y reglamentos que modificaron significativamente el sistema económico del Perú (Gonzales de Olarte, 2007).

En su obra fundamental *El otro sendero* (1986), De Soto explicó cómo las rígidas barreras burocráticas y la falta de estructura legal hicieron que los ciudadanos peruanos tuvieran casas pero no títulos; cosechas pero no escrituras; negocios pero no estatutos de constitución (De Soto, 1986, p. 45). La dificultad de los peruanos para adquirir derechos básicos de propiedad los obligó a participar y desarrollar su propia economía sumergida. De Soto relató cómo él y su organización resolvieron esta situación mediante una reforma expansiva que vinculaba la propiedad privada con la libertad económica.

La tesis central del ILD era que la informalidad formaba parte del camino que los sectores populares adoptaban para acceder al trabajo y a la propiedad privada frente a un Estado que producía una legislación cuyo resultado era imponer barreras al acceso a estos bienes (De Soto, 1986). El libro mostró la importancia de la buena ley y los estragos que produce la mala ley: la

bueno la ley brinda protección a la vez que asegura la libertad y simplifica el acceso a la propiedad privada; la mala ley, por sus excesos en el control y el otorgamiento de privilegios a unos pocos, impide el acceso a la propiedad y dificulta el desarrollo de nuevos emprendedores.

Mientras muchos académicos habían señalado la importancia de los derechos de propiedad para elevar los estándares de vida, De Soto formuló la pregunta crítica de qué se necesitaba para que el Estado reconociera los derechos de propiedad que funcionaban dentro de las comunidades de los pobres, proporcionando una nueva comprensión y esperanza de transformar la pobreza en riqueza (De Soto, 1986).

El impacto del neoliberalismo alcanzó las condiciones generales para su propia reproducción, redefiniendo el sentido común. Como señala Gómez (s.f.), en menos de tres décadas, la democracia liberal dejó de entenderse como un espacio para la construcción de un referente colectivo siempre en disputa. La gente se apropió de una concepción procedural de la democracia, semejante a la dinámica del mercado, donde diversos actores producen discursos políticos que circulan para el consumo de la población votante.

El neoliberalismo, al contrario de lo que comúnmente se piensa, lleva consigo un proyecto de sociedad basado en ideales que son vistos como los más adecuados para fomentar dentro de ella (Soto Ruiloba, 2019). En ese sentido, no se trata solamente de libertades económicas sino de garantizar un cambio en la forma de pensar de todos los ciudadanos.

La mayoría de las élites empresariales adscriben premisas propias del neoliberalismo para la sociedad peruana, basándose principalmente en una sobrevaloración de lo privado mientras desprecian lo público como feo y burocrático (Soto Ruiloba, 2019). También exaltan la figura del empresario como la persona que, en cierto sentido, **mantiene** al resto. Esto hace que tomen el neoliberalismo como una ideología que los revalora como actor central respecto al progreso de toda la nación.

El neoliberalismo está articulado con el concepto de nación concebida como el conjunto de

personas que se encuentran en un territorio común pero que poseen distintos objetivos (Soto Ruiloba, 2019). Está atravesada por el pensamiento neoliberal en el sentido de que todos vivimos en base a nuestros intereses y al cumplir nuestras ambiciones, de paso hacemos bien a la comunidad.

Según Schmitz y Espinosa (2012), una ideología puede entenderse como un conjunto de creencias compartido por grupos sociales específicos: un complejo sistema de representaciones que ofrece al grupo que lo posee un panorama integrado de una particular visión del mundo. El neoliberalismo, en este sentido, construyó exitosamente una hegemonía ideológica que naturalizó sus premisas fundamentales en el sentido común peruano.

La cohesión de las élites empresariales desde los años 80, a la que contribuyeron el temor a las izquierdas y la renovación ideológica neoliberal promovida por Hernando de Soto, explica la estabilidad del neoliberalismo peruano (Meléndez, 2019). Alimentado por el crecimiento económico y la expansión de la economía extractiva, pervive un macroarreglo institucional de matriz neoliberal que parece incombustible, aunque parte de la opinión pública se manifieste en favor de proyectos alternativos.

Como apunta Adrianzén (2014), la derecha neoliberal en el Perú tiene su primera expresión ideológica en la prédica de dos intelectuales: Felipe Ortiz de Zevallos, cabeza del grupo empresarial Apoyo, y Hernando de Soto, autor del libro *El Otro Sendero* (1986). Sin embargo, quien la llevó a la acción política fue el escritor Mario Vargas Llosa y su movimiento Libertad en la campaña electoral desarrollada entre 1985 y 1990.

La implementación del neoliberalismo en manos de Fujimori se asoció con posturas conservadoras que se distanciaron de las corrientes liberales clásicas. En abril de 1992, Fujimori ejecutó un autogolpe de Estado cerrando el Congreso, donde el gobierno no tenía mayoría y que se resistía a aprobar las medidas económicas sin debate, estableciéndose así un régimen neoliberal en lo económico y autoritario en lo político (Gonzales de Olarte, 2007).

Este autogolpe le permitió imponer reformas liberales más profundas, dirigidas por el ministro Carlos Boloña, quien oficializó el periodo de emergencia y reconstrucción nacional.

Como señalan diversos autores, el modelo permitió al país alcanzar estabilidad económica a costa de mayor desigualdad social y restricción evidente de la libertad de expresión en sectores populares, incluyendo indígenas (Tanaka, 2005; Vergara, 2012). Se construyó sobre las ruinas de las corrientes liberales que habían perdido influencia en el país, pero se distanció socialmente de ellas y recurrió a prácticas que limitaron la democracia plena.

Según Tanaka (2005), Perú atravesó una época de relativa estabilidad institucional entre 2001 y 2016, que fue una continuación del orden neoliberal de tinte conservador instaurado por el régimen fujimorista en los años 1990, aunque alejado del control directo de Fujimori mientras se desarrollaba en democracia. El politólogo Vergara (2012) señaló que el Acuerdo Nacional de 2002 mantuvo implícitamente el modelo neoliberal de Fujimori en pie.

Si algo distingue a la derecha peruana del resto de América Latina es que ha gobernado el país sin interrupciones desde 1990 (Meléndez, 2019). Esto significa que ha establecido una hegemonía política e ideológica en los últimos treinta años que le da la capacidad para tener vigencia hasta el día de hoy.

#### **2.2.15.1. Joseph Stiglitz y la Crítica Heterodoxa al Consenso de Washington**

Joseph E. Stiglitz, Premio Nobel de Economía 2001 y ex Economista Jefe del Banco Mundial (1997-2000), articuló la crítica académica más influyente al modelo neoliberal latinoamericano. El teorema de Greenwald-Stiglitz (1986) demostró que para que los mercados alcancen eficiencia paretiana es necesario que no existan imperfecciones de información, cambios en la estructura informacional, ni asimetrías de información. Dado que estas condiciones "están en el corazón del desarrollo" y nunca se cumplen en la práctica, la fundamentación teórica del Consenso de Washington resulta inválida (Stiglitz, 1998, p. 22).

En su influyente conferencia WIDER (1998), Stiglitz formuló que "si existe un consenso hoy sobre qué estrategias son más propensas a promover el desarrollo de los países más pobres del mundo, es este: no hay consenso excepto que el Consenso de Washington no proporcionó la respuesta" (Stiglitz, 2004, p. 1). Las políticas de "una talla para todos" están "condenadas al fracaso" debido a la heterogeneidad de contextos institucionales, históricos y económicos (Stiglitz, 2004, p. 18).

El crecimiento de América Latina durante los años 90 bajo reformas neoliberales fue "apenas la mitad de lo que fue en los 60s y 70s, las décadas marcadas por las políticas 'fallidas' de sustitución de importaciones" (Stiglitz, Serra & Spiegel, 2008, p. 10). En el caso argentino, el "estudiante A+" del FMI colapsó en 2001 precisamente por seguir las prescripciones de Washington: convertibilidad rígida, disciplina fiscal procíclica y liberalización financiera prematura (Stiglitz, 2002).

#### **2.2.15.1.1. Principios del Post-Consenso de Washington**

Stiglitz (2004) propone que las estrategias exitosas de desarrollo requieren:

- Rol equilibrado Estado-mercados: Ni fundamentalismo de mercado ni planificación central, sino complementariedad estratégica
- Intervenciones microeconómicas: Corrección de fallas de mercado y promoción de productividad mediante políticas industriales
- Experimentación como herramienta: No existen blueprints universales, requiere prueba-error contextualizado
- Participación local: Las estrategias no pueden diseñarse "dentro de los confines de Washington" sino involucrar actores del mundo en desarrollo
- Agenda ampliada: Más allá de estabilización, privatización y liberalización hacia equidad, sostenibilidad, instituciones

Los países exitosos del Este Asiático (Corea del Sur, Taiwán, China) lograron el crecimiento más rápido de la historia mundial siguiendo políticas opuestas al Consenso de Washington: políticas industriales activas, crédito dirigido a sectores estratégicos, controles de capital, y secuenciación gradual de reformas (Stiglitz, 1996). China, el caso más espectacular, aún no ha liberalizado completamente sus mercados de capital. El "modelo de Estado desarrollista" contrasta radicalmente con el "Estado mínimo" promovido por el neoliberalismo (Chang, 2002).

#### **2.2.16. Peter Drucker, Sociedad del Conocimiento y Legitimación Ideológica**

Peter Drucker (1993) postuló en La Sociedad Post-Capitalista que "el conocimiento se ha convertido en el recurso, más bien que en un recurso" (p. 8), creando una "nueva dinámica económica" que supera el antagonismo tradicional capital-trabajo. El "trabajador del conocimiento", concepto acuñado en 1959, es propietario de sus medios de producción (sus conocimientos), trabaja de forma "constantemente cambiante, dinámica, autónoma" y eventualmente "la corporación lo necesita más de lo que él necesita a la corporación" (Drucker, 1959/1993, p. 67).

Boltanski y Chiapello (1999/2002) documentaron cómo la "crítica artística" al capitalismo fordista —demandas de autonomía, creatividad, autenticidad— fue apropiada por el *management* neoliberal para desmantelar las protecciones del "capitalismo social". La retórica de autoempleo, emprendimiento y flexibilidad legitimó la externalización y precarización como "liberación" del trabajador.

Sennett (1998/2000) demostró que la flexibilidad neoliberal "corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos" (p. 24), generalizando la incertidumbre y destruyendo la posibilidad de narrativas biográficas coherentes. El "hombre flexible" resulta paradójicamente más vulnerable que el trabajador protegido del fordismo.

### **2.2.16.1. Críticas desde la Economía Política**

Bowles y Gintis (1975) señalan que la Teoría del Capital Humano representa "el paso más reciente en la eliminación de la clase como concepto económico central" (p. 83), proporcionando "un mecanismo ostensiblemente meritocrático para asignar individuos a posiciones ocupacionales desiguales" (p. 84). La individualización de la responsabilidad por el éxito o fracaso laboral oculta determinaciones estructurales (distribución inicial de recursos, discriminación sistémica, segmentación de mercados).

Foucault (2004/2007) identificó la transformación del trabajador en "empresario de sí mismo", donde cada individuo es "su propio capital, su propio productor, la fuente de sus ingresos" (p. 226). Esta gubernamentalidad neoliberal internaliza la lógica de mercado, convirtiendo al sujeto en gestor permanente de su "portafolio de competencias".

### **2.2.17. Marco legal de la flexibilidad laboral en el Perú: normativas y regulaciones en evolución.**

La flexibilidad laboral en el Perú está moldeada por un conjunto diverso de leyes, reglamentos y convenios internacionales que buscan establecer un equilibrio entre las necesidades de las empresas y la protección de los derechos laborales. Este análisis exhaustivo se sumerge en el marco legal que rige la flexibilidad laboral en el país, explorando tanto las disposiciones específicas como las implicaciones más amplias en el entorno laboral.

#### **2.2.17.1. La Constitución de 1979: Hito del constitucionalismo social peruano**

La Constitución Política de 1979 representó un punto de inflexión en la historia constitucional peruana al insertarse plenamente en la corriente del constitucionalismo social, fenómeno que Blancas Bustamante (1982) describe como "un proceso de penetración del derecho laboral y del derecho social en el derecho constitucional" (p. 8). Este movimiento, iniciado con la Constitución Mexicana de 1917 —que consagró el célebre artículo 123— y la

Constitución de Weimar de 1919, se extendió notablemente después de la Segunda Guerra Mundial alcanzando a constituciones europeas como la francesa de 1946, la italiana de 1947 y posteriormente las ibéricas de los años setenta. En el contexto peruano, si bien las constituciones de 1920 y 1933 habían incluido algunas garantías sociales de manera dispersa, fue recién en 1979 cuando se otorgó a la materia laboral "un tratamiento amplio y variado, superando largamente" a sus predecesoras que abordaron el tema "de manera más o menos dispersa y genérica" (Blancas Bustamante, 1982, p. 7).

El rasgo distintivo de la Constitución de 1979 radicó en su triple conceptualización del trabajo como valor fundamental del Estado peruano. Primero, el artículo 79 definió al Perú como "República democrática y social, basada en el trabajo", fórmula inspirada en antecedentes como la Constitución Española de 1931 y la Constitución Italiana de 1947, que según Blancas Bustamante (1982) "posee un carácter fundamental en orden de determinar la orientación del Estado peruano" (p. 12). Segundo, el artículo 110 estableció que el régimen económico se fundamenta en "la dignificación del trabajo como fuente principal de riqueza y como medio de realización de la persona humana", agregando así una dimensión ética que trasciende su mera función económica. Tercero, el Preámbulo declaró que "el trabajo es deber y derecho de todos los hombres y representa la base del bienestar nacional", elevándolo a derecho fundamental con reconocimiento constitucional expreso desde la declaración inaugural del texto constitucional.

Esta transformación constitucional reflejó el tránsito histórico del Estado liberal al Estado social, proceso que implicó cambios profundos en la concepción y funciones estatales. Mientras el Estado liberal tradicional se sustentaba en la justicia commutativa y "asignaba derechos sin mención de contenido", el Estado social emergente se fundamenta en la justicia distributiva y "distribuye bienes jurídicos de contenido material", realizándose "por su acción en forma de prestaciones sociales, dirección económica y distribución del producto nacional"

(García-Pelayo, citado en Blancas Bustamante, 1982, pp. 11-12). Este cambio paradigmático respondió a factores históricos complejos: la evolución técnica y económica, el surgimiento de profundas exigencias sociales y, crucialmente, la presencia creciente de la clase trabajadora como actor político que disputaba la hegemonía burguesa. La Constitución de 1979, elaborada en el contexto del retorno democrático tras el gobierno militar, buscó institucionalizar esta nueva concepción del Estado reconociendo que "el hombre se realiza a través de ambos valores"—libertad y trabajo— y que es "función o deber del Estado tutelarlos conjuntamente" (Blancas Bustamante, 1982, p. 14).

Sin embargo, Blancas Bustamante (1982) identificó desde su origen una contradicción estructural que limitaría la efectividad práctica de estos principios avanzados: la coexistencia entre declaraciones laborales progresistas y un régimen económico capitalista basado en el mercado y la propiedad privada de los medios de producción. Esta tensión entre el discurso constitucional protector y la realidad económica capitalista hacía que "las posibilidades de llevar a la práctica los enunciados doctrinarios del artículo 110 son virtualmente mínimas o simplemente nulas" (p. 16), anticipando las dificultades que enfrentaría la implementación del modelo y prefigurando el debate que conduciría, años después, a la reforma constitucional de 1993 y al giro hacia políticas de flexibilización laboral que serán examinadas en las siguientes secciones.

#### **2.2.17.2. Diferenciación del tratamiento de los derechos laborales entre las constituciones de 1979 vs 1993 según Pasco Cosmópolis.**

TABLA 1.

##### *PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Trabajo como</i>	Mencionado	No incluido explícitamente

<i>fuente de riqueza</i>	reiteradamente en Preámbulo y artículos 42, 76, 79 y 110	
<i>Naturaleza del trabajo</i>	Derecho y deber social (Art. 42)	Deber y derecho. Base del bienestar social y medio de realización de la persona (Art. 22)
<i>Protección estatal</i>	Objeto de protección por el Estado sin discriminación	Objeto de atención prioritaria. Protección especial a madre, menor e impedido (Art. 23)
<i>Principio de igualdad</i>	Igualdad de trato y no discriminación (Art. 42); Isonomía salarial (Art. 43)	Igualdad de oportunidades sin discriminación (Art. 26.1)
<i>Irrenunciabilidad</i>	Recogido en Art. 57	Derechos reconocidos por Constitución y ley (Art. 26.2)
<i>In dubio pro-operario</i>	Establecido en Art. 57	Interpretación favorable en caso de duda insalvable sobre sentido de norma (Art. 26.3)
<i>Retroactividad favorable</i>	Art. 187: leyes laborales retroactivas si favorecen al trabajador	<b>Eliminado</b>

La transformación más significativa en materia de principios radica en el cambio de enfoque protector. Mientras la Constitución de 1979 adoptaba una perspectiva hiperprotectora que, según Pasco Cosmópolis (1993), llegó a tratar al trabajador "casi como un minusválido", la Carta de 1993 introduce una distinción fundamental: separa la "atención" general al trabajo de la "protección" específica para grupos vulnerables (madre trabajadora, menor e impedido). Este giro conceptual reconoce la capacidad y dignidad del trabajador como sujeto autónomo, eliminando la tutela paternalista que caracterizó al modelo anterior. La nueva formulación del principio *in dubio pro operario* establece restricciones importantes al exigir que la duda sea "insalvable", evitando así interpretaciones extensivas que, como señala el autor, optaban por "el fácil y manido recurso del menor esfuerzo" (Pasco Cosmópolis, 1993, p. 29). La eliminación

de la retroactividad favorable representa un cambio sustancial: las leyes laborales tendrán vigencia inmediata pero no retroactiva, incluso cuando beneficien al trabajador.

TABLA 2.

*REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS ECONÓMICOS*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Calificación de la remuneración</i>	Remuneración mínima "vital" y "justa" (Art. 43)	Remuneración "equitativa y suficiente" que procure bienestar material y espiritual (Art. 24)
<i>Asignaciones familiares</i>	Mencionadas explícitamente (Art. 43)	No mencionadas
<i>Prioridad del crédito laboral</i>	Preferencia frente a cualquier obligación del empleador (Art. 49)	Prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (Art. 24)
<i>Gratificaciones y bonificaciones</i>	Contempladas expresamente (Art. 44)	No mencionadas
<i>Compensación por tiempo de servicios</i>	Mencionada junto con descansos (Art. 44)	Eliminada del texto constitucional
<i>Regulación de mínimos</i>	Por el Estado	Por el Estado con participación de organizaciones de trabajadores y empleadores (Art. 24)

El tratamiento constitucional de la remuneración evidencia un proceso de depuración técnica significativo. La Constitución de 1979 incluía una enumeración detallada pero desarticulada de conceptos remunerativos y beneficios sociales, elevando a rango constitucional aspectos que, en palabras de Pasco Cosmópolis (1993), "ciertamente no merecían un reconocimiento a ese nivel" (p. 29). La eliminación del término "vitales" para las remuneraciones mínimas, que según el autor "dio origen a tantas burlas y sarcasmos" (p. 30), junto con la adopción de los calificativos "equitativa y suficiente", busca mayor precisión conceptual sin caer en abstracciones excesivas sobre la justicia. La Carta de 1993 mantiene el privilegio del crédito laboral pero elimina referencias específicas a beneficios como

gratificaciones, bonificaciones y compensación por tiempo de servicios, delegando su regulación a la legislación ordinaria. Esta decisión permite mayor flexibilidad normativa: la compensación por tiempo de servicios, por ejemplo, había generado conflictos constitucionales cuando el Decreto Legislativo 650 intentó modificarla, provocando la cuestionada intervención del Tribunal de Garantías Constitucionales que construyó una tesis de "intangibilidad" que, según el autor, ni estaba en la Constitución ni formaba parte del principio protector.

TABLA 3.

*JORNADA Y DESCANSOS*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Jornada máxima</i>	8 horas diarias y 48 semanales (Art. 44)	8 horas diarias <b>o</b> 48 semanales, como máximo (Art. 25)
<i>Jornadas atípicas</i>	Aplicación literal dificultaba sistemas acumulativos	Permite jornadas acumulativas o atípicas donde el promedio no supere el máximo (Art. 25)
<i>Trabajo nocturno de mujeres</i>	Restricciones específicas	No se menciona (implica eliminación de restricciones)
<i>Descanso semanal</i>	Mencionado (Art. 44)	Derecho a descanso semanal remunerado (Art. 25)
<i>Vacaciones</i>	Mencionadas (Art. 44)	Derecho a descanso anual remunerado (Art. 25)
<i>Regulación de descansos</i>	Por ley	<b>Por ley o por convenio</b> (Art. 25)
<i>Compensación de descansos</i>	No especificada	Disfrute y compensación regulados por ley o convenio (Art. 25)

La modificación más trascendental en esta materia es el cambio de la conjunción copulativa "y" por la disyuntiva "o" al establecer los límites de jornada. Este ajuste aparentemente menor tiene implicaciones prácticas fundamentales. Como explica Pasco Cosmópolis (1993), la fórmula anterior hacía "muy difícil la implantación de sistemas acumulativos de jornada: la aplicación literal hacía infranqueable el límite tanto para cada día cuanto para cada semana".

La nueva redacción permite que en jornadas atípicas se acumulen días con jornadas superiores al máximo diario, compensadas con descansos proporcionales, beneficiando tanto a empleadores como trabajadores. Adicionalmente, la nueva Constitución introduce un elemento de autonomía colectiva al permitir que los descansos se regulen no solo por ley sino también por convenio, habilitando la compensación de diversas formas: quien labora su día de descanso puede recibir, en lugar de pago adicional, un día de descanso sustitutorio. La eliminación de restricciones específicas al trabajo nocturno o a la jornada de la mujer refleja el abandono de normas que, bajo apariencia protectora, generaban discriminación al encarecer sus servicios y marginarlas de oportunidades laborales.

TABLA 4.

*ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Formulación del derecho</i>	"El Estado reconoce y garantiza la estabilidad laboral" (Art. 48)	"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario" (Art. 27)
<i>Modelo de protección</i>	Estabilidad laboral absoluta	Flexible: permite diversos sistemas de protección
<i>Opciones frente al despido</i>	Reposición obligatoria	Abre posibilidad a: estabilidad relativa, indemnización, seguro de desempleo o combinaciones
<i>Fundamento ideológico</i>	Consagrar y reforzar reformas del gobierno militar	Adaptarse a nuevas realidades económicas y sociales

Este es indudablemente el cambio más polémico y debatido de toda la reforma constitucional laboral. La sustitución del reconocimiento expreso de la estabilidad laboral por una fórmula que habla de "adecuada protección" generó intensas críticas de sectores sindicales y académicos que interpretaron esto como la eliminación del derecho al trabajo. Sin embargo, Pasco Cosmópolis (1993) argumenta que esta lectura es "insincera, interesada y falsa",

señalando que el artículo "no suprime la estabilidad laboral sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin justa causa" (p. 31). La Constitución de 1979 había establecido un modelo de estabilidad absoluta prácticamente único en el mundo, que según el autor no existía "en país alguno de Sudamérica y virtualmente en país alguno del orbe" (p. 31). Este sistema había convertido la estabilidad en un "virtual derecho de propiedad sobre el puesto de trabajo", protegiendo incluso al trabajador ineficiente o indisciplinado. El nuevo texto constitucional introduce flexibilidad al permitir que el legislador adopte, según las circunstancias económicas y sociales, diferentes mecanismos de protección: desde la estabilidad relativa hasta seguros de desempleo o sistemas mixtos. Esta apertura reconoce que la Constitución de 1979 fue concebida en un contexto histórico radicalmente diferente —durante el gobierno militar con orientación corporativista— y que las transformaciones globales posteriores (caída del Muro de Berlín, fin de la Unión Soviética, nueva arquitectura económica mundial) exigían repensar los mecanismos de protección del empleo.

TABLA 5.

*PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Participación en utilidades</i>	Reconocida (Art. 56)	Reconocida: "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades" (Art. 29)
<i>Participación en gestión</i>	Reconocida expresamente (Art. 56)	<b>Eliminada del texto constitucional</b>
<i>Participación en propiedad</i>	Reconocida expresamente (Art. 56)	<b>Eliminada del texto constitucional</b>
<i>Comunidades laborales</i>	Marco constitucional implícito	Sin sustento constitucional
<i>Otras formas de</i>	No mencionadas	"Promueve otras

## *participación*

"formas de participación"  
(Art. 29)

La participación laboral experimenta una drástica reducción en su alcance constitucional.

De las tres modalidades reconocidas en 1979 —utilidades, gestión y propiedad— solo subsiste la primera. Esta transformación refleja el fracaso práctico de las comunidades laborales, mecanismo implementado por el gobierno militar en los años setenta con una "clara y transparente vocación antisindical, propia de un modelo corporativista" (Pasco Cosmópolis, 1993, p. 32). La cogestión, inspirada en la ideología social-cristiana de reforma de la empresa, tuvo en el Perú una implementación defectuosa: la participación en el Directorio resultó ineficaz porque sobre este órgano estaba la Junta de Accionistas (que resolvía los asuntos trascendentales) y debajo la Gerencia (con autonomía operativa), llegando al Directorio solo aquellos asuntos que accionistas y gerentes permitían. Además, este esquema ignoró la legitimidad de la representación sindical, pretendiendo sustituir a los sindicatos con estructuras controladas desde el Estado. Como señala el autor, cuando el gobierno de los noventa suprimió las comunidades laborales, "ningún trabajador derramó una sola lágrima por ellas; sólo lo hicieron los que, con ello, perdieron sus prebendas" (p. 32-33). La nueva Constitución mantiene únicamente la participación en utilidades, cuya "importancia, utilidad y justicia nadie cuestiona" (p. 33), mientras deja abierta la puerta mediante la expresión "promueve otras formas de participación" para futuros desarrollos que, a diferencia del modelo anterior, deberían contar con la intervención de los propios llamados a participar.

TABLA 6.

### *LIBERTAD SINDICAL*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Reconocimiento del derecho</i>	Extenso: nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de	Conciso: "Garantiza la libertad sindical" (Art. 28.1)

		hacerlo (Art. 51)
<i>Autorización previa</i>	"No se sujeta a autorización previa"	No mencionado (implícito en la garantía)
<i>Autonomía sindical</i>	"No puede impedirse u obstaculizarse el funcionamiento y administración"	No mencionado explícitamente (implícito en la garantía)
<i>Disolución de sindicatos</i>	Solo por acuerdo de miembros o resolución de Corte Suprema	No especificado
<i>Libertad positiva y negativa</i>	Explícitamente mencionadas	Implícitas en la garantía general

En materia de libertad sindical, la nueva Constitución adopta un enfoque de máxima concisión frente a la detallada enumeración de la Carta anterior. Pasco Cosmópolis (1993) explica que en un borrador previo se sugirió que la libertad sindical fuera garantizada "en todas sus manifestaciones", pero el constituyente "prefirió la concisión a la pedagogía" (p. 34), entendiendo que garantizar la libertad es suficiente porque "o se la garantiza en todas sus formas y alcances o no se la garantiza y punto" (p. 34). Esta formulación sintética no implica una reducción del contenido protegido, sino una técnica legislativa diferente que confía en que la garantía genérica abarca necesariamente todos los aspectos de la libertad sindical: el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa, la libertad de afiliación y no afiliación, la autonomía sindical en su funcionamiento y administración, y la protección contra actos de injerencia o discriminación antisindical. La ausencia de menciones específicas sobre causales de disolución o procedimientos concretos no debilita la protección, sino que delega a la legislación ordinaria y a los convenios internacionales (particularmente el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical) la precisión de estos aspectos. Este cambio refleja una tendencia constitucional moderna: establecer principios amplios y robustos dejando los detalles operativos para normas de menor jerarquía que puedan adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias cambiantes.

TABLA 7.

*NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Reconocimiento</i>	"Las convenciones colectivas tienen fuerza de ley para las partes" (Art. 54)	"Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica" (Art. 28.2)
<i>Eficacia del convenio</i>	"Fuerza de ley para las partes" (expresión ambigua)	"Fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado"
<i>Intervención estatal</i>	"La intervención del Estado sólo procede y es definitoria a falta de acuerdo" (Art. 54)	<b>Eliminada la intervención definitoria del Estado</b>
<i>Arbitraje</i>	Obligatorio por decisión estatal	Implícitamente voluntario ("formas de solución pacífica")
<i>Autonomía colectiva</i>	Limitada por el intervencionismo	Reforzada al eliminar la intervención obligatoria

La negociación colectiva es el ámbito donde la reforma constitucional introduce cambios más profundos en términos de autonomía colectiva. La Constitución de 1979 contenía una formulación "imprecisa y deficiente" (Pasco Cosmópolis, 1993, p. 33) cuya expresión más conflictiva era la referencia a que las convenciones tenían "fuerza de ley para las partes", frase que generó múltiples interpretaciones: desde quienes la consideraban innecesaria hasta quienes le atribuían jerarquía legal o incluso supralegal. El nuevo texto adopta la expresión "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado", tomada de la Constitución española, que cumple tres objetivos fundamentales: primero, supera el problema interpretativo anterior; segundo, ratifica el efecto normativo de la convención evitando lecturas meramente contractualistas; y tercero, armoniza con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Sin embargo, el cambio más trascendental es la eliminación de la intervención estatal definitoria. El texto de 1979 establecía que "la intervención del Estado sólo procede y es definitoria a falta de acuerdo", norma que Pasco Cosmópolis califica como reflejo de una época que concentraba en el

Ejecutivo el máximo de atribuciones. Este intervencionismo no solo desnaturalizó el mecanismo negocial —que debe basarse en la autonomía colectiva— sino que politizó extremadamente las relaciones colectivas. La nueva Constitución restablece el principio de autonomía colectiva al eliminar esta disposición, promoviendo en cambio "formas de solución pacífica" que sugieren mecanismos voluntarios como la conciliación o el arbitraje libremente acordado, en lugar de la imposición estatal obligatoria.

TABLA 8.

*DERECHO DE HUELGA*

<i>Aspecto</i>	<i>Constitución 1979</i>	<i>Constitución 1993</i>
<i>Reconocimiento</i>	Como derecho de los trabajadores (Art. 55)	"Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social" (Art. 28.3)
<i>Restricciones</i>	Debe ejercerse en forma que la ley determina	Señala excepciones y limitaciones vinculadas al interés social
<i>Servicios esenciales</i>	Prohibida para funcionarios políticos, cargos de confianza, magistrados, FF.AA. y policía	Mantiene excepciones y permite establecer limitaciones
<i>Huelga de servidores públicos</i>	Expresamente reconocida (Art. 61)	No se menciona específicamente
<i>Fundamento de limitaciones</i>	No explícito	Vinculado expresamente al "interés social"

El tratamiento del derecho de huelga muestra continuidad en su reconocimiento constitucional pero introduce precisiones sobre su ejercicio y limitaciones. Pasco Cosmópolis (1993) destaca que la Constitución de 1979 tuvo un "tratamiento básicamente correcto" al no definir un modelo rígido y permitir interpretación flexible, estableciendo tres elementos esenciales: primero, que la huelga es un derecho de rango constitucional; segundo, que no puede prohibirse salvo para categorías expresamente excluidas; y tercero, que debe ejercerse

en la forma que la ley prescriba (p. 34). La nueva Constitución mantiene estos elementos pero introduce una precisión fundamental: vincula las limitaciones y restricciones con el "interés social" que las justifica. Esta conexión explícita evita el riesgo de restricciones arbitrarias o desproporcionadas, exigiendo que cualquier limitación al derecho de huelga se fundamente en un interés social concreto y demostrable. Al mismo tiempo, la fórmula "regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social" establece un equilibrio: reconoce el derecho pero somete su ejercicio a parámetros que consideren los efectos sobre la colectividad, evitando así la "huelga salvaje" sin caer en prohibiciones injustificadas. Aunque la Constitución de 1993 no reitera expresamente el derecho de huelga para servidores públicos (que la Carta de 1979 reconocía en su artículo 61), la doctrina y legislación posterior han interpretado que este derecho subsiste para los servidores que no están comprendidos en las excepciones expresas.

#### **2.2.17.3. La constitución política del Perú y flexibilidad laboral**

La Constitución Política del Perú y la Flexibilidad Laboral: Un Análisis de las Bases Jurídicas.

“Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23. 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. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleados.

Artículo 25. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.”

La Constitución Política del Perú, como máxima ley fundamental del país, establece los principios y derechos que guían todas las áreas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. En el contexto de la flexibilidad laboral, la Constitución establece un marco de referencia que influye en cómo se abordan las diferentes formas de empleo flexible y cómo se protegen los derechos de los trabajadores. Este análisis explora cómo la Constitución Política del Perú se relaciona con la flexibilidad laboral y cómo establece las bases jurídicas para su implementación.

### 1. Dignidad humana y derechos laborales:

La Constitución Política del Perú, en su Preámbulo y en el Artículo 1, establece el respeto a la dignidad de la persona humana como uno de sus principios fundamentales. Esto implica que cualquier forma de empleo, incluida la flexibilidad laboral, debe respetar y proteger la dignidad de los trabajadores. Además, el artículo 24 de la Constitución establece los derechos laborales básicos, como el derecho a condiciones justas de trabajo ya una remuneración equitativa.

### 2. Derecho a la libertad de trabajo y de contratación:

El artículo 23 de la Constitución reconoce el derecho de toda persona a elegir libremente su profesión u oficio ya realizar cualquier actividad económica lícita. Esto brinda un respaldo constitucional al concepto de flexibilidad laboral, permitiendo que los trabajadores y empleados acuerden formas de empleo flexibles que se adapten a las necesidades cambiantes.

### 3. Derechos sociales y laborales:

La Constitución Política del Perú establece el compromiso del Estado con la promoción de derechos sociales y laborales. El artículo 23 garantiza el derecho al trabajo, a la capacitación, a la promoción del empleo ya la protección en el trabajo. Esto implica que cualquier forma de flexibilidad laboral debe estar en línea con la promoción del empleo y la protección de los

trabajadores.

#### 4. Negociación colectiva y derechos de los trabajadores:

El artículo 28 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la huelga como mecanismos para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Esto significa que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral debe ser resultado de un diálogo entre trabajadores y empleadores, garantizando que los derechos de los trabajadores están protegidos.

#### 5. Igualdad y no discriminación:

La Constitución Política del Perú en su artículo 26 establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación. Esto es relevante en el contexto de la flexibilidad laboral, ya que asegura que las formas flexibles de empleo no deben conducir a la discriminación de ciertos grupos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades o trabajadores de edad avanzada.

#### 6. Protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". El concepto de "adecuada protección" que emplea el artículo 27 admite diferentes sistemas de tutela frente al despido arbitrario: puede implementarse mediante un sistema de estabilidad absoluta, un régimen de estabilidad relativa, un seguro de desempleo, o una combinación de estos mecanismos. Esta flexibilidad normativa constituye precisamente uno de los méritos fundamentales del texto constitucional, ya que "permite que el legislador adopte, dentro de las cambiantes exigencias de una sociedad en constante mutación, las reglas que mejor reflejen las necesidades en un momento dado" (Pasco, 1993, p. 31).

#### 7. Protección de la maternidad:

El artículo 23 de la Constitución reconoce el derecho a la protección de la maternidad. Esto

tiene implicaciones en el contexto de la flexibilidad laboral, ya que garantiza que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán protecciones adecuadas incluso en situaciones de empleo flexible.

En resumen, la Constitución Política del Perú establece un marco legal y ético que respalda y guía la implementación de la flexibilidad laboral en el país. Los principios de dignidad humana, derechos laborales, igualdad y protección social establecidos en la Constitución garantizan un sólido fundamento para equilibrar las necesidades empresariales con los derechos y protecciones de los trabajadores en el contexto de las prácticas de empleo flexible.

#### **2.2.17.4. Legislación laboral peruana y flexibilidad laboral: un análisis detallado de las normativas relevantes**

La legislación laboral peruana ha evolucionado para abordar diversas formas de flexibilidad laboral, reconociendo la necesidad de equilibrar las demandas cambiantes de las empresas con la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores. A continuación, se detallan algunos de los aspectos clave de la legislación laboral peruana que se relacionan con la flexibilidad laboral, junto con los artículos o dispositivos normativos correspondientes:

#### **2.2.17.5. Contrato de trabajo a domicilio**

El marco legal que rige el trabajo a domicilio en el Perú está regulado por el art. 87 y siguientes del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que es el texto único ordenado del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Adicionalmente, este marco normativo se encuentra más detallado en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728.

- Definición de contrato a domicilio: Se define como el trabajo que se ejecuta habitual o temporalmente, continua o intermitentemente, por cuenta de uno o más empleadores, ya sea en el domicilio del trabajador o en un lugar designado por el

trabajador, sin supervisión inmediata por parte del empleador. El empleador conserva la facultad de establecer reglamentos sobre la metodología y técnicas del trabajo a realizar. En la producción de bienes intangibles, los derechos de propiedad intelectual del bien producido permanecen con el empleador, a menos que se indique expresamente lo contrario.

- Relación laboral: El trabajo a domicilio establece una relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, ya sea este último productor de bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agentes, siempre que estos últimos estén debidamente registrados. El trabajo a domicilio no comprende el trabajo realizado por trabajadores domésticos, el trabajo autónomo, el trabajo realizado dentro de un taller familiar o el trabajo familiar.
- Formalidades: Se requiere un contrato escrito para trabajo a domicilio. El empleador está obligado a mantener un registro de empleo en el hogar, y se debe proporcionar una copia de este registro al trabajador. Este registro sirve, para todos los efectos, como sustituto del libro de nómina del régimen laboral estándar, con las excepciones previstas en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR. El registro debe incluir la siguiente información:
  - Datos de identificación del trabajador
  - Fechas de firma del contrato de trabajo a domicilio
  - Número de registro del seguro social de salud del trabajador, si corresponde
  - Naturaleza del trabajo asignado y la remuneración acordada, incluidos los factores que influyen en su determinación
  - Monto y fecha de pago de la remuneración, en cada ocasión en que se desembolse
  - Monto y fecha de pago de cualquier beneficio estipulado por ley o en virtud

de un acuerdo contractual

- Provisión o ausencia de materiales, herramientas, maquinaria o equipo para la producción, junto con los términos de la provisión
- Remuneración: La remuneración del trabajo a domicilio se determina de mutuo acuerdo entre las partes o mediante un convenio colectivo específico para el trabajo a domicilio. Se basa en criterios de compensación basados en la producción, empleando una tarifa por hora o una tarifa por bien o servicio producido. El patrón sólo podrá deducir hasta el 25% de la remuneración mensual del trabajador en los casos de responsabilidad patrimonial del trabajador por pérdida o daño de los materiales o bienes proporcionados, tales como herramientas, maquinaria o equipo, hasta que se pague el valor correspondiente.
- Derechos sociales: Los trabajadores a domicilio tienen los siguientes derechos sociales:
  - Aguinaldo del primero de mayo, equivalente a la trigésima parte de la remuneración total devengada en el mes inmediato anterior de trabajo, siempre que el trabajador haya devengado derechos a los beneficios señalados en los apartados siguientes.
  - Pago de vacaciones, que asciende al 8,33% de la remuneración total percibida durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.
  - Compensación por tiempo de servicios, que asciende al 8,33% de la remuneración total percibida durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. El empleador paga directamente este beneficio al trabajador dentro de los 10 días siguientes al cumplimiento de un año de servicio, y tiene un efecto compensatorio.

Un trabajador podrá solicitar el pago anticipado de las referidas prestaciones remunerativas si se interrumpe o suspende la prestación del servicio por un período igual o superior a un mes. En tales casos, el cálculo se basa en la remuneración total percibida durante el período de trabajo real. El pago anticipado de cualquiera de estas prestaciones tiene un efecto compensatorio.

#### **2.2.17.6. Análisis del contrato de trabajo a domicilio y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas**

- Causas de la adopción del contrato de trabajo a domicilio:
  - La adopción del contrato de trabajo a domicilio responde a diversas causas interrelacionadas que reflejan las necesidades cambiantes del mundo laboral y empresarial en el Perú.
  - Adaptación a la economía moderna: La globalización y la tecnología han redefinido los modelos de trabajo, exigiendo mayor adaptabilidad en las formas de empleo. El contrato de trabajo a domicilio permite a las empresas flexibilizar su fuerza laboral para responder a la demanda fluctuante ya los cambios económicos.
  - Promoción del empleo: El contrato de trabajo a domicilio puede impulsar la generación de empleo, especialmente en sectores que requieren de fuerza laboral temporal o que dependen de la producción a pequeña escala.
  - Diversificación de oportunidades: La flexibilidad laboral proporcionada por este contrato permite a los trabajadores diversificar sus fuentes de ingresos, participando en múltiples proyectos o empleos.
- Efectos de la flexibilidad laboral en el contrato de trabajo a domicilio:
  - Versatilidad empresarial: La flexibilidad inherente al contrato de trabajo a

domicilio permite a las empresas adaptarse a las fluctuaciones del mercado ya las demandas cambiantes, mejorando su competitividad y capacidad de respuesta.

- Autonomía del trabajador: Los trabajadores a domicilio pueden gestionar su tiempo y recursos de manera más independiente, lo que puede mejorar su equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Diversificación del empleo: La flexibilidad laboral fomenta la creación de empleos diversos y adaptables, contribuyendo a la formalización de la economía y al desarrollo de habilidades múltiples.
- Inclusión laboral: Esta forma de empleo puede ser una puerta de entrada al mercado laboral para personas que, de otra manera, podrían enfrentar barreras para el empleo tradicional.

- Perspectivas futuras:

- Mayor adopción y regulación: La tendencia hacia una mayor flexibilidad laboral probablemente llevará a una mayor adopción y regulación del contrato de trabajo a domicilio, con el fin de garantizar la equidad y protección de los trabajadores.
- Nuevos modelos de gestión: Las empresas pueden explorar modelos híbridos que combinan empleados a tiempo completo con trabajadores a domicilio, optimizando la eficiencia y la agilidad.
- Desafíos de protección: A medida que esta modalidad de empleo se expande, es crucial abordar los desafíos de protección social, derechos laborales y seguridad ocupacional para garantizar condiciones dignas y justas.
- Transformación digital: La creciente digitalización puede aumentar aún más la viabilidad y accesibilidad del trabajo a domicilio, transformando la forma

en que las personas trabajan.

En conclusión, el contrato de trabajo a domicilio es un ejemplo claro de cómo la flexibilidad laboral puede responder a las necesidades cambiantes de empleados y trabajadores. Si bien ofrece ventajas en términos de adaptabilidad y autonomía, también presenta desafíos en términos de protección y equidad. La regulación efectiva y la consideración cuidadosa de los derechos y bienestar de los trabajadores serán cruciales para aprovechar las ventajas de esta modalidad laboral en el Perú.

#### **2.2.17.7. Contratos de trabajo sujetos a modalidad**

La regulación de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se establece en diversas normativas:

- DS N° 003-97-TR: Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- DS N° 001-96-TR: Reglamento del Decreto Legislativo N° 728.
- RM N° 192-2008-TR: Modificaciones al Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- RM N° 223-2008-TR: Modificaciones específicas relacionadas con contratos y convenios de modalidades formativas laborales.
- Ámbito de aplicación: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se pueden suscribir en caso de necesidades del mercado, mayor producción empresarial, o para servicios u obras temporales o accidentales. Sin embargo, no aplica para contratos intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, podrían ser permanentes.
- Requisitos formales: Estos contratos deben constar por escrito, indicando claramente su duración, las causas objetivas que justifican la contratación, y otras condiciones laborales.

- Normas comunes: Se pueden suscribir contratos por períodos menores dentro de los límites establecidos en las modalidades contractuales, siempre que no excedan dichos límites en conjunto. En casos ciertos, se pueden celebrar contratos sucesivos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, con un límite total de cinco (5) años.

En los contratos sujetos a modalidad, se aplica el periodo de prueba según la ley. Si el empleador despidie de manera arbitraria, debe indemnizar al trabajador con una remuneración y media mensual por cada mes laborado, hasta un máximo de doce (12) remuneraciones.

Este marco normativo busca equilibrar las necesidades de flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores, exigir lineamientos claros para los contratos de trabajo sujetos a una modalidad en Perú.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0857-2014-PA/TC, advierte que como resultado del carácter excepcional de la contratación a plazo fijo, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales, e incluso sanciones cuando mediante simulación o fraude se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado (como se citó en Toyama, 2023). La doctrina nacional ha identificado que la clasificación legislativa peruana presenta una estructura compleja en tres planos: las formas de predeterminación de la temporalidad, la naturaleza de las necesidades a satisfacer, y los posibles orígenes de estas, generando dificultades de diferenciación práctica que la jurisprudencia ha debido resolver casuísticamente (Sanguineti, 1999, como se citó en Toyama, 2023).

#### **2.2.17.8. Clasificación de los Contratos Sujetos a Modalidad**

La legislación laboral peruana ha establecido una taxonomía específica de los contratos sujetos a modalidad, clasificándolos según la naturaleza jurídica de la causa que justifica su

celebración (Arévalo, 2023).

#### **2.2.17.8.1. Contratos de naturaleza temporal**

Los contratos de naturaleza temporal, regulados en el artículo 54º del TUOLPCL, constituyen modalidades contractuales dirigidas a regular actividades con duración predeterminada o cuya causalidad obedece a necesidades transitorias de la entidad empleadora (Arévalo, 2023). La característica esencial radica en que están vinculados a circunstancias empresariales específicas de carácter temporal, aunque las actividades desarrolladas puedan relacionarse con el giro ordinario del negocio.

##### **a) Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad**

Esta modalidad se celebra en razón del inicio de una nueva actividad empresarial, comprendiendo tanto el inicio como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa, con duración máxima de tres años (Arévalo, 2023). La justificación de este plazo relativamente breve reside en la incertidumbre empresarial, reconociendo el riesgo inherente al lanzamiento de actividades cuyo éxito no está garantizado (Toyama, 2023). El artículo 76º del Reglamento precisa que la determinación de las nuevas actividades debe realizarse conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, proporcionando un criterio objetivo para delimitar su ámbito de aplicación (Arévalo, 2023).

La Corte Suprema, en la Casación N° 14337-2014-ICA, distingue esta modalidad del contrato por necesidades del mercado, estableciendo que la primera se caracteriza por la incertidumbre sobre el éxito de la nueva actividad, justificando un plazo de tres años, mientras que la segunda atiende incrementos coyunturales de actividades ya consolidadas, permitiendo hasta cinco años (como se citó en Arévalo, 2023). El Tribunal Constitucional ha validado

supuestos específicos como incremento de actividades en mantenimiento áreas de mantenimiento de mina (STC N° 04268-2010-PA/TC), incremento de actividad pesquera por aumento sustancial de descarga (STC N° 01479-2011-PA/TC), incremento de labores logísticas (STC N° 04790-2013-PA/TC) e incremento de actividades de producción (STC N° 00159-2013-PA/TC). La desnaturalización se configura cuando el empleador no especifica la causa objetiva justificadora o cuando el trabajador es rotado a diferentes áreas para realizar labores distintas a las inicialmente contratadas, evidenciando que la supuesta nueva actividad constituye parte de las operaciones permanentes (Auris, 2018, como se citó en Arévalo, 2023).

#### **b) Contrato por necesidades del mercado**

Este contrato se celebra para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con el personal permanente, con duración máxima de cinco años renovable sucesivamente (Arévalo, 2023). La celebración debe justificarse objetivamente, acreditándose la existencia de un incremento temporal o imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión expresa de las variaciones de carácter cíclico o de temporada propias de actividades estacionales (Arévalo, 2023).

La doctrina enfatiza que aunque las tareas puedan ser ordinarias y permanentes en la empresa, lo excepcional es el volumen temporal de trabajo que excede la capacidad del personal permanente; así, una empresa distribuidora de alimentos puede necesitar personal adicional temporal cuando un cliente importante incrementa sustancialmente sus pedidos por un período determinado (Arce, 2008, como se citó en Arévalo, 2023). La Corte Suprema validó contratación modal por necesidad de mercado en función al incremento del precio del cobre en 15.55%, acreditado mediante data estadística que evidenció incremento progresivo, justificando la necesidad de producir mayor cantidad del mineral (Casación N° 10155-2021-

Arequipa, como se citó en Toyama, 2023). El Tribunal Constitucional estableció que el incremento debe ser coyuntural (extraordinario) e imprevisible, debiendo especificarse la causa objetiva, los hechos que motivan la variación de demanda y la necesidad empresarial de contratar bajo esta modalidad; si la causa no posee carácter coyuntural o temporal, se entiende simulado y desnaturalizado el contrato (Expediente N° 1995-2020-AA/TC, como se citó en Toyama, 2023).

#### **c) Contrato por reconversión empresarial**

Esta modalidad se celebra en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, con duración máxima de dos años (Arévalo, 2023). Se justifica porque permite la incorporación de personal calificado que contribuirá a modernizar la unidad productiva e introducir nuevas tecnologías, requiriendo temporalmente expertise especializado mientras se capacita progresivamente al personal permanente en los nuevos sistemas (Arévalo, 2023). Esta modalidad responde a la realidad contemporánea de transformación tecnológica acelerada, siendo que las empresas que implementan nuevos sistemas informáticos, automatizan procesos o adoptan metodologías innovadoras necesitan especialización temporal que no requiere incorporarse permanentemente a la plantilla laboral (Toyama, 2023).

#### **2.2.17.8.2. Contratos de naturaleza accidental**

Los contratos de naturaleza accidental, regulados en el artículo 55° del TUOLPCL, se caracterizan por responder a situaciones excepcionales, imprevistas o transitorias que no forman parte de las actividades habituales de la empresa (Arévalo, 2023). Su denominación "accidental" alude al carácter extraordinario y generalmente imprevisible de las circunstancias

que justifican su celebración, diferenciándose de los contratos temporales que responden a decisiones de gestión empresarial o fluctuaciones de mercado previsibles (Toyama, 2023).

#### **a) Contrato ocasional**

El contrato ocasional se celebra para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, con duración máxima de seis meses al año (Arévalo, 2023). Su característica definitoria es la excepcionalidad de la labor: debe tratarse de actividades no habituales en la empresa, diferenciándose del contrato por necesidades del mercado que puede aplicarse a labores ordinarias cuando existe incremento temporal de demanda (Toyama, 2023). La justificación objetiva radica en que la empresa no cuenta con personal permanente calificado para realizar esa labor especial de carácter temporal; así, la instalación de un programa informático contable especializado requiere contratar expertos en dicho software para la implementación mientras se capacita al personal permanente, concluyendo el contrato ocasional una vez completada la instalación y capacitación (Arévalo, 2023).

#### **b) Contrato de suplencia**

El contrato de suplencia se celebra para sustituir a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación o por disposiciones convencionales, con duración determinada por las circunstancias, debiendo el empleador reservar el puesto al titular quien conserva el derecho de readmisión, operando la extinción automática del contrato con su reincorporación oportuna (Arévalo, 2023). El ámbito se extiende también a coberturas de puestos estables cuyo titular debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro por razones administrativas (Arévalo, 2023).

El Tribunal Constitucional estableció en la STC N° 03279-2009-PA/TC que considerando que el objeto es el reemplazo de un trabajador determinado, la rotación del contratado a diversas áreas o para diferentes funciones denota simulación contractual para encubrir uno de plazo indeterminado; posteriormente, en la STC N° 04386-2013-AA/TC precisó que la posibilidad

de trasladar al suplente a lugar distinto donde el suplido prestaba servicios no genera *per se* desnaturalización, produciéndose esta cuando el suplente no desempeña el puesto y funciones del sustituido (Toyama & Vinatea, 2017, como se citó en Arévalo, 2023). La desnaturalización ocurre cuando el trabajador es dirigido a realizar labores diferentes a las estipuladas o cuando continúa desempeñando funciones pese a haber desaparecido la causa de contratación, incluyendo el supuesto de fallecimiento del trabajador titular que extingue automáticamente el contrato de suplencia (Arévalo, 2023; Toyama, 2023).

### c) Contrato de emergencia

El contrato de emergencia se celebra para cubrir necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo su duración con el hecho que originó la emergencia, configurándose por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible, elementos copulativos que deben concurrir simultáneamente (Arévalo, 2023). El caso fortuito se atribuye a fenómenos naturales (inundaciones, terremotos, sequías), mientras la fuerza mayor se atribuye a actos de autoridad (decisión gubernamental de contratar personal adicional para atender emergencia sanitaria, distribución extraordinaria de víveres por pandemia), compartiendo ambas la característica de ser ajenas a la voluntad de las partes (Arévalo, 2023). Su duración no está predeterminada legalmente, extendiéndose mientras persistan los efectos de la emergencia que lo motivó, habiendo evidenciado la pandemia del COVID-19 la relevancia práctica de esta modalidad para atender necesidades extraordinarias del sistema de salud y servicios esenciales (Arévalo, 2023; Toyama, 2023).

#### 2.2.17.8.3. Contratos para obra o servicio

Los contratos para obra o servicio, regulados en el artículo 56º del TUOLPCL, se caracterizan por vincularse a la realización de una obra o servicio específico con principio y fin determinados, siendo su peculiaridad que la temporalidad no se define necesariamente por

un plazo calendario, sino por la naturaleza de la actividad contratada (Arévalo, 2023). La temporalidad deriva de factores endógenos (la propia naturaleza temporal de la obra o servicio), no de factores exógenos como fluctuaciones de mercado o situaciones accidentales, distinguiéndose conceptualmente de las demás modalidades temporales (Toyama, 2023).

#### **a) Contrato específico para obra o servicio**

Este contrato tiene objeto previamente establecido y duración determinada, celebrándose para atender necesidades ordinarias de la empresa ligadas directamente a su actividad productiva, siendo peculiar que la labor contratada forma parte integral del giro empresarial pero tiene carácter determinado en función de la obra o servicio específico (Arévalo, 2023). La duración se determina por el tiempo requerido para la ejecución, siendo el ejemplo paradigmático las empresas constructoras cuyas obras tienen carácter intrínsecamente temporal, impidiendo que los contratos con su personal puedan celebrarse por tiempo indefinido para cada proyecto específico (Sanguineti, 2008, como se citó en Arévalo, 2023).

La Corte Suprema ha establecido que para los contratos de obra o servicio específico el plazo puede extenderse por más de cinco años, teniendo la duración que resulte necesaria, pudiendo realizarse las renovaciones necesarias para la conclusión del servicio objeto de la contratación (Casación N° 14480-2019-Sullana, como se citó en Toyama, 2023). No obstante, la jurisprudencia también estableció un límite razonable de ocho años aplicando el principio de razonabilidad, considerando que servicios prestados por lapso igual o superior bajo esta modalidad acarrean la desnaturalización del contrato (Casación N° 1004-2004-Tacna, como se citó en Toyama, 2023). Toyama (2023) cuestiona el establecimiento arbitrario del límite de ocho años señalando que la sentencia no presenta herramientas metodológicas justificatorias, proponiendo que más bien existe condición resolutoria contemplada en el artículo 16 de la LPCL que considera como causa de extinción el cumplimiento de la condición resolutoria, debiendo la duración relacionarse con la vigencia de la causa de contratación temporal.

La Corte Suprema ha establecido exigencias rigurosas de validez, determinando que la causa objetiva resulta genérica si no se precisa el tiempo de duración del proyecto, el cargo específico del trabajador, las funciones a prestar para el proyecto, ni las razones por las cuales el personal permanente no puede realizar dichas actividades, evidenciándose simulación contractual (Casación N° 2542-2020-Cajamarca, como se citó en Toyama, 2023). La finalización de la obra o servicio opera como condición resolutoria natural del vínculo laboral, sin que ello configure despido arbitrario cuando se ha cumplido efectivamente la obra contratada (Arévalo, 2023).

#### **b) Contrato intermitente**

El contrato intermitente se celebra para cubrir necesidades de actividades empresariales que tienen naturaleza permanente pero no se producen de manera continua, presentándose mediando intervalos en los cuales no se requiere la prestación de servicios, siendo peculiar que aunque formalmente clasificado como temporal, su naturaleza jurídica es la de un contrato a plazo indeterminado pues las necesidades que motivan su suscripción son permanentes con característica de presentarse discontinua o intermitentemente (Arévalo, 2023). Los contratos se efectúan con el mismo trabajador quien goza del derecho de preferencia en la contratación, operando automáticamente en posteriores celebraciones sin necesidad de mención expresa (Arévalo, 2023).

El Tribunal Constitucional estableció en la STC N° 01209-2011-AA que los contratos intermitentes son celebrados para cubrir actividades permanentes pero discontinuas, careciendo de plazo máximo para su estipulación, no cabiendo aplicación de los plazos máximos del artículo 74º del Decreto Supremo 003-97-TR para invocar desnaturalización en este tipo de contratación (como se citó en Arévalo, 2023). La desnaturalización no opera por exceso de plazo sino únicamente por simulación o fraude en la causa objetiva, configurándose cuando las actividades continúan ejecutándose pese al lapso de inactividad en que supuestamente deberían

encontrarse; así, verificándose que durante todo el período laborado no hubo interrupción o suspensión de labores pese a existir períodos de veda en el sector pesquero durante los cuales el trabajador siguió prestando servicios, se evidencia desnaturalización (Expediente N° 03628-2012-PA/TC, como se citó en Toyama, 2023). El contrato debe consignar con precisión las circunstancias o condiciones para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente, calculándose los beneficios laborales en función del tiempo efectivamente prestado (Arévalo, 2023).

### **c) Contrato de temporada**

El contrato de temporada se suscribe para suplir necesidades propias del giro empresarial que solo se presentan por temporadas, en determinadas épocas del año, repitiéndose periódicamente en función de la naturaleza de la actividad productiva, caracterizándose por la periodicidad previsible de las necesidades laborales (Arévalo, 2023). El artículo 68º del TUOLPCL exige celebración necesariamente por escrito debiendo constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa y la naturaleza de las labores del trabajador (Arévalo, 2023).

La legislación reconoce derecho especial estableciendo que si el trabajador fuera contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes, transformándose progresivamente en contrato de naturaleza indefinida de ejecución intermitente, siendo que su conclusión después de cumplidos estos supuestos solo podrá producirse por las causales de extinción del contrato de trabajo previstas en el artículo 16º del TUOLPCL, protegiendo así la estabilidad laboral del trabajador con derecho consolidado (Arévalo, 2023). El artículo 70º del TUOLPCL establece que el trabajador debe presentarse en la empresa dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caduca su derecho; no obstante, la doctrina considera que este requisito podría entenderse satisfecho mediante medios documentales al tratarse de reclamar el reingreso

con carácter previo, siendo esencial la constancia documental para demostrar que el derecho no ha caducado, aunque en actividades como la pesca donde resulta necesaria preparación anticipada de la embarcación puede justificarse objetivamente la presencia física anticipada (Sanguineti, 2008, como se citó en Arévalo, 2023). La desnaturalización se configura si las labores se realizan durante todo el año y no en determinada época anual, como ocurrió en caso de trabajador contratado para riego de campos de cultivo en verano que siguió prestando servicios hasta inicios de invierno, demostrando que la actividad podía realizarse imprevisiblemente (Casación N° 5411-2020-La Libertad, como se citó en Toyama, 2023).

#### **2.2.17.8.4. Otros contratos sujetos a modalidad y cláusula de apertura**

El TUOLPCL reconoce la vigencia de otros tipos de contratos sujetos a modalidad no comprendidos en las clasificaciones anteriores, estableciendo tanto regulaciones específicas como cláusula general de apertura, evidenciando el reconocimiento legislativo de que la tipología contractual temporal no puede ser exhaustivamente enumerada dada la diversidad de situaciones empresariales que pueden justificar contrataciones temporales (Arévalo, 2023). El artículo 80º reconoce expresamente los contratos del régimen de exportación de productos no tradicionales regulados por el Decreto Ley N° 22342 que se rigen por sus propias normas, y los contratos temporales para zonas francas, preservando la especialidad de regímenes vinculados a políticas de promoción económica, aunque en la práctica han tenido escasa aplicación (Arévalo, 2023; Toyama, 2023).

El artículo 82º del TUOLPCL contiene cláusula general de apertura, precisando que cualquier clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente podrá contratarse siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por duración adecuada al servicio que deba prestarse (Arévalo, 2023). Esta cláusula de numerus apertus genera interpretaciones controvertidas pues proporciona flexibilidad para atender situaciones no

previstas expresamente, pero podría prestarse a utilizaciones fraudulentas que desnaturalicen el principio de causalidad, debiendo la jurisprudencia desarrollar criterios restrictivos de aplicación que preserven la excepcionalidad de la contratación temporal (Arévalo, 2023). La doctrina adopta posición interpretativa restrictiva considerando que no debe interpretarse desde la ilógica posición del listado enumerativo ejemplificativo, sino como remisión a las contrataciones temporales de regímenes especiales laborales, limitando la discrecionalidad empresarial en la creación de causas temporales no previstas legalmente (Arce, 2008, como se citó en Toyama, 2023).

#### **2.2.17.9. Análisis de los contratos sujetos a modalidad y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas**

Causas de la adopción de contratos sujetos a modalidad:

- Naturaleza cambiante del mercado laboral: la economía moderna demanda adaptabilidad. Los contratos sujetos a modalidad permiten a las empresas ajustar su fuerza laboral de acuerdo con las fluctuaciones en la demanda de productos y servicios.
- Flexibilidad empresarial: estos contratos garantizaron a las empresas la capacidad de contratar trabajadores para proyectos específicos, optimizando recursos y reduciendo costos en momentos de menor actividad.
- Estacionalidad y ciclos de producción: las industrias estacionales, como la agricultura o el turismo, pueden requerir personal adicional en ciertas épocas. Los contratos sujetos a modalidad ofrecen una solución para satisfacer esta demanda temporal.

Efectos de los contratos sujetos a modalidad en la flexibilidad laboral:

- Agilidad empresarial: La posibilidad de contratar trabajadores por períodos

específicos brinda a las empresas la flexibilidad para adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, sin comprometer su estructura laboral a largo plazo.

- Oportunidades para los trabajadores: Los contratos sujetos a modalidad pueden proporcionar oportunidades de empleo a personas que buscan trabajo temporal o proyectos específicos, lo que puede ser especialmente mejorado para estudiantes o profesionales independientes.
- Equilibrio entre demanda y oferta laboral: La flexibilidad laboral inherente a estos contratos permite una mejor coincidencia entre la oferta de trabajo y la demanda del mercado, lo que puede contribuir a una mayor eficiencia económica.

Perspectivas futuras:

- Regulación equitativa: Es necesario aplicar equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores, evitando abusos y asegurando condiciones de trabajo justas y seguras.
- Desafíos de protección social: Garantizar que los trabajadores bajo contratos sujetos a modalidad tengan acceso a beneficios sociales y protección laboral adecuada es un desafío continuo.
- Nuevos modelos de trabajo: La creciente adopción de contratos sujetos a modalidad puede influir en la evolución de los modelos de trabajo, incluido un aumento en la economía gig y la contratación por proyectos.
- Educación y formación: Dada la naturaleza temporal de estos contratos, puede ser esencial invertir en la capacitación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores para que puedan acceder a una gama más amplia de oportunidades laborales.

En conclusión, los contratos sujetos a modalidad representan una estrategia importante para lograr flexibilidad laboral en el mercado actual. Si bien ofrecen beneficios tanto para las

empresas como para los trabajadores, es crucial abordar los desafíos relacionados con la protección de los derechos laborales y la seguridad social para garantizar un equilibrio entre flexibilidad y estabilidad en el entorno laboral.

#### **2.2.17.10. Jornada de trabajo**

Marco normativo:

- DS N° 007-2002-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- DS N° 008-2002-TR - Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Jornada ordinaria:

La jornada laboral para adultos, tanto hombres como mujeres, es de máximo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. El empleador debe indicar el inicio y final de la jornada mediante carteles visibles o medios adecuados.

Facultades del empleador:

El empleador puede realizar ajustes en la jornada laboral: a. Establecer la jornada diaria o semanal. b. Alternar días con jornadas más largas o cortas, sin exceder un promedio de cuarenta y ocho horas semanales. C. Reducir o ampliar los días de la semana con el límite semanal. d. Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos y modificar horarios. mi. Antes de aplicar cambios laborales, el trabajador debe comunicarlos con anticipación al sindicato o representantes.

Refrigerio:

El tiempo de refrigerio, destinado a la comida principal o descanso, está establecido por ley. En horarios continuos, el tiempo mínimo de refrigeración es cuarenta y cinco minutos. El empleado decide su ubicación en el horario, pero no antes o después de este.

Sobretiempo:

El sobretiempo es trabajo fuera de la jornada y es opcional tanto para otorgarlo como realizarlo. El pago se calcula con recargos que varían según el tiempo y se puede acordar compensación con descanso en lugar de pago.

Jornada nocturna:

La jornada nocturna es entre las 22:00 y las 06:00, preferiblemente rotativa. Los trabajadores nocturnos deben recibir una remuneración no inferior al 35% de la remuneración mínima vital semanal, quincenal o mensual.

En resumen, la regulación de la jornada laboral permite adaptabilidad para empleadores y brinda ciertas garantías a los trabajadores, fomentando un equilibrio entre flexibilidad y protección laboral.

#### **2.2.17.11. Análisis de la jornada de trabajo y su relación con la flexibilidad laboral:**

##### **causas, efectos y perspectivas**

Causas de la flexibilidad en la jornada de trabajo:

- Demanda del mercado: La necesidad en la demanda de productos y servicios puede requerir ajustes en la jornada laboral para atender los picos de trabajo, evitando costos excesivos o falta de recursos en momentos críticos.
- Globalización y horarios diferentes: En un mundo globalizado, la comunicación con diferentes husos horarios puede motivar la implementación de jornadas flexibles para garantizar la interacción efectiva.
- Tecnología y teletrabajo: La tecnología permite el trabajo remoto, lo que puede facilitar horarios más adaptables, beneficiando tanto al empleado como al empleador.

Efectos de la flexibilidad en la jornada de trabajo:

- Balance de vida y trabajo: La flexibilidad puede mejorar el equilibrio entre la vida

personal y laboral, permitiendo a los trabajadores atender responsabilidades fuera del trabajo.

- Productividad y motivación: Los horarios ajustables pueden aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados al permitirles trabajar en momentos más productivos o cómodos.
- Reducción de tráfico: Jornadas escalonadas o trabajo remoto pueden disminuir el tráfico y la congestión, mejorando la calidad de vida y el tiempo de viaje de los empleados.

Perspectivas de la flexibilidad en la jornada de trabajo:

- Cambio cultural: La flexibilidad puede requerir un cambio en la cultura organizacional para garantizar la confianza y la medición de la productividad por resultados y no por horas.
- Nuevas formas de trabajo: La flexibilidad puede impulsar la adopción de modelos de trabajo híbridos, donde los empleados trabajan tanto en la oficina como en casa.
- Legislación evolutiva: Las leyes laborales podrían adaptarse para proteger los derechos de los trabajadores flexibles y garantizar su inclusión en beneficios y regulaciones laborales.

En conjunto, la flexibilidad en la jornada de trabajo es una herramienta valiosa para responder a las cambiantes demandas del mercado y las preferencias de los trabajadores. Sin embargo, su implementación exitosa debe considerar tanto los beneficios como los posibles desafíos en términos de gestión y adaptación cultural.

#### **2.2.17.12. La ley N°31572 del teletrabajo**

La nueva ley de teletrabajo, en vigor desde el 12 de septiembre de 2022, tiene como objetivo regular esta modalidad laboral tanto en entidades públicas como privadas en Perú,

promoviendo un trabajo decente y la conciliación entre la vida laboral y personal. Aquí se presenta un resumen detallado de sus principales puntos:

- Definición de teletrabajo:

El teletrabajo se establece como una modalidad especial de trabajo regular o habitual, en la que el trabajador no está presente físicamente en el centro laboral, sino que desempeña sus funciones a través de plataformas y tecnologías digitales.

- Características del teletrabajo:

Es voluntario y reversible: tanto el empleador como el trabajador pueden acordar regresar al trabajo presencial si lo desean. Puede ser temporal o permanente. Puede realizarse de forma total o parcial. Facilita la distribución flexible del tiempo de trabajo. Puede realizarse dentro o fuera del territorio nacional. El lugar de trabajo se determina según ciertas condiciones digitales y de comunicación.

- Derechos del teletrabajador:

Goza de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, según su régimen laboral. Recibe equipos y acceso a internet del empleador o es compensado si aporta sus propios equipos. Tiene derecho a desconexión digital fuera de su jornada laboral. Conserva su intimidad, privacidad e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados. Debe recibir información y capacitación en seguridad y salud en el teletrabajo.

- Obligaciones del teletrabajador:

Cumple con las mismas obligaciones que los trabajadores presenciales, excepto la asistencia al centro laboral. Realiza personalmente su trabajo, sin terceros. Entrega e informe su trabajo dentro de su jornada laboral. Cumple con medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. Está disponible para coordinaciones durante la jornada laboral. Cuida y usa correctamente los bienes provistos por el empleado.

- Obligaciones del empleador:

Tiene las mismas obligaciones que para los trabajadores presenciales, según el régimen laboral. Comunica al teletrabajador sobre cambios en el modo de prestación laboral; proporciona equipos, acceso a internet o compensa su uso. Respeta la desconexión digital del teletrabajador. Notifica sobre medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. Brinda capacitación en tecnología y seguridad al teletrabajador.

- Entrega, uso y cuidado de equipos y compensación de gastos:

El empleador proporciona equipos y acceso a internet, o compensa su uso y el consumo eléctrico, salvo en micro y pequeñas empresas. Las instalaciones digitales y acceso a sistemas son garantizados por el empleador. En la administración pública, la provisión de equipos puede ser responsabilidad del teletrabajador. Se establecen compensaciones para el uso de equipos y gastos.

- Tiempo de jornada laboral y desconexión digital:

El tiempo máximo de jornada laboral es igual al de un trabajador presencial. Las exclusiones a la jornada laboral máxima también se aplican al teletrabajo. Se permite la distribución flexible de la jornada laboral, respetando límites máximos. Horas extras son compensadas o reconocidas según la regulación laboral, con consentimiento del empleador. El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral. El empleado debe respetar la desconexión digital del teletrabajador. Se establecerán diferencias para desconexión en ciertos casos.

En resumen, la nueva ley de teletrabajo en Perú busca establecer un marco legal para regular esta modalidad laboral, asegurando derechos y obligaciones tanto para los teletrabajadores como para los empleadores, y promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal a través de medidas como la Desconexión digital y compensación de gastos.

## **2.2.17.13. Análisis de la nueva ley de teletrabajo y su relación con la flexibilidad laboral: causas, efectos y perspectivas.**

La nueva ley de teletrabajo en Perú está estrechamente relacionada con el concepto de flexibilidad laboral, ya que busca adaptar las formas tradicionales de trabajo a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral. A continuación, se presenta un análisis de cómo la nueva ley de teletrabajo se relaciona con la flexibilidad laboral, examinando sus causas, efectos y perspectivas:

- Causas de la relación entre teletrabajo y flexibilidad laboral:

Cambios sociales y tecnológicos: La rápida evolución de la tecnología y la creciente conectividad han permitido una mayor flexibilidad en la forma en que las personas trabajan. La nueva ley de teletrabajo aprovecha estas tendencias para regular una modalidad laboral que se adapta a estas transformaciones.

Necesidades personales y laborales: La flexibilidad laboral responde a las demandas de los trabajadores que buscan un equilibrio entre su vida personal y laboral. El teletrabajo permite ajustar horarios y tiempo de trabajo para acomodar responsabilidades familiares y personales.

- Efectos de la relación entre teletrabajo y flexibilidad laboral:

Mejora del equilibrio entre trabajo y vida personal: La ley de teletrabajo facilita la desconexión digital y el ajuste de horarios, lo que permite a los trabajadores administrar mejor sus responsabilidades personales y laborales, promoviendo un mayor bienestar.

Aumento de la productividad: La flexibilidad laboral brindada por el teletrabajo puede aumentar la productividad al permitir que los trabajadores elijan los momentos más productivos para llevar a cabo sus tareas.

Acceso a un talento diverso: El teletrabajo elimina las barreras geográficas, permitiendo a las empresas acceder a un talento más diverso y especializado, independientemente de la

ubicación física.

Reducción de la congestión y contaminación: Al reducir la necesidad de desplazamiento diarios, el teletrabajo puede contribuir a una menor congestión del tráfico y una reducción de la contaminación ambiental.

Perspectivas de la relación entre teletrabajo y flexibilidad laboral:

Nuevas modalidades de trabajo: La ley de teletrabajo podría allanar el camino para la adopción de otras formas de trabajo flexibles, como el trabajo por proyectos o la jornada laboral comprimida, que se adaptan a las necesidades individuales y empresariales.

Cambio cultural y organizacional: La implementación exitosa del teletrabajo requiere un cambio en la cultura y la gestión empresarial hacia la confianza y la medición de resultados en lugar de la supervisión constante. Esto podría impulsar una transformación cultural en las empresas.

Desafíos en la regulación y cumplimiento: A medida que se expanden las modalidades de trabajo flexibles, pueden surgir desafíos en términos de regulación laboral, como la protección de los derechos de los trabajadores y la aplicación efectiva de las normativas.

En resumen, la nueva ley de teletrabajo en Perú ejemplifica cómo la flexibilidad laboral puede incorporarse al marco legal para responder a las cambiantes necesidades laborales y personales de los individuos y las empresas. Esta relación entre teletrabajo y flexibilidad laboral tiene el potencial de influir en la forma en que se estructuran y gestionan las organizaciones y cómo los trabajadores concilian sus vidas profesionales y personales en el futuro.

### **2.2.18. La codificación laboral pendiente: tres décadas de reformas fallidas en el Perú**

El Perú ha fracasado sistemáticamente en aprobar una Ley General del Trabajo o Código

del Trabajo durante más de tres décadas, pese a haber alcanzado un 85-90% de consenso tripartito entre Estado, sindicatos y empresarios entre 2002 y 2006. Esta investigación revela que la ausencia de reforma laboral integral responde a una combinación de falta de voluntad política gubernamental, oposición sistemática del sector empresarial, debilidad estructural del movimiento sindical y la consolidación del modelo económico neoliberal establecido durante el fujimorismo. El resultado es un marco normativo caracterizado por una extrema dispersión legislativa —más de 39 regímenes laborales diferentes— que mantiene a Perú como uno de los tres únicos países sudamericanos sin un código de trabajo codificado, junto con Argentina y Uruguay.

#### **2.2.18.1. El contexto histórico: de la protección a la flexibilización**

##### **2.2.18.1.1. El quiebre constitucional de 1993**

La Constitución de 1979 representaba un modelo protecciónista con estabilidad laboral absoluta, consagrando en su artículo 48° que "el trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada" (Calderón Sumarriva, 2022). Este marco constitucional dedicaba 16 artículos a derechos laborales, reconociendo la participación de trabajadores en la gestión, utilidades y propiedad de las empresas.

La Constitución de 1993, promulgada durante el gobierno de Alberto Fujimori, marcó un giro paradigmático hacia la flexibilización. Como señala Scientiarvm (s.f.), "el trabajo, en general, pierde la centralidad que sí le dispensaba la Constitución de 1979, pues ya no es más uno de los conceptos fundantes del modelo socio-económico sobre el que se basa la República peruana". El nuevo texto constitucional redujo la regulación laboral a 11 artículos y estableció en su artículo 27° únicamente que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", remitiendo a la legislación ordinaria la determinación del nivel de protección —lo que habilitó la sustitución de la reposición por la indemnización como

mecanismo reparador.

### **2.2.18.2. Las reformas flexibilizadoras de los años noventa**

En julio de 1991, el Congreso concedió al Poder Ejecutivo facultades para legislar en materia laboral. De los 119 decretos legislativos emitidos, el Decreto Legislativo 728 ("Ley de Fomento del Empleo") constituyó lo que Tostes y Villavicencio denominaron "la expresión emblemática de la transformación total del modelo de regulación de las relaciones laborales" (citados en Blancas, 2013). Este decreto implementó la restricción del concepto de despido, la ampliación del período de prueba, la habilitación de nuevas causales de cese y la devaluación de la estabilidad laboral, sustituyendo la reposición por indemnización monetaria (Bravo Senmache, 2024).

Paralelamente, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) de 1992 fue catalogada como "una de las reformas flexibilizadoras más radicales de América Latina" (Marcos-Sánchez Zegarra & Balbín Torres, 2025). Esta normativa generó 16 observaciones iniciales por parte de los órganos de control de la OIT, de las cuales 4 permanecen sin resolver más de tres décadas después, referidas específicamente a las mayorías requeridas para declarar huelga, las modalidades prohibidas, la calificación por autoridad no independiente y los servicios mínimos (OIT, 2024).

En 1997, el D.Leg. 728 fue escindido en dos cuerpos normativos mediante el D.S. 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y el D.S. 002-97-TR (Ley de Formación y Promoción Laboral), consolidando el marco de dispersión normativa que caracteriza al sistema laboral peruano hasta la actualidad.

### **2.2.18.3. Intentos de codificación laboral: cronología de proyectos frustrados**

#### **2.2.18.3.1. El Anteproyecto del Consejo Nacional del Trabajo (2001-2006)**

La transición democrática post-Fujimori generó el contexto para el primer intento serio de

codificación laboral. Durante el gobierno de transición de Valentín Paniagua se reactivó el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), instancia tripartita del Ministerio de Trabajo. En septiembre de 2001, el Congreso aprobó la creación de una Comisión para elaborar el Anteproyecto de Ley General del Trabajo, que durante seis meses y 70 sesiones redactó un texto de 389 artículos y un título preliminar (Congreso de la República, 2007).

El proceso culminó entre 2002 y 2005 con debates en el CNT que lograron un nivel de consenso notable: "a pesar de todo el esfuerzo desplegado, la Ley General de Trabajo no ha sido aprobada. Esto pese a haberse alcanzado consensos entre trabajadores y empleadores en un notable 90 por ciento de su articulado" (Aparicio Valdez, 2008, p. 32, citado en Fernández-Maldonado, 2015). La Comisión de Trabajo del Congreso, presidida por Enith Chuquival, aprobó el proyecto el 19 de octubre de 2005 para su priorización.

Este esfuerzo se enmarcó en el Acuerdo Nacional de 2002, que incluyó como compromiso en su Décimo Cuarta Política de Estado "garantizar el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo" (Fernández-Maldonado, 2015).

#### **2.2.18.3.2. El dictamen de 2007 y su archivo**

Durante el segundo gobierno de Alan García (2006-2011), la Comisión de Trabajo del Congreso, presidida por Aurelio Pastor, aprobó un dictamen final el 9 de mayo de 2007 con el 85% del contenido consensuado entre los actores tripartitos (Congreso de la República, 2007). Mercedes Cabanillas, presidenta del Congreso, impulsó audiencias públicas en diversas regiones. Sin embargo, el proyecto nunca llegó al Pleno para votación. Como documenta Fernández-Maldonado (2015), el gobierno "optó por profundizar el proceso de flexibilización laboral iniciado en la década de los noventa" mediante decretos legislativos —utilizando las

facultades delegadas para implementar el TLC con Estados Unidos— que ampliaron el régimen especial MYPE a empresas de hasta 100 trabajadores (D.Leg. 1086) y crearon el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), criticado por "deslaboralizar" el vínculo contractual.

#### **2.2.18.3.3. El Proyecto 138/2011-CR y el período Humala**

El gobierno de Ollanta Humala (2011-2016) llegó al poder con promesas explícitas de reforma laboral. En su cierre de campaña en la Plaza Dos de Mayo, Humala declaró: "en mi gobierno eliminaremos las *services*" (Fernández-Maldonado, 2013). La aprobación de la Ley General del Trabajo fue bandera programática de Gana Perú, en alianza con el movimiento sindical. Se presentó el Proyecto de Ley 138/2011-CR ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, como documenta Fernández-Maldonado (2013), la política laboral del gobierno constituyó "la Gran Continuación": se mantuvo la flexibilización, las demoras provinieron principalmente del MTPE —"paradójicamente, el ente que debiera impulsar su aprobación"—, se aprobó la Ley del Servicio Civil que restringía derechos colectivos, y en diciembre de 2014 se promulgó la denominada "Ley Pulpín" (Ley 30288), que creaba un régimen especial para jóvenes con derechos laborales recortados. Esta última fue derogada tras masivas protestas juveniles en las calles de Lima.

#### **2.2.18.3.4. El Anteproyecto de Código del Trabajo de 2022**

El gobierno de Pedro Castillo (2021-2022) realizó el último intento significativo de reforma integral. Mediante la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR se creó una Comisión Sectorial, y el 31 de marzo de 2022 se dispuso la prepublicación del Anteproyecto de Código del Trabajo (R.M. N° 092-2022-TR). El documento comprendía:

- 463 artículos totales
- 178 artículos (40%) ya consensuados en el CNT en períodos anteriores

- Un Título Preliminar de 23 artículos con principios y enfoques de género e interculturalidad
- Simplificación de 9 a 6 modalidades de contratación temporal
- Reducción del mínimo de trabajadores para constituir sindicato de 20 a 10
- Reconocimiento expreso del derecho a reposición (Ministerio de Trabajo, 2022)

La reacción empresarial fue contundente. Los gremios (CONFIEP, SNI, CCL, ADEX, SNMPE) rechazaron el anteproyecto, suspendieron su participación en el CNT y denunciaron que se desconocían los consensos previos (Gestión, 2022). Cárdenas (2022) señaló que "el Anteproyecto del Código del Trabajo presentado por el Ministerio de Trabajo es una norma que, en su mayoría, altera y desconoce los consensos adoptados años atrás en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo". Tras la crisis política y vacancia de Castillo en diciembre de 2022, el proyecto quedó abandonado.

#### **2.2.18.4. Actores y posiciones: el equilibrio imposible**

##### **2.2.18.4.1. La posición sindical: defensa de derechos y estabilidad**

La CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú), principal central sindical peruana, ha demandado sistemáticamente la aprobación de la Ley General del Trabajo porque "permitirá que las empresas respeten los derechos laborales" (Andina, citado en CGTP, s.f.). Su posición se caracteriza por la defensa de la estabilidad laboral con reposición, la limitación a la tercerización —que según Gerónimo López Sevillano "trae como consecuencia mayor explotación, recorte de derechos a los trabajadores, diferencia de salario" (La República, 2023)— y la negociación colectiva por rama de actividad.

La CGTP ha denunciado que "el sector empresarial oligárquico, la gran empresa agrupada en CONFIEP, es la que más se ha beneficiado con el modelo económico y su normativa laboral en estas tres últimas décadas", resultando en "la precarización del empleo, el recorte y

mediatización de los derechos laborales" (CGTP, 2020). La CUT (Central Unitaria de Trabajadores) ha alertado que las iniciativas para derogar normas de protección laboral podrían poner "en riesgo el Consejo Nacional del Trabajo" (La República, 2023).

#### **2.2.18.4.2. La posición empresarial: flexibilización y competitividad**

La CONFIEP (Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas) ha propugnado consistentemente la "flexibilización del mercado laboral" y la "reducción de los costos de formalidad laboral" como parte de sus reformas prioritarias (CONFIEP, s.f.). Los gremios empresariales argumentan que existe una "rigidez laboral" que desincentiva la contratación formal y que la reforma generaría más informalidad en un mercado donde esta alcanza el 76.8% (INEI, 2024).

La SNI (Sociedad Nacional de Industrias) ha señalado que el sector requiere "un régimen laboral flexible de la mano de una política de diversificación industrial" (Peru21, s.f.), aunque ha mantenido disposición al diálogo tripartito. Los gremios empresariales han presentado 514 recursos judiciales y demandas ante Indecopi para derogar el D.S. 001-2022-TR sobre tercerización (La República, 2025), evidenciando su oposición activa a regulaciones que consideran restrictivas.

#### **2.2.18.4.3. Los puntos de ruptura del consenso**

Los artículos no consensuados que impidieron la aprobación de la Ley General del Trabajo se concentran en tres áreas críticas:

- Modalidades de huelga: Discrepancias sobre el número de formas permitidas y requisitos de procedencia
- Alcance de la negociación colectiva: El sector empresarial defiende la negociación exclusivamente a nivel de empresa, mientras los sindicatos demandan negociación por rama de actividad

- Montos de indemnización por despido: Diferencias sobre topes máximos y procedencia de reposición

Estos puntos, representando apenas el 10-15% del articulado, fueron suficientes para paralizar la reforma durante dos décadas.

#### **2.2.18.5. Factores estructurales que impiden la reforma**

##### **2.2.18.5.1. La falta de voluntad política gubernamental**

Fernández-Maldonado (2015) documenta con precisión la paradoja central: "tanto el gobierno de Toledo como el de García y Humala tuvieron, por lo menos en sus primeros años, mayorías parlamentarias que les hubieran permitido aprobar la Ley General del Trabajo en el Congreso sin mayor resistencia. Sin embargo, ni el APRA ni la alianza Gana Perú impulsaron la discusión del proyecto de ley". Esta observación revela que el obstáculo no ha sido la falta de votos sino la ausencia de decisión política para priorizar la reforma laboral.

El predominio del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) sobre el Ministerio de Trabajo en la definición de políticas económicas ha consolidado un "macroarreglo institucional" neoliberal que privilegia la reducción de costos laborales sobre la protección de derechos (Fernández-Maldonado, 2015). Durante el gobierno de Vizcarra, la Política Nacional de Competitividad y Productividad (D.S. 345-2018-EF) fue denunciada por sindicatos por elaborarse sin diálogo previo, provocando la renuncia del Ministro de Trabajo Christian Sánchez por desacuerdos internos (France 24, 2019).

##### **2.2.18.5.2. La debilidad estructural del sindicalismo peruano**

Los datos sobre sindicalización evidencian la asimetría de poder entre los actores laborales:

- Tasa de afiliación sindical sector privado (2024): 4.96%
- Cobertura de negociación colectiva: 2.6% (una de las más bajas de América Latina)

- Trabajadores formales con contratos temporales: 70%
- Huelgas declaradas improcedentes (2023): 76% (Marcos-Sánchez Zegarra & Balbín Torres, 2025)

Esta debilidad es consecuencia directa del diseño normativo: el 89% de empresas peruanas tienen menos de 10 trabajadores, quedando impedidas de formar sindicatos por el requisito legal de 20 afiliados mínimos. Villavicencio Ríos (2015) caracteriza esta situación como "hiperdescentralización negocial": "la opción legislativa impone un modelo hiperdescentralizado que ha restringido al máximo la cobertura y eficacia de la tutela colectiva".

Como contraste regional, Uruguay presenta 94.7% de cobertura de negociación colectiva y Argentina 49.4%, mientras Perú apenas alcanza el 2.6% (Marcos-Sánchez Zegarra & Balbín Torres, 2025). Esta diferencia explica la reducida capacidad de presión política del movimiento obrero peruano para impulsar reformas favorables.

#### **2.2.18.5.3. Las observaciones persistentes de la OIT**

Perú acumula 190 casos cerrados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y 5 casos activos, siendo el segundo país de Sudamérica con más quejas después de Colombia (OIT, 2024). La CEACR ha formulado observaciones reiteradas sobre incumplimientos de los Convenios 87 y 98, particularmente respecto a:

- Reconocimiento del derecho de sindicación de personas en modalidad formativa
- Protección contra discriminación antisindical en contratos a plazo fijo
- Determinación libre del nivel de negociación colectiva por las partes
- Calificación de huelga por órgano independiente

En la 111<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo (2023), la Comisión de Aplicación de Normas invitó al Gobierno peruano a aceptar una misión de contactos directos; a diciembre de

2024, el Gobierno no había concretado fecha para la visita. En la 112<sup>a</sup> CIT (2024), Perú fue incluido en la "lista corta" de países por incumplimiento reiterado al derecho de libertad sindical (OIT, 2024).

#### **2.2.18.5.4. El fracaso de la flexibilización: evidencia empírica**

El estudio de la CEPAL sobre flexibilización laboral en Perú concluye que "las políticas de flexibilización del mercado de trabajo implementadas en el Perú en la década de los 90 no han generado los resultados esperados. A pesar de ampliarse las modalidades de contratación flexibles y reducirse los costos de despido, no se generó mayor formalidad en el empleo asalariado. Por el contrario, se observó un incremento sostenido de la informalidad laboral" (Vidal Bermúdez et al., 2012).

Esta conclusión desafía el argumento empresarial central: la flexibilización prometía formalización, pero produjo precarización. Como señala Adolfo Ciudad Reynaud (2024), "estamos frente a un modelo de relaciones de trabajo gravemente enfermo, atrofiado, antisindical y antidemocrático. Se trata de un modelo de relaciones de trabajo en el que las partes no dialogan ni se ponen de acuerdo sobre las remuneraciones y condiciones de trabajo".

#### **2.2.18.5.5. Conclusión: perspectivas de una reforma postergada indefinidamente**

La investigación evidencia que el estancamiento de la codificación laboral peruana responde a factores estructurales interrelacionados: un marco constitucional de 1993 diseñado para la flexibilización, una correlación de fuerzas políticas y económicas desfavorable a los trabajadores, la persistente oposición del sector empresarial organizado, y la ausencia de voluntad política de todos los gobiernos democráticos desde 2001. El consenso del 85-90% logrado en el CNT demuestra que la reforma era técnicamente viable; su no aprobación revela que las decisiones políticas priorizaron otros intereses.

Sin cambios sustanciales en la correlación de fuerzas —mayor organización sindical,

voluntad gubernamental explícita, presión internacional efectiva de la OIT— la Ley General del Trabajo permanecerá como un objetivo postergado indefinidamente en la agenda peruana. Como concluye Fernández-Maldonado (2015), "la desigual correlación de fuerzas políticas y sociales significó un relegamiento de la cuestión laboral en el marco de las políticas públicas" por "el reducido poder de influencia que tienen los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos". El modelo de fragmentación normativa, con sus 39 regímenes laborales dispersos, continuará operando como funcional a un sistema que beneficia a quienes se oponen a su reforma.

### **2.2.19. Tercerización, Hipertercerización y Precarización del Trabajo**

La tercerización laboral se define como la contratación de empresas para que ejecuten servicios o produzcan bienes con sus propios recursos, asumiendo responsabilidad empresarial y subordinación de sus trabajadores (Ley 29245, 2008, art. 2). La hipertercerización describe el uso excesivo e indiscriminado donde se subcontrata incluso el núcleo del negocio (core business), fragmentando el ciclo productivo en múltiples empresas contratistas que forman cadenas de subcontratación (Basualdo & Morales, 2014).

En América Latina, la tercerización se ha extendido significativamente: Argentina, Chile, Colombia, Brasil, México, Venezuela, Perú y Uruguay muestran importantes alcances del fenómeno, empleando mediante esta modalidad millones de trabajadores (Celis Ospina, 2012; IndustriALL, 2014). En Perú, investigaciones documentan que en sectores como minería, el 70.6% de los 246,895 trabajadores (174,383 personas) pertenecen a empresas contratistas, con diferencias salariales superiores al 100% entre categorías ocupacionales equivalentes (Gamero, 2013).

#### **2.2.19.1. Regulación Legal y Conflictos Normativos**

La Ley 29245 (2008) y su Reglamento D.S. 006-2008-TR establecieron requisitos de:

- Autonomía empresarial de la contratista
- Pluralidad de clientes
- Infraestructura y equipamiento propios
- Inversión de capital
- Retribución por obra o servicio realizado

El D.S. 001-2022-TR del gobierno Castillo prohibió tercerizar "actividades que constituyan el núcleo del negocio", generando controversia. INDECOPI declaró esta prohibición como "barrera burocrática ilegal" (Resolución 0874-2023/SEL-INDECOPI, julio 2023). Sin embargo, el Tribunal Constitucional en sentencia 00170-2023-PA/TC (2025) respaldó que dicha prohibición NO vulnera la libertad de empresa, estableciendo que el límite está constitucionalmente justificado por respeto a la dignidad del trabajador.

## **2.2.19.2. Impactos Documentados: Precariedad, Desigualdad, Debilitamiento Sindical**

- Diferencias salariales: Los trabajadores tercerizados ganan sustancialmente menos que trabajadores directos realizando idénticas funciones, mismo horario, mismo lugar físico (Campana, 2019). En minería, la brecha salarial supera el 100% (Gamero, 2013).
- Debilitamiento sindical: Afiliación sindical en Lima Metropolitana cayó de 21.9% (1990) a 4.8% (2009). Empleo formal temporal aumentó de 46.6% (1998) a 70% (2009) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010).
- Informalidad persistente: Pese a décadas de reformas de flexibilización que prometían formalización, la tasa de informalidad laboral se mantiene superior al 65% (INEI, 2019), evidenciando que la desregulación no genera automáticamente empleo formal de calidad.

- Trabajo decente: La tercerización, particularmente en su forma hipertercerizada, contradice los principios del trabajo decente definidos por la OIT (1999): oportunidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con protección social, derechos laborales efectivos, remuneración digna y condiciones saludables (Arteaga & Ramírez, 2021).

### **2.2.20. Mario Pasco Cosmópolis y el Debate Jurídico Laboral Peruano**

#### **2.2.20.1. Trayectoria y Aportaciones Académicas**

Mario Pasco Cosmópolis (1940-2014), desarrolló una de las posiciones más influyentes y matizadas sobre flexibilidad laboral en América Latina, distinguiendo rigurosamente entre flexibilización legítima y desregulación destructiva. Su pensamiento representa un equilibrio entre la necesidad de adaptación empresarial y la defensa irrenunciable de los principios protectores del derecho del trabajo. Como Ministro de Trabajo (2007-2008), profesor de la PUCP, Revista de Psicología presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo fundador de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Pasco articuló un marco teórico que sigue siendo referencia obligada en el debate latinoamericano sobre modernización laboral. Pasco participó activamente en la Comisión de Oportunidades de Empleo de Mario Vargas Llosa (1989-1990) y asesoró en la redacción del capítulo laboral de la Constitución de 1993.

#### **2.2.20.2. La distinción fundacional entre flexibilización y desregulación**

En su artículo seminal "Flexibilización y desregulación" (THEMIS, 1996), Pasco estableció la diferencia conceptual que vertebraba todo su pensamiento. La flexibilización implica adaptar las normas laborales a las necesidades cambiantes del mercado, pero preservando el carácter protector del derecho laboral y operando sobre "una base mínima de valores y principios

irrenunciables". En cambio, la desregulación —calificada por algunos doctrinistas como "salvaje"— representa la eliminación de la protección laboral clásica, conduciendo a la desprotección absoluta del trabajador y desvirtuando la naturaleza misma de la disciplina jurídica.

Esta distinción tiene implicaciones prácticas cruciales. Como expresó Pasco: "Si al derecho laboral lo priváramos de sus principios dejaría de existir. Si no tuviera como núcleo duro axiológico y como meta teleológica proteger al trabajador, como una forma de compensar las desigualdades intrínsecas en la relación laboral, no justificaría su propia existencia como disciplina jurídica autónoma" (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 4). Esta declaración funciona como piedra angular de su teoría: los principios laborales constituyen el límite infranqueable de cualquier reforma flexibilizadora.

Pasco también distinguió entre "flexibilidad en la ley" —donde la norma mantiene su carácter imperativo pero permite márgenes de adaptación mediante autonomía colectiva o individual dentro de parámetros legales— y "flexibilidad de la ley", que implica la modificación de la propia norma estatal y puede derivar en desconstitucionalización de derechos laborales.

### **2.2.20.3. Análisis crítico de los tipos de flexibilidad**

#### **2.2.20.3.1. Flexibilidad de entrada: contratación temporal bajo escrutinio**

Respecto a la contratación temporal como instrumento de flexibilización de entrada, Pasco desarrolló una crítica contundente basada en evidencia empírica. En su artículo "Los contratos temporales: exposición y crítica" (2012), señaló:

"La contratación modal no ha estimulado la creación de nuevos puestos de trabajo. Solo ha contribuido a precarizar y con ello a disminuir la calidad de los contratos" (Pasco Cosmópolis, 2012, p. 508).

El jurista reconoció que la reforma laboral peruana de inicios de los años noventa tuvo "como uno de sus núcleos emblemáticos el de la modalización del contrato de trabajo" (Pasco Cosmópolis, 2012, p. 510). Sin embargo, criticó que las nueve modalidades de contratación temporal creadas por el Decreto Legislativo 728 no cumplieron su objetivo declarado. Argumentó que "admitir un contrato temporal no causal representa permitir que el empleador fije, de modo unilateral y hasta arbitrario, un plazo cualquiera, no dado por una contingencia constatable" (Pasco Cosmópolis, 2012, p. 499).

Su propuesta era clara: "La ley debe tener metas y propósitos claros, y uno de ellos debiera ser fortalecer la contratación permanente, reservando a la temporal un espacio reducido y condicionado" (Pasco Cosmópolis, 2012, pp. 510-511). Los contratos temporales debían celebrarse por escrito, estar sujetos a verificación posterior de la causa, registrarse ante la autoridad competente, y transformarse en contratos de duración indeterminada cuando se detectara fraude a la ley.

#### **2.2.20.3.2. Flexibilidad de salida: el debate sobre estabilidad laboral**

La posición de Pasco sobre la estabilidad laboral representa un equilibrio pragmático entre protección del trabajador y funcionamiento del mercado. Criticó tanto la rigidez extrema como la desprotección absoluta:

"Cuanto más extrema es la estabilidad, más rigidez provoca y con ello, en lugar de crear empleos, los destruye pues se recurre a la informalidad, al 'trabajo negro'. Además, si bien protege debidamente al que tiene empleo, desprotege a la amplia masa de trabajadores que quedan sumidos en la informalidad" (citado en Pacheco Zerga, 2015, p. 601).

Para Pasco, el Decreto Ley 18471 de 1970, que estableció la estabilidad absoluta en Perú, convirtió a este derecho en "*la bête noire* del Derecho Laboral peruano, el sacrosanto derecho absoluto a la inamovilidad que reclaman y defienden los trabajadores, y la causa y explicación

de la mayoría de los males que aquejan a la producción y a la economía que acusan los empleadores" (Pasco Cosmópolis, 1987, p. 371).

Sus propuestas específicas incluían: ampliar las causas que justifican el despido, reducir las indemnizaciones por despido injustificado, pero a cambio exigir que el Estado implemente mejores sistemas de protección social (desempleo y salud). No obstante, mantenía firmemente que no debía reconocerse eficacia jurídica a despidos lesivos de derechos fundamentales y debía preservarse la nulidad de despidos calificados en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **2.2.20.4. La defensa del artículo 27 de la Constitución de 1993**

Pasco participó directamente en el grupo de expertos que elaboró el articulado laboral de la Constitución de 1993, siendo convocado junto a destacados laboralistas como Carlos Blancas Bustamante, Javier Neves Mujica y Fernando Elías Mantero (Marcenaro Frers, 2015, p. 455). Defendió vigorosamente el nuevo texto constitucional contra sus críticos:

"Este es el precepto que ha servido para que se rasguen farisaicamente las vestiduras los enemigos de la nueva carta magna. Sostienen, con desenfado sin igual, que suprime la estabilidad laboral y que, una vez que sea aprobado, se va a producir una cadena de despidos y una aguda desocupación. La protesta es insincera, interesada y falsa. Este artículo no suprime la estabilidad laboral sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin justa causa" (Pasco Cosmópolis, 1993, p. 33).

Para Pasco, el artículo 27 ("La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario") comprende tres aspectos: otorga un mandato al legislador, reserva a la ley la regulación de la protección, y no determina una forma específica de protección, permitiendo múltiples opciones: reposición, indemnización, o elección por parte del trabajador, empleador o juez.

Evaluó favorablemente la Constitución de 1993 frente a la de 1979: "La Carta de 1979 adolecía de grandilocuencia y lirismo. Eran más los postulados teóricos, las declaraciones principistas, las metas ideales, que los derechos concretos y exigibles que de ella podían desprenderse [...] Una buena Constitución debe ser concreta, veraz y factible" (Pasco Cosmópolis, 1993, p. 28).

#### **2.2.20.5. Crítica a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

Pasco se opuso frontalmente a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Telefónica (Exp. N° 1124-2001-AA/TC), que reintrodujo la estabilidad absoluta mediante interpretación constitucional:

"No comparto la posición del Tribunal concretada en esa jurisprudencia, que, más allá de explicaciones retóricas, implicaría el retorno al Perú de la estabilidad llamada, por muchos, propia o absoluta que rigió en nuestro país en las décadas de los años setenta y ochenta del pasado siglo. La discrepancia que aquí expreso es estrictamente jurídica. Considero que la jurisprudencia del Tribunal sobre esta materia no interpreta propiamente la Constitución, sino que la distorsiona y hasta la modifica" (Pasco Cosmópolis, 2006, p. 367).

Argumentó técnicamente que "el TC ha sentenciado que —según su lectura del texto constitucional— la única protección suficiente contra un despido es la reposición. A ese efecto el TC se remite al Protocolo de San Salvador, el cual sin embargo, lejos de solventar la tesis, la desmiente" (Pasco Cosmópolis, 2006, p. 369). Señalaba que tanto el Convenio 158 de la OIT como el Protocolo de San Salvador reconocen la indemnización como forma válida de protección, no exclusivamente la reposición.

#### **2.2.20.6. Tercerización y outsourcing: regulación desde el ministerio**

Durante su gestión como Ministro de Trabajo (20 de diciembre de 2007 al 4 de octubre de 2008), Pasco impulsó la Ley N° 29245 de Tercerización (promulgada el 24 de junio de 2008),

distinguiendo entre tercerización auténtica y fraudulenta. En la ceremonia de promulgación declaró:

"La tercerización es una modalidad que el mundo entero está tomando. Debe ser aceptada y promovida siempre y cuando se trate de una auténtica tercerización, es decir que sea una entidad autónoma de la empresa, con capital propio, aporte tecnología, cuente con equipamiento y cobre en función del servicio y no en función al número de trabajadores que se desplazan" (Agencia Andina, 2008).

Calificó a los *services* e intermediación laboral fraudulenta como "una lacra" en el país, señalando que "se interponían entre los empresarios que recibían los servicios y el trabajador, reteniendo parte del salario de los empleados como utilidad" (Agencia Andina, 2008). Respecto a la responsabilidad solidaria, estableció que "quien escoge a la empresa tercerizadora es la empresa principal y ellos deben ser responsables por no escoger a una empresa fraudulenta, para que los derechos de los trabajadores no se vean afectados".

En sus escritos académicos, Pasco definió el outsourcing como "un fenómeno económico de organización descentralizada de la producción, y no un problema jurídico o laboral", distinguiendo entre subcontratación (vínculo bilateral entre empresa principal y contratista sin relación directa con trabajadores) e intermediación (relaciones triangulares o trilaterales).

#### **2.2.20.7. Los principios laborales como límite infranqueable**

En su artículo "En torno al principio de irrenunciabilidad" (2005) y en "Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo" (2009), Pasco estableció los límites que ninguna flexibilización puede traspasar:

- El principio protector se concreta en tres reglas: *in dubio pro operario* (interpretación favorable al trabajador), norma más favorable (cuando hay varias normas aplicables), y condición más beneficiosa (respeto a situaciones anteriores

más favorables).

- El principio de irrenunciabilidad, siguiendo a Américo Plá Rodríguez, consiste en "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio" (citado en Pasco Cosmópolis, 2005, p. 219). Pasco precisó que la irrenunciabilidad prohíbe abdicar gratuitamente de un derecho, pero no impide la transacción o conciliación donde se troca un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto.
- El principio de continuidad implica que "la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si este se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa" (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 8).

Para Pasco, estos principios constituyen "la reserva moral de quienes aspiran a un mundo más justo y a una economía al servicio del hombre y no del hombre sometido a la dictadura inhumana de la economía" (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 19).

El pensamiento de Mario Pasco Cosmópolis sobre flexibilidad laboral puede caracterizarse como "flexibilización regulada": aceptación de la modernización del marco laboral manteniendo los principios fundamentales de protección al trabajador como límite infranqueable. Su legado incluye:

- Una distinción conceptual rigurosa entre flexibilización y desregulación que sigue siendo operativa para evaluar reformas laborales
- Una crítica basada en evidencia empírica a la contratación temporal excesiva como instrumento fallido de generación de empleo
- Una posición equilibrada sobre estabilidad laboral que rechaza tanto la rigidez extrema como la desprotección absoluta

- La defensa de los principios del derecho del trabajo como "núcleo duro axiológico" irrenunciable
- Un marco para evaluar la tercerización distinguiendo modalidades auténticas de fraudulentas

Como sentenció Pasco: "Todo sistema jurídico se asienta en principios, que son su base dogmática y axiológica. Aquel que careciera de tal base sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin alma ni espíritu" (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 3).

#### **2.2.21. La informalidad laboral en Perú: un desafío estructural persistente**

La informalidad laboral en Perú afecta a más de 12 millones de trabajadores, representando aproximadamente el 71% de la población ocupada en 2024, una de las tasas más elevadas de América Latina y significativamente superior al promedio regional de 47.6% La República (OIT, 2024). Este fenómeno estructural tiene raíces profundas en la heterogeneidad productiva, la predominancia de microempresas de baja productividad, y una débil institucionalidad estatal, generando consecuencias severas tanto para la economía nacional como para millones de trabajadores que carecen de protección social, estabilidad de ingresos y acceso a derechos laborales fundamentales. A pesar de múltiples políticas implementadas durante las últimas dos décadas —incluyendo regímenes tributarios simplificados, leyes de promoción de MYPES y programas de formalización empresarial— los resultados han sido modestos, evidenciando que las soluciones requieren un enfoque integral que aborde simultáneamente productividad, incentivos, fiscalización y protección social.

##### **2.2.21.1. Dimensión y evolución histórica del empleo informal peruano**

La informalidad laboral constituye un rasgo estructural del mercado de trabajo peruano que ha mostrado una persistencia notable durante las últimas dos décadas. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), el empleo informal se define como aquellos

empleos que no gozan de beneficios estipulados por ley como seguridad social, gratificaciones y vacaciones pagadas, INEI diferenciándose conceptualmente del sector informal, que hace referencia a unidades productivas no constituidas en sociedad que no se encuentran registradas en la administración tributaria.

La evolución histórica muestra una reducción gradual pero insuficiente. En 2007, la tasa de informalidad alcanzaba el 80% de la población ocupada; INEI para 2019, había descendido a 72.7%, INEI representando una reducción de 7.3 puntos porcentuales en doce años (INEI, 2022). Esta tendencia decreciente se correlaciona fuertemente con el crecimiento económico: durante el periodo 2007-2013, cuando el PBI creció en promedio 6.5% anual, la informalidad experimentó su mayor descenso; sin embargo, entre 2014-2021, con un crecimiento promedio de apenas 2.4% anual, la reducción se estancó prácticamente.

La pandemia de COVID-19 revirtió parte de los avances logrados. En el segundo trimestre de 2020, Perú perdió 6.7 millones de empleos, una de las contracciones más severas de América Latina (OIT, 2020). La recuperación posterior estuvo liderada predominantemente por empleos informales: durante 2021 se crearon más de 1.9 millones de empleos informales, elevando la tasa a un pico de 76.8% (Pérez Coaguila, 2025). A partir de 2022, se inició una recuperación gradual, situándose la tasa en 70.9% Gestión para 2024 según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional del INEI.

En términos comparativos regionales, Perú presenta la segunda tasa más alta de informalidad laboral en América Latina, solo superada por Bolivia (83.9%). Ecuador registra 68.2%, Colombia 54.7%, México 52.5%, Argentina 46%, Brasil 36.6%, Chile 26.9% y Uruguay 21.5% (OIT, 2024). Esta brecha respecto a economías con niveles de desarrollo similares sugiere factores específicos del caso peruano que amplifican el fenómeno.

La participación del sector informal en el PBI ha oscilado entre 17.6% y 20% durante el periodo 2007-2023, con un promedio de 18.5% (INEI, 2024). Este dato es particularmente

revelador: mientras el sector informal emplea al 71% de los trabajadores, genera menos del 19% del producto, evidenciando una brecha de productividad extraordinaria. Según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2024), un trabajador formal produce en promedio más de seis veces lo que genera un trabajador informal.

#### **2.2.21.2. Heterogeneidad sectorial y geográfica de la informalidad**

La informalidad laboral presenta marcadas diferencias según actividad económica, tamaño de empresa y ubicación geográfica. El sector agropecuario, pesca y minería artesanal registra la tasa más elevada con 91.7% de informalidad, seguido por construcción (77.2%), comercio (71.8%), manufactura (63.4%) y servicios (59.3%) según datos de INEI para 2024. Esta distribución refleja la concentración de la informalidad en actividades de baja productividad y alta atomización empresarial.

La distribución geográfica revela brechas territoriales profundas. Mientras que Lima Metropolitana presenta una tasa de 57.3%, y ciudades como Arequipa y Moquegua alcanzan 55.6%, las regiones rurales y ciudades intermedias exhiben niveles críticos: Huancavelica registra 92%, Cajamarca 87.9%, Puno 87.6% y Ayacucho 87.3% (INEI, 2022). La ciudad de Juliaca destaca como la única con informalidad superior al 80% entre las 26 ciudades monitoreadas sistemáticamente (INEI, 2024). A nivel agregado, el área rural presenta una tasa de 94.6%, frente al 65.2% del área urbana (Cámara de Comercio de Lima, 2024).

El tamaño de empresa constituye el determinante más fuerte de la condición de formalidad. Las unidades productivas de 1 a 10 trabajadores presentan una tasa de informalidad de 88.4-89.8%, mientras que las empresas de 11 a 50 trabajadores registran 50.3-55.9%, y aquellas con más de 50 trabajadores apenas 16.8-23.8% (INEI, 2024). Este patrón refleja la estructura empresarial peruana: el 95.8% del total de empresas son microempresas, de las cuales el 83.5% pertenece al sector informal (BID, 2020).

Las características demográficas también influyen significativamente. Las mujeres presentan mayor informalidad (73.4-74.2%) que los hombres (69.3-70%), una brecha que se mantiene consistente a través de todos los grupos etarios (INEI, 2024). Los jóvenes de 14-24 años exhiben la tasa más alta por grupo de edad (85.4-87.1%), mientras que los adultos mayores de 65 años también presentan niveles elevados (86.2%), reflejando su exclusión del empleo formal (INEI, 2020).

El nivel educativo muestra una relación inversa robusta con la informalidad. Los trabajadores con educación primaria o menor registran tasas de 93.9-94.4%, quienes tienen educación secundaria alcanzan 82.2%, mientras que los profesionales con educación universitaria presentan 38.1% (INEI, 2024; Cámara de Comercio de Lima, 2024). Esta correlación, sin embargo, no implica que mayor educación garantice empleo formal, dado que la demanda de empleo formal es insuficiente para absorber a la fuerza laboral calificada.

### **2.2.21.3. Causas estructurales del fenómeno informal peruano**

#### **2.2.21.3.1. Heterogeneidad productiva y dualismo económico**

La causa fundamental de la informalidad laboral en Perú radica en la heterogeneidad estructural de su economía, concepto desarrollado por la CEPAL para describir la coexistencia de un sector moderno de alta productividad con un amplio sector de baja productividad que opera bajo condiciones precarias (CEPAL, 2005; Weller, 2019). Esta "insuficiencia dinámica del capitalismo periférico" impide que el sector moderno genere suficientes puestos de trabajo para absorber a toda la fuerza laboral, empujando a millones hacia actividades de subsistencia.

La productividad de las microempresas peruanas representa apenas un 3% de la productividad de las grandes empresas, mientras que las pequeñas y medianas alcanzan el 59.1% (BID, 2020). A nivel sectorial, la productividad laboral formal supera en 11 veces a la informal en términos agregados; en minería e hidrocarburos la brecha alcanza 41 veces, en

manufactura y construcción 10-11 veces, y en comercio 6 veces (CIEN-ADEXPERU, 2020). Estas brechas extraordinarias reflejan diferencias sustanciales en acceso a capital, tecnología, mercados y capacidades gerenciales.

El Banco Mundial (2024) ha estimado que el 96% de las empresas informales peruanas tiene una productividad inferior incluso a las empresas formales menos productivas, configurando una trampa de baja productividad donde las condiciones de informalidad perpetúan la baja productividad, y viceversa.

#### **2.2.21.3.2. Barreras de entrada y costos de formalización**

Los costos de formalización constituyen una barrera significativa, aunque no determinante. Según GRADE (s.f.) y el BID (2018), los costos laborales no salariales en el régimen general representan aproximadamente 45-50% de la remuneración base, incluyendo gratificaciones (16.67%), CTS (9.72%), vacaciones (8.33%), EsSalud (9%) y otros conceptos. Si se considera el costo total del trabajo asalariado, este alcanza aproximadamente 70% del salario promedio de un trabajador formal, ubicando a Perú entre los más altos de la región (Jaramillo, 2004; BID, 2018).

Adicionalmente, los costos de cumplimiento tributario —software contable, asesoría, legalizaciones notariales, licencias de funcionamiento— representan una carga significativa para microempresarios. Según una encuesta de Ipsos-MiBanco (2024), el 66% de las MYPES considera que el Estado solo apoya a grandes empresas, y más del 60% percibe que ser formal es "demasiado costoso y complicado".

El marco normativo laboral peruano ha sido calificado como muy restrictivo internacionalmente. En el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial (2019), Perú ocupaba el puesto 134 de 141 economías en prácticas de contratación y despido. Esta rigidez desincentiva la contratación formal y fomenta modalidades contractuales atípicas

o informales.

#### **2.2.21.4. Debilidad institucional y fiscalización limitada**

La capacidad del Estado peruano para hacer cumplir la normativa laboral es estructuralmente limitada. SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creada en 2013, contaba en 2024 con aproximadamente 832 inspectores para un mercado laboral de 17 millones de trabajadores y millones de empresas (SUNAFIL, 2024). Esta ratio es manifiestamente insuficiente para una fiscalización efectiva.

El enfoque inspectivo ha sido predominantemente reactivo: según el informe de Vinatea & Toyama (2025), más del 70% de las inspecciones en 2024 se originaron por denuncias, y aproximadamente el 40% de las sanciones propuestas correspondieron a obstrucción de la labor inspectiva. Los resultados agregados son modestos: desde la creación de SUNAFIL hasta 2019, la informalidad pasó de 72.8% a 72.0%, prácticamente invariable.

#### **2.2.21.5. Factores educativos y de capital humano**

El nivel educativo de la fuerza laboral peruana presenta brechas importantes. Cerca del 80% de la PEA ocupada tiene como máximo educación secundaria completa (BBVA Research, 2017), limitando las posibilidades de inserción en empleos formales de mayor productividad. La evidencia econométrica sugiere que un aumento del 1% en la tasa de matrícula en educación terciaria disminuye en 0.11% el tamaño de la economía informal (Machado, 2014).

Sin embargo, la relación educación-formalidad no es automática. Los jóvenes peruanos presentan mayor formación educativa que generaciones anteriores, pero enfrentan tasas de informalidad más elevadas (85%), evidenciando que la demanda de empleo formal es insuficiente para absorber incluso a trabajadores calificados.

#### **2.2.21.6. Factores culturales y preferencias por la informalidad**

La literatura distingue entre dos perspectivas complementarias sobre la informalidad. La teoría de la exclusión (CEPAL-PREALC) enfatiza que los trabajadores son excluidos del sector formal por insuficiente demanda laboral. La teoría del escape (De Soto, 1986; Perry et al., 2007) sostiene que muchos trabajadores realizan un análisis costo-beneficio y optan voluntariamente por "escapar" de la formalidad cuando perciben que los beneficios no compensan los costos.

Estudios del Banco Mundial (Perry et al., 2007) sugieren que en Perú ambas perspectivas coexisten: la exclusión predomina entre asalariados informales, mientras que el escape caracteriza a una proporción significativa de trabajadores independientes. Esta heterogeneidad del sector informal demanda políticas diferenciadas según el tipo de informalidad.

#### **2.2.21.7. Reformas laborales y regulación del mercado de trabajo**

##### **2.2.21.7.1. El Régimen Laboral Especial MYPE**

La Ley 28015 de 2003 (Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa) estableció por primera vez un régimen laboral especial con beneficios reducidos para microempresas. El Decreto Legislativo 1086 de 2008 hizo permanente este régimen y lo extendió a pequeñas empresas, mientras que la Ley 30056 de 2013 eliminó el requisito de número de trabajadores, basando la clasificación exclusivamente en niveles de ventas anuales.

El régimen establece diferencias sustanciales respecto al régimen general:

Microempresas: 15 días de vacaciones (vs. 30), sin gratificaciones ni CTS, afiliación al SIS subsidiado (vs. EsSalud al 9%), indemnización por despido de 10 días por año trabajado hasta 90 días (vs. 1.5 sueldos por año hasta 12).

Pequeñas empresas: 15 días de vacaciones, 50% de gratificaciones y CTS respecto al régimen general, EsSalud completo.

#### **2.2.21.7.2. Evaluación de efectividad del régimen MYPE**

Las evaluaciones de impacto muestran resultados mixtos. Según el CIES (2021), el régimen laboral especial MYPE redujo la tasa de informalidad en -7.9 puntos porcentuales a nivel nacional y -9.6 puntos porcentuales en Lima Metropolitana, constituyendo un efecto moderado pero insuficiente. La crítica principal es que las medidas se enfocaron en reducir el costo del salario mínimo, lo cual no ha surtido el efecto esperado porque los determinantes de la informalidad son más complejos que el simple costo laboral (Ferro Delgado, 2014).

#### **2.2.21.7.3. El salario mínimo y su impacto**

El salario mínimo vital en Perú se incrementó a S/1,130 desde enero de 2025 (aumento del 10.2% respecto a S/1,025 vigente desde mayo 2022). La relación RMV/salario promedio es de 57% en Perú, significativamente superior al 42% promedio de la OCDE, indicando un salario mínimo relativamente alto para el nivel de productividad del país (ComexPerú, 2024).

El IPE (2024) estima que el salario mínimo representa 114% del salario mediano informal, lo que implica que la mayoría de trabajadores informales ganan menos que el mínimo legal. Según ComexPerú (2024), el 39% de trabajadores informales a tiempo completo percibe ingresos inferiores al salario mínimo; en Puno, esta proporción alcanza el 72.7%. El IPE (2018) estimó que tras el aumento de la RMV en 2022, el 28% de jóvenes con empleo formal pasó a la informalidad en el año siguiente.

#### Tercerización e intermediación laboral

La regulación de la tercerización ha sido objeto de controversia reciente. El D.S. 001-2022-TR prohibió la tercerización del "núcleo del negocio", afectando a 114,060 trabajadores declarados en empresas tercerizadoras. Sin embargo, la Corte Superior de Justicia declaró inconstitucional esta prohibición en marzo de 2023, señalando que "fuerza a situaciones de desempleo o informalidad" (MTPE, 2022). El caso permanece en evaluación ante la Corte

Suprema.

#### **2.2.21.8. Programas de formalización empresarial y sus resultados**

##### **2.2.21.8.1. Programa Tu Empresa (PRODUCE)**

El programa "Tu Empresa" del Ministerio de la Producción brinda acompañamiento personalizado para la formalización de MYPES, incluyendo asesoría gratuita para constitución, exoneración de tasas registrales, tarifas preferenciales con notarías aliadas y capacitación en gestión empresarial. Para 2024, la meta proyectada era 58,000 formalizaciones a través de 29 Centros de Desarrollo Empresarial distribuidos a nivel nacional (Radio Nacional, 2024).

##### **2.2.21.8.2. Formalización minera (REINFO)**

El Registro Integral de Formalización Minera (REINFO) para pequeña minería y minería artesanal, establecido por Decreto Legislativo 1293, ha enfrentado desafíos significativos. Aproximadamente 50,000 mineros han sido excluidos por incumplimientos de requisitos (IGAFOM, acreditación de terreno, contrato de explotación). El 82% de inscripciones corresponde a minería metálica, principalmente oro. La vigencia del registro se ha extendido hasta diciembre de 2026 o hasta la entrada en vigor de una nueva Ley MAPE (Ministerio de Energía y Minas, 2024).

##### **2.2.21.8.3. Régimen Laboral Agrario y su reforma**

El caso del Régimen Laboral Agrario ilustra las tensiones entre flexibilidad y protección. La Ley 27360 de 2000 estableció beneficios reducidos que facilitaron el crecimiento del sector agroexportador y contribuyeron a una reducción de la pobreza de 50 puntos porcentuales en regiones agroexportadoras entre 2004-2017 (BCR).

La Ley 31110 de diciembre de 2020, aprobada tras protestas masivas, incrementó significativamente los beneficios: vacaciones de 15 a 30 días, La Cámara indemnización por

despido de 15 a 45 remuneraciones diarias por año, La Cámara y una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV. El resultado inmediato fue una migración masiva: en diciembre de 2019, el 86.5% de contratos formales estaba en Régimen Agrario; para diciembre de 2020, solo el 19% permanecía en este régimen (MTPE).

#### **2.2.21.8.4. Inspección laboral: capacidades y limitaciones de SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por Ley 29981 en 2013, ha experimentado un crecimiento gradual de su capacidad inspectiva: de 389 inspectores en 2018 a 832 en 2023, con convocatoria de 86 plazas adicionales en 2024 (SUNAFIL, 2024). Sin embargo, esta dotación resulta manifiestamente insuficiente para un mercado de 17 millones de trabajadores.

El Plan Nacional de Inspección 2024 contemplaba 195,255 acciones de fiscalización, incluyendo 90,323 actuaciones inspectivas y 78,000 acciones previas. Los resultados del primer semestre mostraron 162,912 personas asesoradas sobre derechos laborales y 191,411 trabajadores incorporados a planilla electrónica (SUNAFIL, 2024). Para 2023, se reportaron más de 350,000 trabajadores formalizados mediante acción inspectiva.

Las limitaciones estructurales incluyen: concentración de recursos en Lima versus regiones de alta informalidad, alta rotación de autoridades, enfoque predominantemente reactivo (basado en denuncias), y capacidad insuficiente para el universo de fiscalización. El informe Vinatea & Toyama (2025) destaca que el enfoque actual es "predominantemente reactivo y punitivo", con aproximadamente 40% de sanciones por obstrucción a la labor inspectiva.

#### **2.2.21.9. Consecuencias económicas de la informalidad**

##### **2.2.21.9.1. Impacto en productividad y crecimiento**

La informalidad laboral genera una significativa pérdida de productividad agregada. La productividad laboral peruana ha permanecido estancada desde 2016 y cayó durante la

pandemia (Banco Mundial, 2025). Los ingresos del sector informal no superan el equivalente a una remuneración mínima, mientras que la productividad formal es 11 veces superior a la informal (CIEN-ADEXPERU, 2020).

La OIT y OMC (2009) han estimado que los países pierden varios puntos porcentuales de crecimiento económico por la informalidad de su mercado laboral. Las empresas informales tienen capacidad de crecimiento limitada, restringiendo la dinámica económica agregada.

El 69% de empresas formales identifica la informalidad como principal limitación competitiva (ComexPerú, 2023), dado que deben competir contra empresas que no pagan impuestos, no cumplen regulaciones laborales y no contribuyen a mejorar la infraestructura pública que utilizan.

Solo el 11% de personas deudas en el sistema financiero peruano son informales (Banco Central, 2016). Entre trabajadores informales, apenas el 22.4-25.5% pudo acceder a crédito bancario entre 2015-2017, frente a tasas significativamente superiores entre formales. Esta restricción crediticia limita la inversión en capital físico y humano, perpetuando la trampa de baja productividad.

#### **2.2.21.10. Consecuencias sociales y vulnerabilidad**

Los trabajadores informales carecen de contratos legales, protección ante despidos, cobertura de salud contributiva y pensiones. Solo el 30.5% accede a gratificaciones y apenas el 3.3% está sindicalizado (OIT, 2025). Esta desprotección se traduce en mayor vulnerabilidad ante shocks económicos y de salud, menor capacidad de ahorro, e inestabilidad crónica de ingresos.

La correlación entre pobreza e informalidad es robusta. Los departamentos con mayores tasas de informalidad (Huancavelica 92%, Cajamarca 87.9%, Puno 87.6%) coinciden con los de mayor pobreza monetaria (41-46%). El cuartil más pobre de ocupados presenta una tasa de

informalidad del 98.8%, mientras que el cuartil más rico registra 33.3% (INEI, 2020). Como señala la Defensoría del Pueblo (2020), 8 de cada 10 trabajadores pobres se desempeñan en empleos informales.

Las mujeres enfrentan mayor informalidad que los hombres en todos los grupos etarios. El 75% de las mujeres trabaja en el sector informal (vs. 67-70% de hombres), con concentración en comercio informal (62.2% son mujeres) y trabajo independiente (66.4% de mujeres en comercio). La discriminación estructural confina a las mujeres a empleos precarios con menor protección y menores ingresos.

#### **2.2.21.11. Desafíos emergentes y perspectivas futuras**

##### **2.2.21.11.1. Trabajo en plataformas digitales**

El trabajo en plataformas digitales representa un desafío regulatorio emergente. Según estimaciones, existen entre 54,000 y 111,000 conductores de plataformas en Perú, cifra que se duplicó entre 2020 y 2022 (Manky et al., 2024). Estos trabajadores operan en un vacío regulatorio, sin acceso a seguridad social, salario base garantizado ni protección ante despidos algorítmicos.

El estudio Fairwork Perú 2023 encontró que ninguna plataforma (Uber, Rappi, DiDi, Glovo, Pedidos Ya, InDrive) cumple estándares laborales completos, con condiciones precarias generalizadas y control algorítmico extensivo. En noviembre de 2023 se constituyó el primer sindicato de trabajadores de plataformas, con 90% de membresía venezolana. Existen 17 proyectos de ley presentados desde 2000 sin alcanzar consenso legislativo.

##### **2.2.21.11.2. Marco estratégico FORLAC 2.0**

La OIT ha lanzado la estrategia FORLAC 2.0 (2024-2030) para América Latina, con seis premisas fundamentales: (1) sin aumento sostenido de productividad, no hay reducción sostenida de informalidad; (2) sin cumplimiento de derechos laborales, no hay empleo formal;

(3) la informalidad no es homogénea; (4) no existen soluciones instantáneas ni rutas únicas; (5) la formalización debe contribuir a la transición justa ante cambio climático y tecnológico; (6) para formalizar hay que incluir, dialogar y ejecutar.

El gobierno peruano ha creado la Comisión Multisectorial para la Formalización Laboral (2025), integrando 14 ministerios y 8 organismos públicos, con objetivos de articular intervenciones, crear un registro de trabajadores informales y desarrollar una tipología del empleo informal.

#### **2.2.21.12. Conclusión: hacia una estrategia integral de formalización**

La informalidad laboral en Perú constituye un fenómeno estructural y multidimensional que no puede resolverse mediante políticas aisladas de flexibilización laboral, reducción tributaria o simplificación de trámites. Las causas raíces residen en la heterogeneidad estructural de la economía peruana —dominada por microempresas de subsistencia con productividad extremadamente baja—, la incapacidad del sector moderno de generar empleos formales suficientes, la baja acumulación de capital humano, y la debilidad institucional para fiscalizar y proveer servicios públicos de calidad.

Las políticas implementadas durante dos décadas han producido resultados modestos. El régimen MYPE redujo la informalidad en menos de 8 puntos porcentuales; los programas de formalización empresarial alcanzan decenas de miles de beneficiarios pero son marginales frente al universo de millones de informales; la capacidad inspectiva de SUNAFIL es estructuralmente insuficiente.

Una estrategia efectiva requiere un enfoque integral que combine: cambio estructural progresivo mediante diversificación productiva y cierre de brechas de productividad; inversión sostenida en capital humano a través de educación y capacitación pertinente; simplificación radical inspirada en experiencias exitosas como el Simples Nacional brasileño o el Monotributo

argentino; fortalecimiento institucional con fiscalización efectiva y servicios públicos de calidad que aumenten los beneficios percibidos de la formalidad; y políticas diferenciadas según el tipo de informalidad (exclusión versus escape).

Con la elasticidad actual crecimiento-empleo formal, se necesitarían más de 110 años para eliminar la informalidad (CIES, 2021). Transformar esta realidad demanda voluntad política sostenida, recursos significativos, y sobre todo, un cambio de paradigma que reconozca que la formalización no se impone sino que se construye progresivamente, generando condiciones donde los beneficios de ser formal superen claramente sus costos para millones de trabajadores y empresarios peruanos.

### **2.2.22. Visión Integrada del Modelo Neoliberal Peruano: Análisis Crítico desde CEPAL y Perspectivas Alternativas**

#### **2.2.22.1. Heterogeneidad Estructural y Reprimarización**

La CEPAL ha desarrollado el concepto de "heterogeneidad estructural" para caracterizar las economías latinoamericanas: coexistencia de sectores de alta productividad integrados globalmente con amplios sectores de baja productividad, informalidad y precariedad (CEPAL, 2012). Esta estructura dual se profundizó durante las décadas neoliberales.

Jiménez (2010) caracteriza el resultado peruano como "reprimarización": de la sustitución de importaciones se transitó a un "nuevo patrón de acumulación" basado en exportación de materias primas. La participación de productos primarios en exportaciones totales aumentó de 47% (1990) a 78% (2019), evidenciando regresión en diversificación productiva (BCRP, 2020).

#### **2.2.22.2. El "Milagro Peruano": Crecimiento sin Transformación Estructural**

Entre 2002 y 2013, Perú experimentó crecimiento promedio de 6.2% anual, denominado "milagro económico peruano" (Dancourt, 2015). Sin embargo, este crecimiento no generó

transformación estructural:

- Informalidad persistente: Se mantuvo superior al 70% pese a crecimiento económico (INEI, 2019)
- Desigualdad territorial: Lima concentra 52% del PIB en 0.3% del territorio nacional (IPE, 2018)
- Vulnerabilidad a términos de intercambio: El crecimiento dependió críticamente del boom de precios de materias primas (2003-2013), colapsando cuando este finalizó
- Precariedad laboral: El empleo creado fue mayoritariamente informal o precario (Gamero & Pérez, 2020)

#### **2.2.22.3. Tensiones Estructurales del Modelo**

El modelo neoliberal peruano genera tensiones fundamentales:

- Entre libertad económica y democracia: Hayek declaró preferir "dictador liberal" y las reformas más profundas ocurrieron bajo regímenes autoritarios (Chile de Pinochet, Perú de Fujimori). La implementación del autogolpe del 5 de abril de 1992 estuvo directamente vinculada a resistencia congresional a reformas económicas (Crabtree, 2002).
- Entre crecimiento y distribución: El "milagro peruano" no redujo informalidad estructural ni desigualdad. El coeficiente de Gini se mantuvo en 0.44-0.48 durante 2002-2019, entre los más altos de América Latina (Banco Mundial, 2020).
- Entre formalización y precarización: Las políticas de titulación (COFOPRI) no generaron acceso efectivo a crédito, mientras la tercerización multiplicó el trabajo precario formal (Calderón, 2016).
- Entre discurso del conocimiento y realidad extractiva: La retórica del "trabajador del conocimiento" coexiste con economía donde sector exportador primario genera solo

3% de empleos (BCRP, 2020).

#### 2.2.22.4. Diagnosis Crítica: Seis Trampas Estructurales

Ganoza y Stiglich (2015) identifican seis "trampas" estructurales del modelo peruano:

- Trampa de recursos naturales: Dependencia de exportación primaria, enfermedad holandesa
- Trampa institucional: Estado débil, corrupción sistémica, informalidad
- Trampa de capital humano: Educación de baja calidad, brechas en formación técnica
- Trampa de productividad: Baja innovación, escasa inversión en I+D (0.12% PIB)
- Trampa de informalidad: 70% empleo informal, evasión fiscal, competencia desleal
- Trampa de desigualdad territorial: Concentración Lima-costa, abandono sierra-selva

#### 8.5 Perspectivas Críticas Externas: Consenso sobre Límites del Modelo

Las principales perspectivas heterodoxas coinciden en señalar limitaciones estructurales:

- Stiglitz: Liberalización financiera prematura y privatización sin regulación adecuada generaron concentración sin competencia efectiva.
- Dani Rodrik: Hiperglobalización sacrificó espacio de política para diversificación productiva, vulnerando soberanía económica.
- Ha-Joon Chang: Perú adoptó recetas que países desarrollados nunca siguieron cuando se industrializaban (proteccionismo, políticas industriales activas).
- CEPAL: Persistencia de heterogeneidad estructural y vulnerabilidad ante ciclos de precios de *commodities* evidencia ausencia de desarrollo inclusivo.

El modelo neoliberal peruano no constituye simplemente un conjunto de políticas económicas sino un proyecto civilizatorio que reconfiguró las relaciones entre Estado, mercado y sociedad. Su implementación evidencia cinco dimensiones articuladas:

- Ideológica: Las ideas de la Sociedad Mont Pèlerin sobre orden espontáneo,

conocimiento disperso y crítica al Estado planificador fundamentaron las reformas (Mirowski & Plehwe, 2009).

- Institucional: Think tanks como el ILD tradujeron ideas en propuestas de política pública, legitimadas por respaldo de organismos internacionales (FMI, Banco Mundial, BID).
- Política: La alianza entre tecnócratas neoliberales y autoritarismo fujimorista permitió implementar reformas radicales sin resistencia democrática efectiva, culminando en el autogolpe de 1992 (Crabtree, 2002).
- Económica: Privatizaciones y desregulación facilitaron concentración de mercados en conglomerados como Intercorp, generando oligopolios con capacidad de "captura política" (Durand, 2018).
- Laboral: Flexibilización y tercerización generalizaron precarización, con 70% de informalidad persistente pese a décadas de crecimiento económico (INEI, 2019).

La tensión central reside en que el modelo genera estabilidad macroeconómica —baja inflación, disciplina fiscal, reservas internacionales— que beneficia sectores integrados a economía formal mientras 70% de población permanece en informalidad precaria. El discurso del "trabajador del conocimiento" y el "empreendedor" individualiza responsabilidad por éxito o fracaso, ocultando determinaciones estructurales (Foucault, 2004/2007).

Las alternativas emergentes desde economía heterodoxa —Post-Consenso de Washington (Stiglitz, 2004), Estado desarrollista (Chang, 2002), neoestructuralismo CEPAL (2012)— coinciden en necesidad de recuperar espacio de política para diversificación productiva, fortalecer sistemas de protección social, y reconocer que mercados requieren regulación efectiva para funcionar.

Sin embargo, la "captura política" documentada por Durand (2018) sugiere que élites

económicas "bloquean todo intento de planificación y regulación". El resultado es equilibrio inestable donde estabilidad macro coexiste con crisis de representación política permanente, evidenciando que el proyecto neoliberal en Perú ha alcanzado sus límites históricos sin que emerja modelo alternativo viable.

La evidencia académica acumulada documenta que el neoliberalismo peruano logró sus objetivos declarados de estabilización macroeconómica y apertura comercial, pero fracasó sistemáticamente en generar transformación productiva, inclusión social, formalización laboral, y desarrollo territorial equilibrado. Este balance asimétrico confirma las críticas de Stiglitz (2004): las políticas de "una talla para todos" no funcionan, y el fundamentalismo de mercado ignora las fallas de información, coordinación y distribución que caracterizan economías en desarrollo.

### **2.2.23. Causas de la flexibilidad laboral en el Perú.**

En Perú, la necesidad de flexibilidad laboral ha crecido significativamente debido a varios factores interrelacionados que reflejan cambios sociales, tecnológicos y económicos:

- Cambio en las dinámicas familiares: la transformación de las estructuras familiares en Perú, que incluye un aumento en los hogares con padres solteros y familias con doble ingreso, ha impulsado la demanda de opciones laborales flexibles. Estos cambios facilitan que los trabajadores equilibren mejor sus responsabilidades familiares y laborales, fomentando un entorno laboral más inclusivo y adaptable (JUDITH GUABLOCHE, 2021)
- Nuevas tecnologías y globalización: la digitalización y la globalización han revolucionado la naturaleza del trabajo, permitiendo la colaboración a través de plataformas en línea y la comunicación en tiempo real. Esto ha hecho posible una mayor flexibilidad en términos de horarios y ubicaciones de trabajo, respondiendo así a las

necesidades de un mercado laboral cada vez más globalizado (LAURA RIPANI, 2020)

- Afán de mejorar la eficiencia laboral: las empresas en Perú han reconocido que las opciones de flexibilidad laboral pueden mejorar la productividad. Permitir a los empleados trabajar en momentos que consideran más productivos y reducir el tiempo perdido en desplazamientos contribuye a un aumento general de la eficiencia laboral (VULNERABLES, 2021)
- Afán por mejorar la calidad de vida de los trabajadores: al reducir el estrés relacionado con los desplazamientos y proporcionar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la flexibilidad laboral puede significar una mejora en la calidad de vida de los trabajadores. Esto no solo beneficia a los empleados sino que también puede reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción laboral general (Vulnerables, 2021)
- Cambios demográficos: El envejecimiento de la población y la entrada de nuevas generaciones al mercado laboral, quienes tienen diferentes expectativas y estilos de vida, han impulsado la necesidad de opciones de trabajo más flexibles. Esto refleja una adaptación necesaria a un mercado laboral que está en constante evolución (LAURA RIPANI, 2020)

Estos factores han creado un imperativo para adaptar las políticas y regulaciones laborales en Perú, con el fin de satisfacer la creciente demanda de flexibilidad laboral y permitir que tanto empresas como trabajadores se beneficien de un entorno laboral más moderno y adaptable.

#### **2.2.24. Efectos de la flexibilidad laboral en los trabajadores y las empresas**

La implementación de políticas de flexibilidad laboral en Perú ha tenido impactos significativos tanto en los trabajadores como en las empresas:

Efectos en los trabajadores:

- Equilibrio entre trabajo y vida personal: las políticas de flexibilidad laboral, como el teletrabajo y los horarios flexibles, han facilitado a los trabajadores una mejor gestión de sus responsabilidades laborales y familiares. Esto ha contribuido a una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida, especialmente relevante en contextos de alta demanda laboral y desplazamientos prolongados (INEI, 2021)
- Reducción del estrés y desplazamiento: la flexibilidad laboral ha permitido a muchos trabajadores reducir el tiempo y el estrés asociados con los desplazamientos diarios, mejorando significativamente su bienestar mental y físico. Esto se traduce en menores tasas de agotamiento y mayor productividad general (JUDITH GUABLOCHE, 2021)
- Mejora en la productividad: Permitir a los trabajadores elegir horarios más adecuados y trabajar en entornos que prefieran ha demostrado aumentar la productividad. La autonomía para gestionar su tiempo ha permitido a los empleados trabajar en momentos en los que se sienten más eficientes (LAURA RIPANI, 2020)

#### Efectos en las empresas:

- Atracción y retención de talento: Las empresas que ofrecen flexibilidad laboral se vuelven más atractivas para el talento emergente que valora la autonomía y opciones de trabajo no tradicionales. Esto es crucial para retener a los empleados en un mercado laboral competitivo y diverso (Vulnerables, 2021)
- Mejora en la eficiencia operativa: La capacidad de adaptar rápidamente el tamaño y la estructura de la fuerza laboral según las necesidades del mercado ha permitido a las empresas operar de manera más eficiente. La reducción de costos operativos, especialmente en términos de espacio de oficina, es un beneficio directo de implementar políticas de flexibilidad laboral (JUDITH GUABLOCHE, 2021)

En resumen, la flexibilidad laboral en Perú ha tenido efectos positivos en los trabajadores y las empresas, promoviendo un mejor equilibrio trabajo-vida, aumentando la productividad, y

facilitando la atracción y retención de talento. La implementación cuidadosa de estas políticas es esencial para maximizar estos beneficios mientras se minimizan posibles desventajas.

#### **2.2.25. Perspectivas futuras y desafíos de la flexibilidad laboral en el Perú**

La flexibilidad laboral en Perú ha crecido gradualmente y, aunque presenta desafíos, también ofrece numerosas oportunidades de desarrollo:

Perspectivas futuras:

- Mayor adopción del teletrabajo: Tras las experiencias durante la pandemia de COVID-19, se espera que el teletrabajo continúe expandiéndose en Perú. Las empresas y los trabajadores probablemente seguirán aprovechando esta modalidad para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, como se destaca en la discusión sobre la evolución del trabajo a distancia en Perú (JUDITH GUABLOCHE, 2021)
- Expansión de opciones flexibles: Se anticipa que las empresas ofrecerán una gama más amplia de opciones de flexibilidad laboral, como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial y trabajo compartido. Esto permitiría a los empleados seleccionar los arreglos que mejor se ajusten a sus necesidades y estilos de vida (INEI, 2021)
- Innovación tecnológica: Los avances tecnológicos facilitarán la adopción de herramientas y plataformas más avanzadas para el teletrabajo y la gestión flexible de equipos, permitiendo una implementación y supervisión más efectiva de estas prácticas (LAURA RIPANI, 2020)
- Cambio cultural: La flexibilidad laboral podría inducir un cambio cultural en las empresas y en la sociedad, priorizando los resultados y la productividad sobre las horas de trabajo tradicionales (Vulnerables, 2021)
- Promoción de la diversidad e inclusión: La flexibilidad laboral podría facilitar la inclusión de grupos tradicionalmente marginados, como personas con discapacidades,

padres y madres trabajadoras, y personas de regiones geográficamente dispersas, promoviendo una fuerza laboral más diversa y equitativa.

Desafíos:

- Regulación adecuada: Es fundamental desarrollar regulaciones claras y justas que garanticen los derechos de los trabajadores y prevengan abusos por parte de los empleadores, asegurando que la flexibilidad laboral beneficie a todos los involucrados (JUDITH GUABLOCHE, 2021)
- Desconexión digital: Con el aumento del teletrabajo, es crucial establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el personal para evitar el agotamiento y el estrés constante (LAURA RIPANI, 2020)
- Equidad y discriminación: Es necesario garantizar que las opciones de flexibilidad laboral estén disponibles de manera equitativa para todos los empleados, evitando la discriminación contra ciertos grupos (INEI, 2021)
- Necesidades de capacitación: Las empresas deben proporcionar la formación adecuada para empleados y gerentes sobre cómo gestionar de manera efectiva los equipos en entornos de trabajo flexibles (Vulnerables, 2021)
- Balance de poder: Es crucial garantizar que los empleados no sean coaccionados para aceptar condiciones de flexibilidad laboral que puedan perjudicar sus condiciones laborales o salarios.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS

#### **3.1.Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

La flexibilidad laboral se legitima en el sistema laboral peruano mediante procesos de institucionalización que combinan marcos normativos habilitantes, aceptación pragmática diferenciada de los actores laborales, y construcción doctrinaria que fundamenta su necesidad adaptativa, configurando un equilibrio donde incluso quienes cuestionan sus efectos han asumido su presencia como componente estructural del mercado laboral contemporáneo.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a) Los factores que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano son organizacionales, adaptativos y político-normativos, según la valoración analítica de la doctrina y de especialistas en derecho laboral del distrito de Cusco.
- b) La flexibilidad laboral ha generado efectos diferenciados que incluyen beneficios de adaptabilidad empresarial y competitividad, pero simultáneamente produce impactos segmentados en los derechos laborales donde ciertos trabajadores experimentan fortalecimiento de calidad del empleo a través de conciliación trabajo-vida mientras otros enfrentan debilitamiento de derechos de estabilidad y protección social, como evidencia la convergencia entre perspectiva jurídica especializada del distrito cusqueño y experiencia práctica de actores laborales del sector hotelero.
- c) La doctrina del derecho laboral y especialistas jurídicos del distrito de Cusco reconocen la viabilidad de la flexibilidad laboral cuando esta se inmersiona en el ámbito de la formalidad cuya evolución propende hacia modelos de "flexiseguridad" adaptados al

contexto peruano, condicionados al fortalecimiento de marcos de protección social, fiscalización efectiva y desarrollo de mecanismos equilibrados entre demandas de adaptabilidad empresarial y protección de derechos laborales fundamentales.

- d) Los diferentes niveles organizacionales en una empresa hotelera de cinco estrellas validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral de manera diferenciada según posición jerárquica y modalidad contractual: el nivel gerencial las valida como herramientas de competitividad operativa, la representación sindical las acepta condicionalmente demandando mayor participación en su diseño, y el nivel operativo las evalúa heterogéneamente donde trabajadores con estabilidad contractual las perciben como beneficios de conciliación mientras trabajadores temporales las cuestionan como fuentes de vulnerabilidad laboral.

### **3.2. Categorías de estudio**

La presente investigación, por ser de enfoque cualitativo, prescinde de las variables, sin embargo, en su reemplazo utiliza las siguientes categorías.

#### **CATEGORÍAS**

##### **CATEGORÍA DEPENDIENTE:**

FLEXIBILIDAD LABORAL COMO  
PRÁCTICA REGULADA EN EL  
SISTEMA LABORAL PERUANO

##### **CATEGORÍAS INDEPENDIENTES:**

Legitimidad Normativa-Dogmática  
Legitimidad Social-Pragmática

## **1. FLEXIBILIDAD LABORAL COMO PRÁCTICA REGULADA EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO**

**Definición operacional:** Conjunto de políticas, normas y prácticas que permiten modificaciones en las condiciones laborales (contratación, jornada, remuneración, funciones) con distintos grados de protección al trabajador

## **2. LEGITIMIDAD NORMATIVA-DOGMÁTICA**

**Definición operacional:** Conjunto de manifiestos, discursos y construcciones doctrinarias elaboradas por especialistas en derecho laboral que fundamentan, cuestionan o condicionan la flexibilidad laboral como institución jurídica.

## **3. LEGITIMIDAD SOCIAL-PRAGMÁTICA**

**Definición operacional:** Experiencias vividas, percepciones y valoraciones de actores laborales (gestión, sindicatos, trabajadores) que validan, cuestionan o condicionan las prácticas de flexibilidad laboral en su implementación concreta.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### **4.1.Diseño metodológico**

Siguiendo a Hernández Sampieri, quien menciona que los tipos de investigación científica dependen de varios criterios (SAMPIERI, 2013) los mismos que seguirá la presente investigación de la siguiente forma:

De enfoque cualitativo que toma los datos sin centrarse en la medición para responder o afinar preguntas en un proceso interpretativo (SAMPIERI, 2013). Según su finalidad es básica, pues como indica Sánchez (2022) la investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Así también es de tipo descriptivo, por cuanto busca explicar la situación existente de lo investigado.

De diseño no experimental, investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y agregando lo mencionado por Hernández Sampieri; esta investigación consiste en que el investigador no propicia cambios intencionales en las variables estudiadas (SAMPIERI, 2013).

#### **4.2.Diseño contextual**

##### **4.2.1. Escenario espacio temporal**

La investigación se desarrolla dentro del departamento de Cusco durante 2023-2025<sup>1</sup>. estudiando el panorama legislativo vigente durante 2020-2023

#### **4.3.Población y muestra**

La población objetivo se estructura en dos grupos diferenciados, correspondientes a los

---

<sup>1</sup> La población teórico-dogmática fue entrevistada en 2023 y la población empírico-descriptiva fue entrevistada en 2025

componentes metodológicos establecidos:

#### **4.3.1. Población teórico-dogmática:**

- La información de acceso público que haga referencias a estudios sobre la flexibilidad laboral en el contexto peruano.
- Profesionales del derecho laboral con experiencia en el análisis, aplicación e interpretación de la normativa sobre flexibilidad laboral en el Perú, específicamente aquellos que desarrollan su práctica profesional en el contexto jurídico cusqueño.

**Criterios de inclusión:** Título profesional de abogado con colegiatura vigente, Experiencia mínima de 5 años en derecho laboral, Conocimiento especializado sobre flexibilidad laboral y legislación peruana, Ejercicio profesional en el ámbito del distrito de Cusco

#### **4.3.2. Población empírico-descriptiva:**

Miembros de la comunidad laboral de un hotel de 5 estrellas involucrados directa o indirectamente en la implementación, supervisión y experimentación de políticas de flexibilidad laboral.

#### **4.3.3. Determinación de la muestra**

Se utilizó muestreo intencional o por conveniencia, apropiado para investigación cualitativa la cual es un método de muestreo no probabilístico donde se seleccionan participantes que son fáciles de acceder y están disponibles para participar en un estudio.

### **4.4. Consideraciones éticas y confidencialidad**

En cumplimiento de los principios éticos de la investigación cualitativa se implementaron los siguientes protocolos diferenciados:

**Para los especialistas jurídicos (componente teórico-dogmático):** Se consignan nombres

reales y cargos profesionales. Justificación: Los abogados participan en su calidad de especialistas emitiendo opinión experta profesional. Se otorga autorización expresa para uso de sus nombres en calidad de fuentes especializadas.

**Para los trabajadores del hotel (componente empírico-descriptivo):** Mantenimiento de confidencialidad total incluyendo la institución a la que pertenecen mediante sistema de codificación. Justificación: Solicitud expresa de los participantes por la naturaleza laboral de la información mediante acuerdos de confidencialidad, se realiza firma de documentos de reserva y confidencialidad.

#### **4.5.Unidad de estudio:**

##### **Unidad de estudio teórico-dogmática:**

La normativa y la doctrina sobre legislación laboral peruana que reconoce la flexibilidad laboral, analizada desde la perspectiva y experiencia de especialistas en derecho laboral.

##### **Unidad de estudio empírico-descriptiva:**

La implementación práctica de políticas de flexibilidad laboral en el sector hotelero.

#### **4.6.Técnicas e instrumentos a utilizar**

Las técnicas que utilizamos para la recolección de los datos en la presente investigación son los siguientes:

- **Entrevista.** - Conjunto de preguntas que se hacen con un propósito específico y a un entrevistado específico, en la presente investigación se recabo información de los abogados con experiencia en materia laboral, a efectos de medir su apreciación sobre la flexibilidad laboral en el marco legal peruano y a trabajadores refiriendo sus implicancias.
- **Análisis de documentos.** - Se revisó libros, revistas, páginas web y normativa vigente, ello sirvió para construir el marco teórico y para respaldar la hipótesis.

## **CAPITULO V**

### **CORROBORACION DE LAS HIPOTESIS**

#### **5.1.Resultados del estudio**

En el marco de este estudio, se empleó la metodología de entrevistas a individuos destacados en el campo, específicamente abogados con un profundo conocimiento del fenómeno en cuestión. Con este propósito, se desarrolló un cuestionario de entrevista que fue cuidadosamente diseñado y estructurado con el fin de abordar de manera efectiva los objetivos de la investigación.

Asimismo, se realizó la búsqueda bibliográfica, para ello se revisó la literatura y páginas web, las mismas que lograron respaldar las hipótesis como se evidencia en el presente capítulo.

Por otro lado, se realizó un estudio empírico-descriptivo del caso hotelero con actores laborales mediante una entrevista semiestructurada.

##### **5.1.1. Aplicación de entrevistas teórico-dogmáticas**

###### **5.1.1.1.Entrevista realizada al abogado Álvaro Javier Vega Villasante.**



**IMAGEN 01: FUENTE PROPIA.**

Abogado independiente con más de quince años de colegiado; docente de Derecho Laboral

I en la Universidad Tecnológica de los Andes del Cusco, quince años avocado en materia de derecho laboral. En recursos humanos, nueve años, tanto en sector público como privado. Gerente regional de trabajo y promoción del empleo en los últimos tres años y docente universitario, con más de once años en la UTEA, Universidad Andina y en Universidad Alas Peruanas. a quien se le aplicó la entrevista el 18 de agosto de 2023 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

Causas:

La flexibilidad laboral en Perú se debe, en gran parte, a la naturaleza de las actividades económicas, como el turismo y la minería. En estas industrias, es común que los trabajadores deban laborar en días que normalmente son feriados o fines de semana, ya que la demanda es mayor en esos momentos.

La negociación colectiva también juega un papel importante en la flexibilidad laboral, ya

que permite acuerdos entre trabajadores y trabajadoras para garantizar el bienestar personal, la vida familiar y la conveniencia de los trabajadores en cuanto a sus actividades personales.

Efectos:

La regulación de la flexibilidad laboral establece condiciones y reglas para evitar el abuso por parte del empleador. Si bien el empleador tiene facultades de dirección y subordinación, existe un límite en términos de tiempo y horario en los que puede disponer el trabajador para garantizar su seguridad.

La flexibilidad laboral no debe dar lugar a la eliminación de beneficios laborales ni a la modificación arbitraria de las funciones del trabajador, lo que podría ser tanto perjudicial para la empresa como para el empleado. La flexibilidad debe respetar los objetivos y metas de la empresa.

Perspectivas:

Se destaca la necesidad de regular mejor el control del empleador sobre el trabajador, especialmente en el contexto del teletrabajo. El control debe ser efectivo, pero no abusivo, y se menciona la importancia de la desconexión digital como una medida para lograr este equilibrio.

Se sugiere que la regulación futura debería abordar de manera más específica el control y la productividad, y se menciona la posibilidad de implementar ensayos para garantizar un control adecuado sin violar los derechos de los trabajadores.

En resumen, las causas de la flexibilidad laboral en el Perú están relacionadas con la naturaleza de las industrias y la negociación colectiva, mientras que los efectos se centran en establecer límites y proteger los derechos de los trabajadores. Las perspectivas incluyen una mayor regulación del control y la productividad, con un enfoque en medidas como la desconexión digital para equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleados.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

La flexibilización laboral se aplica de manera específica y contribuye a la productividad en casos particulares. Durante la pandemia, el teletrabajo se volvió común, ya que resultaba más económico para las empresas en comparación con el mantenimiento de oficinas físicas. Las empresas proporcionaron a los trabajadores recursos como internet, laptops y escritorios, lo que resultó más rentable que mantener grandes espacios de oficina. Esto condujo a un aumento en la productividad de los trabajadores, que mantuvieron sus horarios de trabajo normales. Algunas empresas adoptan un enfoque mixto, combinando trabajo presencial y virtual.

Otro tipo de flexibilidad laboral se refiere a la rotación de empleados en empresas con múltiples sedes. Esto permite a los trabajadores tener una mayor flexibilidad para atender asuntos familiares y económicos, ya que pueden cambiar su lugar de trabajo según sea necesario.

La tercerización también es considerada como una forma de flexibilización laboral, pero puede ser abusiva. Algunas empresas tercerizadoras cobran a las empresas usuarias tarifas elevadas y luego pagan salarios bajos a los trabajadores, lo que ha llevado a preocupaciones sobre abusos en este sistema. Aunque se ha buscado la inconstitucionalidad de la ley que regula la tercerización en Perú, se argumenta que no se debe eliminar sino regular de manera más efectiva esta práctica.

En el sector público, la flexibilidad laboral es más limitada debido a la naturaleza de las actividades gubernamentales, que generalmente siguen horarios de trabajo predeterminados de ocho de la mañana a cinco de la tarde.

En resumen, la flexibilización laboral se aplica de diversas formas en el Perú, con el teletrabajo como un ejemplo destacado durante la pandemia. Sin embargo, se señala la necesidad de una regulación más efectiva, especialmente en el caso de la tercerización, para evitar abusos y distorsiones en las funciones laborales.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

El entrevistado añade:

El factor económico, es la productividad de las empresas, porque las empresas tienen una unidad lucrativa, las empresas se forman con la intención de generar capital a futuro y tener mayores ingresos y ganancias, al ser esa la naturaleza de una empresa.

En aspectos sociales, tienes que coordinar porque el trabajador es una persona que lo necesita, siendo el elemento fundamental en nuestra sociedad. Entonces, atendiendo bien a tu trabajador lo demás viene por añadidura.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral contribuye al bienestar y la comodidad de los trabajadores en la empresa. Un trabajador satisfecho y cómodo en su puesto de trabajo tiende a ser mucho más productivo que uno que no lo está. Por ejemplo, en el sector turismo, asignar a un trabajador al turno nocturno puede hacerlo feliz durante los primeros meses, pero con el tiempo, esto puede generar problemas ya que no podrá pasar tiempo con su familia o atender otras responsabilidades personales debido a su horario nocturno. La normativa laboral sugiere preferentemente intercalar turnos rotativos de día en lugar de asignar constantemente turnos nocturnos para evitar la insatisfacción de los trabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

El entrevistado añade:

El teletrabajo es una modalidad laboral que existe en el Perú desde los años noventa, pero que no se utilizaba ampliamente hasta que la pandemia obligó a virtualizar las actividades laborales. Actualmente, cerca del sesenta al setenta por ciento de las empresas privadas en el

país prefieren mantener el teletrabajo después de la pandemia. Esto se debe a que esta modalidad laboral puede conducir a trabajadores más satisfechos y permitirles crecer profesionalmente al brindar flexibilidad para conocer diferentes lugares y personas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral en el sector privado en Perú se utiliza adecuadamente, especialmente en industrias como la minería y los servicios turísticos, donde las actividades económicas operan las 24 horas del día. Sin embargo, en ocasiones, se puede abusar de esta flexibilidad, como en casos de tercerización laboral, rotación de puestos y desnaturalización de funciones. Aunque se cumple con la normativa, a veces se mal utiliza.

En el ámbito de la fiscalización laboral, existen problemas con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), ya que no tiene la logística necesaria para proteger los derechos de los trabajadores en casos de flexibilidad laboral. Además, Sunafil no ha logrado ser autofinanciada como se esperaba, y los procesos de inspección a menudo se retrasan.

En resumen, la flexibilidad laboral se ha aplicado de manera efectiva en algunas industrias en el Perú, pero también se ha abusado de ella en ocasiones. Además, la fiscalización de estas prácticas enfrenta desafíos, especialmente en el contexto de Sunafil.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la

implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

El trabajo plantea desafíos para adolescentes, ya que se cree que los adolescentes deben estar enfocados en su educación en lugar de trabajar. Sin embargo, se reconoce que esta realidad existe y debe ser regulada de manera efectiva para garantizar condiciones laborales adecuadas para los jóvenes.

La informalidad laboral es un problema significativo en Perú, con aproximadamente el 70% de los trabajadores en la informalidad. La flexibilidad laboral se aplica principalmente a los trabajadores formales, pero no aborda adecuadamente la situación de los trabajadores informales. Esto plantea desafíos para la implementación efectiva de medidas de flexibilidad laboral.

La naturaleza de las funciones laborales también influye en la aplicabilidad de la flexibilidad laboral. Por ejemplo, para algunos trabajadores, como los conductores de vehículos o cargos directivos, el trabajo remoto o la desconexión digital pueden ser difíciles de aplicar debido a la naturaleza de sus responsabilidades. La flexibilidad laboral debe adaptarse a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.

En resumen, la flexibilidad laboral en el Perú se enfrenta a desafíos relacionados con la informalidad laboral y la variabilidad en la aplicabilidad de las medidas de flexibilidad según la naturaleza de las funciones laborales. Las leyes deben considerar estas diferencias para garantizar una implementación efectiva.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores

peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

El entrevistado añade:

Los trabajadores que han experimentado la flexibilidad laboral, en particular el trabajo remoto, parecen estar satisfechos con esta modalidad. Muchos han expresado su contento con esta forma de trabajo, lo que ha llevado a una mayor calidad de vida y comodidad. Este sentimiento se ha observado en conversaciones con amigos, conocidos y trabajadores en Lima.

Sin embargo, en el caso de Cusco, la satisfacción de los trabajadores es más limitada, ya que la mayoría de los empleados son informales y carecen de contratos laborales formales. La flexibilidad laboral solo es accesible para aquellos dentro del sector formal.

En resumen, la satisfacción de los trabajadores con la flexibilidad laboral varía según su situación laboral. Aquellos en el sector formal parecen estar contentos con esta modalidad, mientras que los trabajadores informales enfrentan desafíos adicionales debido a la falta de contratos laborales formales.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la

implementación de medidas flexibles.

El entrevistado añade:

Se enfatiza la necesidad de prevenir la precarización laboral y adaptarse a las nuevas formas de empleo. También se destaca la importancia de promover la competitividad de los trabajadores, reducir la fatiga y facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal. Para evitar posibles abusos, se sugiere la implementación de órganos de control y una posible reforma. Se menciona el ejemplo de la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales como una medida que podría aplicarse, similar a la aprobada por el Parlamento chileno, siempre y cuando no afecte la productividad y fomente el crecimiento de las empresas.

#### **5.1.1.2. Entrevista realizada a la abogada Danitza Páez Medina.**



IMAGEN 02: FUENTE PROPIA.

Abogada, Asistente del Quinto Juzgado Laboral, con experiencia laboral en la Corte

Superior de Justicia de Cusco y la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Apurímac a quien se le aplicó la entrevista el 21 de agosto de 2023, en el Despacho Judicial Corporativo en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional (PCALP) Av. Primavera 415 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

Que la flexibilidad se puede ver generada por necesidad de las empresas o por la protección general o del trabajador, como el caso de la pandemia se estableció un deber de protección estatal a la salud. Y ello terminó obligando a las entidades a acatar este tipo de flexibilización. O también puede flexibilizarse las funciones en base a las capacidades del trabajador, se prioriza por su situación mejorar su competitividad, aunque eso involucre variarle ciertas funciones o cambiarlas con las de otro trabajador evitando la degradación de su puesto.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral

contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

También las recuperaciones de horas de trabajo son tipos de flexibilizaciones y se ejecutan en la realidad en base a la naturaleza misma de sus actividades tanto de la empresa como de las capacidades del trabajador, incluyendo variaciones de la jornada o de eliminación del refrigerio.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

El entrevistado añade:

Muchas veces la flexibilidad laboral debe estar circunscrita a que los trabajadores deban cumplir metas y generar productividad suficiente a la empresa, aunque eso también involucre extender horas extras sin paga pese a que esto puede entenderse ilegal.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

Su aplicación al ámbito laboral público es muy restringida, difícilmente los horarios o remuneraciones van a variarse, el cambio de lugar de trabajo solo puede admitirse bajo circunstancias de extrema necesidad.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

### **5.1.1.3. Entrevista realizada al abogado José Daniel Flores Vásquez.**



IMAGEN 03: FUENTE PROPIA.

Abogado especialista en lo laboral, asistente de juez del Quinto Juzgado Laboral, con experiencia laboral de 13 años en la Corte Superior de Justicia de Cusco a quien se le aplicó la entrevista el 21 de agosto de 2023 en el Despacho Judicial Corporativo en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional (PCALP) Av. Primavera 415 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

Se aboga principalmente por mejorar las condiciones de los trabajadores y aumentar sus recursos para permitir una mayor flexibilidad laboral. Se menciona la importancia de la capacitación y la administración de recursos como formas de lograr esta flexibilidad. Además, se destaca que las perspectivas de flexibilidad laboral varían a lo largo del tiempo y están influenciadas por las tendencias jurisprudenciales de la Corte Suprema y las decisiones del Tribunal Constitucional. En resumen, se busca mejorar las condiciones para los trabajadores y ajustar la flexibilidad laboral de acuerdo con las tendencias legales actuales.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

Que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se enfoca en cuestiones relacionadas con horarios, remuneraciones y beneficios vacacionales. Se menciona

la importancia de reconocer los horarios de diferentes tipos de trabajadores, como los mineros y las mamás sustitutas. A pesar de que algunos sectores, como el de la salud, tienen horarios distintos, se resalta que la tendencia legal es mantener una jornada laboral de ocho horas, incluso si se compensa con días libres. Esta orientación busca brindar el máximo beneficio a los trabajadores en términos de horarios y horas extras sin aumentar la duración de la jornada laboral.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

El entrevistado añade:

La importancia de reconocer los derechos de los trabajadores en cuanto a las horas laborales. A pesar de que en ocasiones la necesidad de servicio puede requerir jornadas laborales que

excedan las ocho horas, el Tribunal ha establecido límites claros, como no exceder las ciento cuarenta horas mensuales. Se destaca que estas regulaciones benefician a los trabajadores, ya que las tendencias legales actuales son favorables para proteger sus derechos y evitar la precarización laboral.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

El entrevistado añade: En el ámbito público de lo contencioso administrativo laboral muy rara vez se observa el tema respecto del cumplimiento de metas y ese tipo de cosas, limitándose al reconocimiento de beneficios.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

El entrevistado añade:

En el juzgado, se busca garantizar el cumplimiento de las normas laborales, pero a menudo se enfrenta a situaciones de informalidad. Incluso en el sector público, se observa que no se

respetan las leyes laborales, principalmente en la contratación de personal. Se hace hincapié en la aplicación del principio de primacía de la realidad para asegurarse de que se cumplen adecuadamente las normativas laborales. Además, se menciona que no tienen contacto directo con los trabajadores, ya que las interacciones se limitan a documentos y registros.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

El principal problema identificado es que la legislación laboral en Perú está sujeta a cambios frecuentes dictados por la Corte Suprema. Esto ha llevado a una situación en la que los empleadores han acostumbrado a que los trabajadores se adapten a las funciones y horarios de trabajo en lugar de que las funciones se adapten al trabajador y su horario. Esto puede generar problemas ya que los trabajadores pueden no estar en condiciones de cumplir con la función que se les asigna debido a restricciones de tiempo, como en el caso de las madres sustitutas que deben estar disponibles las 24 horas para cuidar a los menores. La propuesta es que las funciones se ajusten al horario de trabajo que un empleado puede cumplir, y si esto no es posible, se debería contratar más personal para cubrir las necesidades del servicio en lugar de forzar a un trabajador a cumplir con horarios poco realistas.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un

mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

El entrevistado añade:

Los trabajadores o consumidores no tenemos contacto con los trabajadores, básicamente, nos cuentan sus historias a través del papel, los documentos.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

El entrevistado añade:

Debe ejercerse acciones jurisprudenciales que permiten entablar un criterio más flexible protegiendo al trabajador, evitando los cambios de línea pro inversionista respetando la línea actual pro-operario y entenderlo como la parte débil de la relación laboral.

#### **5.1.1.4. Entrevista realizada al abogado Néstor Abel Olarte Montes**



IMAGEN 04: FUENTE PROPIA.

Socio en Estudio Muñiz, Abogado especialista en lo laboral, 13 años en Asesoría, Consultoría y ámbito litigioso en materia laboral y contencioso-administrativo, a quien se le aplicó la entrevista el 24 de agosto de 2023 en el local del ESTUDIO MUÑIZ – ABOGADOS ubicado en Avenida El Sol 612, oficina 401 Cusco, Perú y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las

cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

Las causas de la flexibilidad laboral en Perú se originaron para atraer inversión y fomentar el crecimiento económico. Esto se logró mediante un cambio en el sistema legal en 1993, pasando de una constitución rígida a un enfoque en normas legales configurables, donde las leyes determinan la protección de los derechos laborales en lugar de la constitución.

Los efectos observables de este cambio incluyen un aumento en la inversión, pero también un aumento en la informalidad laboral a medida que se ha vuelto más rígida la regulación laboral.

Las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú dependerán en gran medida de factores políticos, ya que las leyes laborales están influenciadas por la orientación política. Una tendencia política de derecha liberal podría llevar a normas laborales más abiertas y flexibles, mientras que las tendencias políticas de izquierda tienden a ser más cerradas y rígidas en este tema, a veces incluso sobre regulando áreas ya reguladas.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución

del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral y la desregulación son conceptos distintos. La flexibilidad implica reducir ciertas restricciones laborales para otros beneficios, mientras que la desregulación permite que los trabajadores tengan derechos, pero también da libertad a los trabajadores para contratar u obtener no a los trabajadores según sus condiciones.

El teletrabajo no se considera necesariamente un ejemplo de flexibilización laboral, sino más bien una respuesta a la tendencia de conciliación entre trabajo y vida personal que se está observando a nivel mundial. Esto permite a los trabajadores adaptar su horario y lugar de trabajo para equilibrar mejor sus vidas personales y laborales, lo que es especialmente relevante en la actualidad. Además, el teletrabajo puede facilitar la inclusión de personas con discapacidades al mundo laboral, ya que les brinda la oportunidad de trabajar desde sus hogares. En lugar de ser una medida de flexibilización, se considera un enfoque que otorga derechos adicionales a los trabajadores.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja

la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

El entrevistado añade:

En los años 90, el Perú se enfrentó a problemas económicos, como la hiperinflación, que lo hicieron poco atractivo para la inversión. Para cambiar esta situación, se realizaron reformas constitucionales en 1993, y se creó el Decreto Legislativo 728 y otras normativas relacionadas, incluido el Decreto Supremo 03-97-TR. Estas reformas introdujeron modalidades de contratación laboral que flexibilizaron el marco laboral que antes era rígido según la Constitución de 1979. El objetivo era fomentar la inversión extranjera al hacer que la contratación de trabajadores no generara costos excesivos. Estas medidas fueron importantes para atraer inversiones al país y mejorar su situación económica.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

El entrevistado añade:

La flexibilización laboral, cuando se orienta hacia la generación de empleo, tiende a facilitar el acceso al trabajo al proporcionar ventajas a las empresas. Las condiciones laborales pueden variar según el presupuesto de la entidad empleadora, pero en general, una regulación más flexible puede mejorar la conciliación entre trabajadores y trabajadoras, así como ajustar los costos laborales según la capacidad económica de la empresa. La calidad de vida de los empleados dependerá de las tareas asignadas y de las facilidades proporcionadas por acuerdos

colectivos o términos individuales establecidos en sus contratos laborales.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

El entrevistado añade: La flexibilización laboral puede mejorar la productividad y competitividad, especialmente en el sector formal. Esto se refleja en la tributación, la producción de los trabajadores, los niveles de ingresos y el acceso a créditos para las empresas formales. Además, la competitividad y la productividad no solo dependen de la producción de los trabajadores, sino también de su competencia. En este sentido, si se utiliza la flexibilidad como un medio para formalizar, puede tener un impacto positivo en la competitividad y productividad.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

El entrevistado añade:

El nivel de cumplimiento en nuestro ordenamiento es bajo por ser muy informal, pero quien

se encarga en todo caso de realizarles la verificación es Sunafil. Como intendencia adscrita al ministerio de trabajo, como órgano autónomo, a diferencia la dirección de inspección que tenía el ministerio de trabajo, tanto así que ahora que tienen tribunal de fiscalización laboral y cuida arbitrariedades que se susciten en las inspecciones.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

La normativa laboral en el Perú ha experimentado una tendencia hacia la rigidez en lugar de la flexibilidad en los últimos años. Esto se debe a varios factores, como las interpretaciones del Tribunal Constitucional que han cambiado el enfoque de la normativa laboral, así como la creación de organismos como SUNAFIL, que han intensificado la fiscalización y las sanciones a las empresas. Además, algunas leyes específicas, como la de tercerización y la Ley de Relaciones Colectivas en el Sector Privado, han endurecido las regulaciones laborales que antes eran más flexibles.

La tendencia hacia la rigidez también se ha observado en el sector público, donde la normativa se ha diseñado para favorecer al Estado en lugar de proteger a los trabajadores. Esto ha llevado a despidos masivos de empleados públicos al finalizar una gestión, lo que sería inaceptable en el sector privado. Además, el proceso para reclamar indemnizaciones o reposiciones en el sector público es complicado y lento en comparación con el sector privado.

Esta rigidez normativa puede tener efectos negativos en la economía y en los trabajadores, ya veces puede perjudicar a los propios trabajadores al limitar sus oportunidades de empleo.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

El entrevistado añade:

Los obstáculos perciben que la flexibilización laboral puede reducir los costos de producción y potencialmente mejorar la calidad de los productos. En contraste, cuando una empresa opera de manera formal y se enfrenta a multas o sanciones, esos costos adicionales suelen ser trasladados a los consumidores, lo que podría resultar en productos de menor calidad y precios más altos. Esta percepción refleja cómo las decisiones en el ámbito laboral pueden tener un impacto directo en la economía y en la calidad de los productos ofrecidos en el mercado.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

El entrevistado añade:

La flexibilización laboral podría promover la formalización de más empresas y trabajadores al generar incentivos para hacerlo. Actualmente, el enfoque no está tanto en atraer inversión, sino en fomentar la formalidad. Sin embargo, es esencial contar con un órgano de control, como SUNAFIL, que tenga la capacidad de fiscalizar tanto a empresas formales como informales. De lo contrario, la flexibilización solo beneficiaría a las empresas formales, mientras que la informalidad persistiría en un grado más alto, lo que no sería efectivo en términos de promover la formalización en su totalidad.

#### **5.1.1.5. Entrevista realizada al abogado Luis Miguel Alvarado**



IMAGEN 05: FUENTE PROPIA.

Abogado especializado en lo Laboral Individual, Colectivo, Público y Administrativo con 6 años de abogado, trabajando en el Estudio Pérez y Asociados a quien se le aplicó la entrevista el 25 de agosto de 2023 en el local del ESTUDIO PEREZ Y ASOCIADOS ubicado en Av. de La Cultura 908 4to piso Cusco, Perú y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

La flexibilización laboral, justamente tiene el afán de generar la atracción de la inversión, porque empresas buscan trabajadores, no necesariamente dentro de las ocho horas. Hay empresas que buscan trabajadores con distinto tipo de disponibilidad de tiempo. Eso es lo que genera, no todos pueden estar cortados por un mismo tajo, sino todos tenemos diferentes percepciones de cómo queremos trabajar y eso realmente ayuda tanto trabajador como a la empresa.

Ha generado efecto de conveniencia social, por ejemplo, para un estudiante. Estudia por las mañanas o por las tardes donde voy a adecuar mi horario de trabajo a lo que mejor se me sea flexible.

Perspectiva futura es completamente económica, evidentemente dependiendo de las cosas, de la naturaleza y los trabajos que tiene cada uno.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral

contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral en las empresas suele ser gestionada a través de convenios colectivos. Sin embargo, su efectividad depende en gran medida de la voluntad de las partes involucradas. En algunos casos, las empresas cumplen automáticamente con lo acordado en los convenios. En otros, si no se llega a un acuerdo, el sindicato puede recurrir a un arbitraje cuyo laudo es de cumplimiento obligatorio, y en última instancia, la fuerza del poder jurisdiccional se utiliza para garantizar el cumplimiento. Es recomendable siempre la conciliación, pero algunas empresas prefieren llevar el proceso hasta la última instancia antes de cumplir con los acuerdos. La mayoría de las empresas cumplen de inmediato, especialmente cuando hay acuerdo mutuo, pero en ocasiones excepcionales, el proceso puede alargarse, como en el caso de Ferrocarril Transandino (PerúRAIL).

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido

predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

El entrevistado añade:

La experiencia laboral y las preferencias de los trabajadores varían según sus circunstancias y necesidades. Algunos, como estudiantes, pueden buscar trabajos a tiempo parcial por las noches, a veces en planilla ya veces no, dependiendo de lo que les convenga. Otros, como padres de familia, tienden a buscar trabajos más seguros y estables con jornadas de ocho horas y todos los beneficios sociales. La calidad de vida está estrechamente relacionada con cómo se pueden conciliar las actividades laborales con otros aspectos de la vida, como el tiempo de descanso, y estas elecciones dependen de la perspectiva individual de cada trabajador.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral varía según el sector de la empresa. Por ejemplo, en el caso de las empresas en centros comerciales, la competitividad se enfoca en el personal disponible por las tardes y noches, por lo que buscan empleados capacitados para ese horario y se esfuerzan en ser productivos durante ese tiempo. En contraste, las empresas familiares tienden a buscar reducir costos y pueden utilizar una mano de obra más flexible, ajustándose a las necesidades cambiantes sin necesariamente seguir una estructura de empleo formal y con beneficios sociales establecidos por ley. Esto se relaciona con la flexibilidad funcional, que no siempre está definida en la legislación laboral.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

El entrevistado añade:

La informalidad laboral es un aspecto importante en Cusco, donde aproximadamente el 70% de los trabajadores se encuentran en empleos informales. Esto, aunque puede tener ventajas económicas y contribuir al funcionamiento de la economía local, también plantea desafíos en términos de cumplimiento normativo. Por ejemplo, en empresas familiares, es común que trabajadores menores de edad sean empleados sin los trámites legales adecuados, lo que podría llevar a sanciones por parte de Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

El cumplimiento de las normas laborales puede ser un proceso inquisitivo ya menudo

implica subsanar irregularidades. Sin embargo, algunas infracciones no son fáciles de corregir y pueden resultar en multas. Aunque Sunafil puede emitir multas, a veces estas no se cobran de manera efectiva y se acumulan como deudas pendientes.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

La principal barrera para la implementación efectiva de la flexibilidad laboral parece ser la situación cultural en la región. Aunque la flexibilidad podría funcionar bien en teoría, depende en gran medida de la honestidad, lealtad y cumplimiento de las promesas de las personas. Por ejemplo, en situaciones donde un empleador promete pagar una cierta cantidad por un trabajo sin formalizarlo en un contrato, a menudo ocurre que el empleador no cumple con el pago o exige más horas de trabajo sin compensación adicional. También puede haber casos donde los trabajadores no reciben el equipo de protección personal (EPP) adecuado para trabajos peligrosos y no lo denuncian por temor a perder sus empleos.

Cambiar esta mentalidad requeriría menos dependencia de las regulaciones formales. Sin embargo, en la realidad actual, la falta de formalidad a menudo permite la explotación laboral y el abuso por parte de los compañeros. En este sentido, parece que la implementación exitosa de la flexibilidad laboral en la región podría ser un desafío debido a estas cuestiones culturales y de cumplimiento.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

El entrevistado añade:

La percepción sobre la flexibilidad laboral varía según las necesidades y objetivos de cada trabajador. En el caso de un estudiante, tener un trabajo que se ajuste a sus horarios académicos puede ser beneficioso. Sin embargo, en situaciones donde se realizan cambios en las condiciones laborales, como en el caso de la empresa Ferrocarril Trasandino, las opiniones pueden ser diversas.

En empresas más grandes o en grupos de trabajadores, como en el caso mencionado, es común que las opiniones sobre las modificaciones laborales varíen. Algunos trabajadores pueden estar de acuerdo y considerar que la flexibilidad es positiva, mientras que otros pueden no estar de acuerdo y sentir que les afecta negativamente, especialmente si no se les pagan horas extras u otros beneficios.

En resumen, la percepción de la flexibilidad laboral depende en gran medida de las circunstancias y necesidades individuales de cada trabajador, y puede haber opiniones diversas dentro de un mismo grupo de empleados.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos

de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral debería ser diseñada de manera que proteja más a los trabajadores, ya que existen principios como el "ius variandi" y de dirección que otorgan a los trabajadores cierta capacidad de realizar modificaciones en las condiciones laborales. Para garantizar una mayor protección, se debería definir claramente el concepto de "razonabilidad" en caso de disputas laborales relacionadas con estas modificaciones.

Es necesario considerar variaciones específicas en ciertos aspectos laborales, como el empleo de adolescentes, donde la flexibilidad podría ser más necesaria y estar diseñada de manera adecuada.

Además, se podría promover la flexibilidad laboral para trabajadores con estudios universitarios, como un estímulo para continuar sus estudios. Sin embargo, esta flexibilidad no sería aplicable a aquellos que desean trabajar ocho horas con todos los beneficios sociales, ya que existe un marco normativo estándar para ellos. En resumen, la flexibilidad laboral debe adaptarse a las necesidades de diferentes grupos de trabajadores y garantizar su protección en el proceso.

### **5.1.1.6. Entrevista realizada al abogado Danny Castro Escobar**



IMAGEN 06: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene 2 años de experiencia en la oficina de asesoría legal de la Municipalidad Provincial de Acomayo, 3 años Asesor legal de la Gerencia Regional de Salud RED NORTE, jefe de personal de la Red Norte - Oficina de Recursos Humanos, 6 años de abogado libre especializado en derecho laboral a quien se le aplicó la entrevista el 04 de septiembre de 2023 en el local del ESTUDIO CASTRO CASTRO ubicado en Calle Maruri 228 Ofc. 116 edificio Rafael Calderón Penailillo, Cusco, Perú y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia

empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

El Entrevistado añade:

El principio fundamental de la flexibilidad laboral es proteger al trabajador, considerada la parte más vulnerable en la relación laboral, y al mismo tiempo, aumentar sus expectativas y comodidad en el trabajo, lo que a su vez puede mejorar la productividad. Esto implica no solo cumplir horas en un lugar de trabajo físico, sino también considerar la productividad como un factor clave.

Los efectos de la flexibilidad laboral incluyen una mejor calidad laboral y el interés superior del trabajador, así como la mejora de la productividad para el empleador. Ambas partes deben complementarse para lograr el éxito de la empresa y adaptarse a situaciones como la pandemia o huelgas.

La perspectiva del marco legal ha evolucionado a lo largo de décadas, con el trabajo sindical como un motor importante de cambio. Ejemplos de derechos adquiridos a través de la lucha sindical incluyen el descanso por maternidad, el descanso por paternidad y la hora de lactancia materna. Estos derechos han pasado de ser iniciativas sindicales a leyes generales que benefician a los trabajadores.

La flexibilidad laboral implica ajustar las condiciones de trabajo y la contraprestación del trabajador de manera que beneficie tanto al empleador como al empleado, sin perjudicar a la empresa. Esta flexibilidad puede ejercerse a través de acuerdos formales y, en caso de conflicto, a través de acciones legales.

Es importante destacar que la flexibilidad laboral no solo se logra a través de la lucha sindical, sino también mediante mesas paritarias donde representantes de los trabajadores y la institución acuerdan medidas flexibles que cumplan con las normativas laborales vigentes. En resumen, la flexibilidad laboral busca el equilibrio entre las necesidades y derechos de los trabajadores y las demandas de los trabajadores, todo dentro del marco legal correspondiente.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

El entrevistado añade:

Cada año se están introduciendo innovaciones en materia de flexibilidad laboral. En la primera fase, esto se refleja en el cumplimiento de horarios de trabajo que pueden variar, ya que algunos trabajos no requieren las tradicionales ocho horas exactas. La segunda fase incluye la implementación del trabajo remoto, que se aceleró debido a la pandemia. Aunque hubo directrices para que ciertos grupos, como personas con comorbilidades o mayores de 65 años, trabajaran desde casa, esto también dependió de la voluntad de los trabajadores, quienes podían presentar una declaración jurada asumiendo la responsabilidad de su salud para continuar trabajando en su lugar de trabajo.

La normativa laboral se modifica constantemente y se van creando necesidades para establecer nuevas reglas. Por ejemplo, se menciona el tema de la desconexión digital, que es

un aspecto importante en trabajos con metodologías y formas de implementación laboral novedosas. A medida que se producen estos cambios, es natural que surjan detalles que deben abordarse gradualmente. Esto no necesariamente se ve como algo negativo, sino como un avance. En países desarrollados, como los de Europa y Estados Unidos, ya se han implementado muchas de estas prácticas desde hace décadas.

En relación con la implementación de estas prácticas en Perú, se destaca la importancia de contar con medios y métodos de control institucional, como la Oficina de Control Interno (OCI) y la Contraloría, especialmente en el sector público. Además, las oficinas de recursos humanos deben adaptarse a estas nuevas necesidades y desafíos.

Se menciona que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) juega un papel importante en la defensa de los derechos laborales y en la regulación de la flexibilidad laboral. La flexibilidad también puede aplicarse en casos de necesidades personales, como permisos, adelantos de vacaciones o situaciones familiares, y la oficina de recursos humanos está allí para implementar estas flexibilidades según las circunstancias.

En el sector privado, se destaca la diferencia con el sector público en temas como la jubilación obligatoria, que se basa en un examen psicológico en lugar de una edad fija. Esto permite evaluar la capacidad de los trabajadores mayores de 70 años y ajustar sus horarios laborales según sus habilidades y capacidades.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja

la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

El entrevistado añade:

En el económico ya vimos que es la productividad.

En lo político, las decisiones políticas hacen mucho. En realidad, cuando vamos a hablar de instituciones públicas, son mayoritariamente cargos de confianza. Y por ejemplo, las empresas, en la parte del aparato gubernamental son autónomas, por ejemplo, los gobiernos locales, los gobiernos municipales, de acuerdo a la administración y recursos humanos, pueden implementar ese tipo de flexibilidad. Por ejemplo, algunas oficinas pueden entrar, digamos, con un gobierno a las siete y media y salen a las cinco de la tarde, pero tienen horario de comida de una a dos. Pero con esa flexibilidad hablando con el sindicato, con los trabajadores y la paritaria, que es el empleador o la patronal quedan entrar a las ocho, trabajan hasta las tres y media ya no a las cinco, pero ya no hay hora de refrigerio, es un tipo de flexibilidad laboral.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral está estrechamente relacionada con los efectos en las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Por ejemplo, una persona con discapacidad que trabaja de forma remota puede mejorar significativamente su calidad de vida al evitar la terminación de su relación laboral debido a su condición, lo que podría constituir un acto de

discriminación. Esto demuestra cómo la flexibilidad laboral puede adaptarse a las necesidades de los trabajadores y mejorar su bienestar.

En cuanto a las condiciones laborales, estas deben adaptarse al tipo de trabajo ya las circunstancias específicas de la empresa. Cuando ocurren eventos inesperados como pandemias, huelgas u otras situaciones de fuerza mayor, la empresa debe encontrar nuevas soluciones de trabajo y ajustar las condiciones laborales en consecuencia. Sin embargo, es fundamental que estas condiciones no perjudiquen la situación económica futura de la empresa ni las condiciones en las que el trabajador puede realizar su labor, ya que esto podría resultar en una precarización laboral.

Se menciona el ejemplo de las empresas de seguridad en las que los horarios son estrictos y las ocho horas de trabajo no son flexibles. Esto puede llevar a situaciones en las que los trabajadores no cumplen realmente con estas horas o se les asignan tareas distintas a las contratadas, lo que se conoce como desnaturalización del contrato. En estos casos, los trabajadores pueden tomar legales, como acudir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o al Ministerio de Medidas, para hacer valer sus derechos laborales. La determinación de los derechos laborales se basará en la primacía de la realidad laboral, es decir, en cómo se desarrolla efectivamente el trabajo, más allá de lo que establece el contrato escrito.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

El entrevistado añade:

Sobre la flexibilidad laboral, tenemos que ver de acuerdo al servicio o producto que brinda una empresa. Si un trabajador tiene que hacer trabajo manual, la flexibilidad laboral tiene que ser directamente con su trabajo con la empresa, la empresa tiene que buscar el éxito, que es su visión, su misión y su objeto de la empresa, no puede afectar eso, si reduce horas, no de trabajo o no horarios de entrada de salida, va a ser bien para el trabajador por sus necesidades, modificar en sus horarios, pero que no afecten no a la empresa.

Ahora, lo que está apoyando mucho a al crecimiento empresarial, no solamente el aspecto laboral, sino es el trabajo remoto, ya con la empresa no necesita gastos extras, con el trabajador, material de escritorio, infraestructura, oficinas y todo eso. Los mandan a trabajar en su casa y es un apoyo porque el trabajador también va a estar más en familia.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral se orienta hacia el derecho sindical y los derechos adquiridos. Estos derechos de flexibilización se negocian tanto con los sindicatos como con los trabajadores a través de la oficina de recursos humanos. Estas negociaciones se implementan gradualmente y pueden tomar la forma de convenios colectivos o derechos adquiridos que se actualizan cada año según las necesidades cambiantes.

Las negociaciones colectivas son respaldadas y refrendadas por el Ministerio de Trabajo y tienen carácter de ley. Por lo tanto, son de cumplimiento obligatorio tanto para el empleador como para la institución. Estos acuerdos sindicales tienen un amparo legal y están respaldados por el Estado.

Además, los acuerdos colectivos y las regulaciones laborales pueden tener plazos y requerir actualizaciones periódicas para adaptarse a las necesidades cambiantes. Esto implica que la flexibilidad laboral se implementa de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores y las empresas, siempre dentro de los límites establecidos por la ley y los acuerdos colectivos existentes.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Añade el entrevistado:

Son desafíos estar de acuerdo a la necesidad de cambiar y establecer esas políticas de flexibilidad de acuerdo a los problemas que se presentan a diario. La adaptabilidad a las necesidades y también a las formas que se presentan para solucionar.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y

regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral es un avance importante que tiene beneficios tanto para los trabajadores como para los trabajadores y el público en general. Por ejemplo, el trabajo remoto ha demostrado ser beneficioso para los empleados al permitirles realizar sus tareas desde casa, pero también beneficia a los administradores ya la sociedad en su conjunto.

La implementación del trabajo remoto ha reducido la necesidad de realizar trámites administrativos y judiciales de manera presencial, lo que ahorra tiempo y esfuerzo tanto para los trabajadores como para los ciudadanos que requieren servicios administrativos. Esto ha llevado a una mayor eficiencia en la prestación de servicios gubernamentales y judiciales.

Además, las compras de productos y servicios se han vuelto más accesibles a través de sistemas en línea, lo que brinda comodidad a los consumidores y promueve la eficiencia en las transacciones comerciales.

En resumen, la flexibilidad laboral, en particular a través del trabajo remoto, ha tenido un impacto positivo en la forma en que se realizan las tareas laborales y administrativas, mejorando la calidad de vida de las personas y la eficiencia en la prestación de servicios.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

El entrevistado añade:

La flexibilidad laboral es una parte integral de la adaptación continua en el entorno laboral. Tanto difíciles como empleados deben ajustarse a los cambios y las necesidades cambiantes a diario. Esto se convierte en una responsabilidad tanto para las empresas como para los sindicatos de trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos y condiciones laborales de los empleados. Su enfoque es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y asegurar que tengan condiciones de trabajo justas y equitativas. La flexibilidad laboral puede ser una herramienta valiosa para mejorar esta relación laboral y adaptarse a las necesidades cambiantes.

En este contexto, las leyes laborales se están reformando constantemente para reflejar las demandas cambiantes de la fuerza laboral y las empresas. Estas reformas buscan equilibrar las necesidades de los empleados y los trabajos, y garantizar que se mantengan condiciones de trabajo justas y adecuadas.

En resumen, la flexibilidad laboral es una parte importante de la evolución continua en el mundo laboral, y tanto las empresas como los sindicatos de trabajadores deben estar dispuestos a adaptarse y crear nuevas normas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados y las empresas.

### **5.1.1.7. Entrevista realizada al abogado David Quispe Itusaca.**

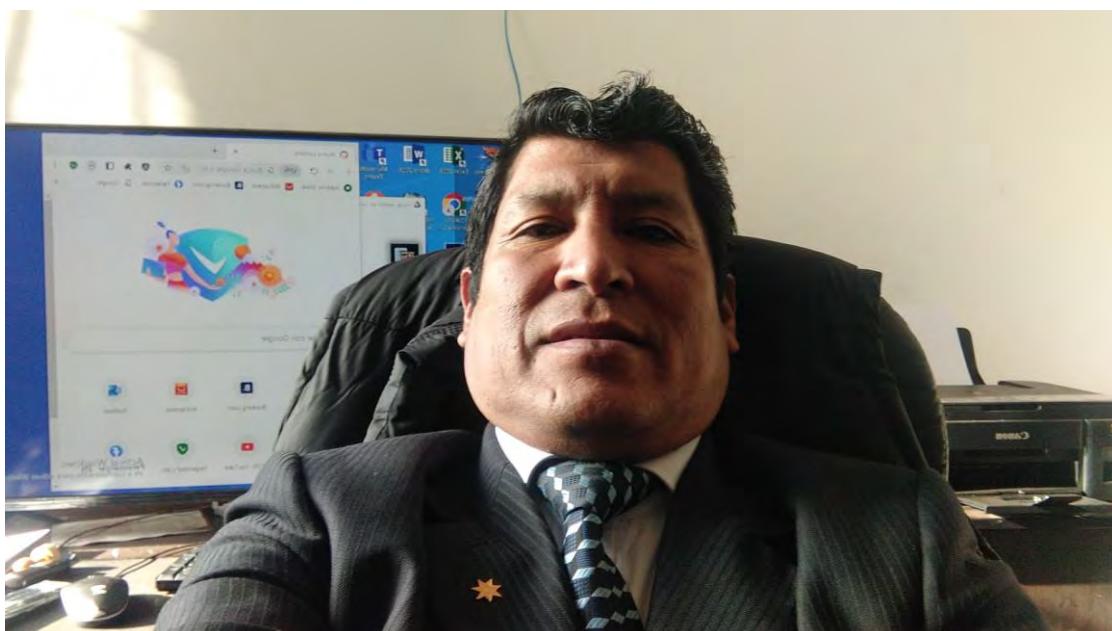


IMAGEN 07: FUENTE PROPIA.

9 años de experiencia en materia laboral, a quien se le aplico la entrevista el 04 de septiembre de 2023 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la

equidad.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida

para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y

consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

### **5.1.1.8. Entrevista realizada al abogado José Lianaje Bocangel.**

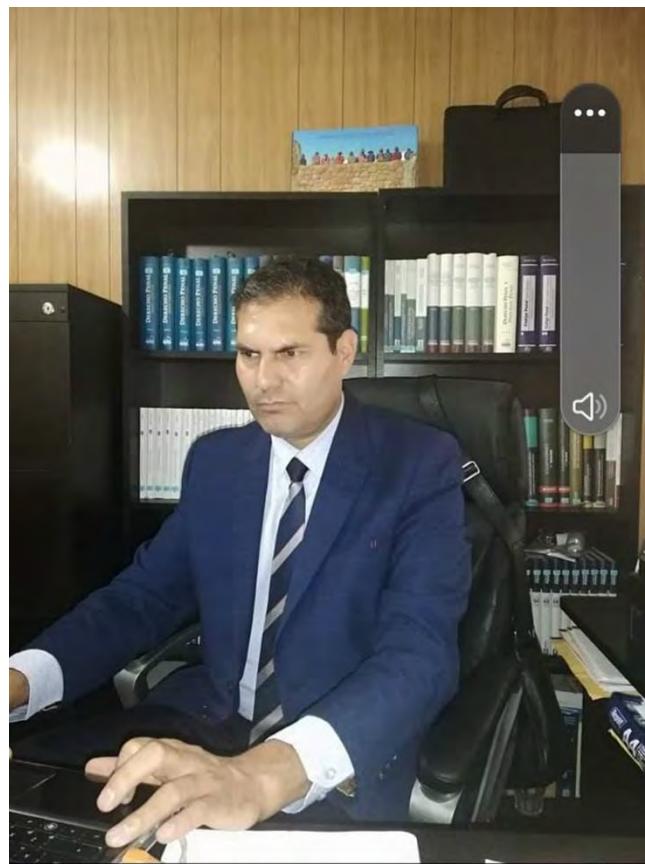


IMAGEN 08: FUENTE PROPIA.

12 años de experiencia en materia laboral, a quien se le aplicó la entrevista el 04 de septiembre de 2023 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor

equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado,

ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

### **5.1.1.9. Entrevista realizada al abogado Rubén Rojas Miranda.**



**IMAGEN 09: FUENTE PROPIA.**

16 años de experiencia en materia laboral, a quien se le aplico la entrevista el 04 de septiembre de 2023 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor

equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado,

ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

#### **5.1.1.10. Entrevista realizada al abogado Edgar Mauro Pizarro Meléndez.**



IMAGEN 10: FUENTE PROPIA.

12 años de experiencia en materia laboral, a quien se le aplicó la entrevista el 04 de septiembre de 2023 y respondió de la siguiente manera:

Pregunta de Investigación 1: ¿Cuáles son las causas, efectos y perspectivas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Las causas de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano están impulsadas por la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las cambiantes demandas del mercado y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de medidas flexibles, como el teletrabajo, busca mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.

Los efectos de esta flexibilidad son variados, con trabajadores experimentando un mejor equilibrio entre sus roles y empresas obteniendo mayor adaptabilidad y eficiencia. Las perspectivas futuras señalan una mayor adopción del teletrabajo y opciones flexibles, pero también destacan la importancia de abordar los desafíos como la regulación adecuada y la equidad.

Pregunta de Investigación 2: ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilidad laboral contempladas en la legislación laboral peruana y cómo se aplican en la práctica?

Considero que mi respuesta es: La legislación laboral peruana contempla medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, jornadas de trabajo flexibles y ajustes en la distribución del tiempo laboral. Estas medidas permiten a las empresas adaptar las condiciones laborales a sus necesidades y a los trabajadores equilibrar su vida personal y profesional. En la práctica, estas medidas están siendo implementadas con mayor énfasis, especialmente el teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener la operación empresarial.

Pregunta de Investigación 3: ¿Cuáles son los factores económicos, sociales y políticos que han impulsado la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La implementación de medidas de flexibilidad laboral en el Perú ha sido impulsada por factores económicos como la necesidad de aumentar la competitividad empresarial y la adaptación a cambios en la demanda del mercado. Factores sociales, como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, también han sido predominantes. En el ámbito político, la promulgación de leyes como la de Teletrabajo refleja la intención de modernizar las prácticas laborales y promover una mayor flexibilidad.

Pregunta de Investigación 4: ¿Cuáles son los efectos de la flexibilidad laboral en términos de empleo, condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores peruanos?

Considero que mi respuesta es:

La flexibilidad laboral ha tenido efectos mixtos en los trabajadores peruanos. Por un lado, ha permitido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de muchos. Sin embargo, también puede plantear desafíos como la desconexión digital y la equidad en la obtención de oportunidades flexibles. Además, se requiere una regulación sólida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.

Pregunta de Investigación 5: ¿Cómo la flexibilidad laboral ha impactado en la competitividad y productividad de las empresas en el Perú?

Considero que mi respuesta es: La flexibilidad laboral, al permitir que las empresas se adapten rápidamente a las demandas cambiantes del mercado, ha contribuido a mejorar la competitividad y productividad empresarial en el Perú. La implementación del teletrabajo durante la pandemia ha demostrado que las empresas pueden mantener operaciones eficientes incluso en circunstancias adversas.

Pregunta de Investigación 6: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral peruana en relación con la flexibilidad laboral?

Considero que mi respuesta es:

El cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con la

flexibilidad laboral pueden variar. Si bien la promulgación de la Ley de Teletrabajo representa un avance en la regulación, es esencial garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un entorno laboral justo.

Pregunta de Investigación 7: ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrenta la implementación de políticas de flexibilidad laboral en el marco legal peruano?

Considero que mi respuesta es: Los desafíos incluyen garantizar la equidad en la provisión de oportunidades flexibles, abordar la desconexión digital y establecer mecanismos efectivos de supervisión para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. También es esencial mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

Pregunta de Investigación 8: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores y consumidores peruanos respecto a la flexibilidad laboral y su marco legal?

Considero que mi respuesta es: La percepción puede variar entre los trabajadores y consumidores peruanos. Mientras que algunos pueden valorar la flexibilidad para lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, otros pueden estar preocupados por posibles abusos o falta de regulación adecuada. La comunicación y educación sobre los derechos y regulaciones laborales son esenciales para abordar estas percepciones.

Pregunta de Investigación 9: ¿Cuáles son las perspectivas futuras de la flexibilidad laboral en el Perú y qué posibles reformas legales podrían ser necesarias para abordar los desafíos emergentes?

Considero que mi respuesta es: Las perspectivas futuras apuntan hacia una mayor adopción del teletrabajo y la expansión de opciones flexibles en el Perú. Para abordar los desafíos emergentes, podrían ser necesarias reformas legales que refuerzen la protección de los derechos de los teletrabajadores, aborden la desconexión digital y promuevan la equidad en la implementación de medidas flexibles.

### **5.1.1.11. Análisis de los hallazgos de la aplicación de entrevistas.**

Las entrevistas realizadas abarcaron una amplia gama de opiniones de expertos en el ámbito del derecho laboral en Perú. Este análisis vincula directamente las respuestas de los entrevistados con las hipótesis de la investigación, ofreciendo una visión profunda de cómo la flexibilidad laboral está siendo percibida y aplicada en el contexto peruano.

#### **5.1.1.11.1. Respeto de la hipótesis general**

Los hallazgos revelan que la flexibilidad laboral ha alcanzado un nivel de legitimidad normativa-dogmática consolidado en el sistema jurídico peruano, evidenciado por la aceptación generalizada entre los especialistas entrevistados respecto a su necesidad estructural. Los abogados Álvaro Vega Villasante y Néstor Olarte Montes coinciden en que las reformas constitucionales de 1993 y el Decreto Legislativo 728 establecieron un marco institucional que transformó el paradigma laboral rígido hacia uno adaptativo, donde la flexibilidad no constituye una anomalía sino un componente integral del derecho laboral contemporáneo. Esta institucionalización se manifiesta en que incluso los especialistas más críticos con sus efectos, como Danny Castro Escobar, reconocen la flexibilidad como "un avance importante" que debe perfeccionarse antes que eliminarse. La construcción doctrinaria que fundamenta esta legitimidad se basa en argumentos de adaptabilidad económica y modernización normativa, donde la flexibilidad se presenta como respuesta inevitable a las transformaciones del mercado global, consolidando así un consenso profesional que trasciende preferencias ideológicas individuales.

La legitimidad social-pragmática emerge de manera diferenciada según los sectores y modalidades contractuales, revelando procesos de aceptación condicionada que confirman la naturaleza compleja del fenómeno flexibilizador. Los especialistas coinciden en que trabajadores formales con estabilidad contractual tienden a valorar positivamente medidas

como el teletrabajo y horarios flexibles, percibidos como mejoras en la conciliación trabajo-vida, mientras que trabajadores en modalidades temporales experimentan la flexibilidad como fuente de vulnerabilidad. Luis Miguel Alvarado ilustra esta segmentación al observar que "algunos trabajadores pueden estar de acuerdo y considerar que la flexibilidad es positiva, mientras que otros pueden no estar de acuerdo y sentir que les afecta negativamente", dependiendo de sus circunstancias contractuales específicas. Esta aceptación pragmática diferenciada sugiere que la legitimidad social no opera como consenso homogéneo sino como equilibrio dinámico donde distintos grupos laborales valoran la flexibilidad según sus posiciones en la estructura del mercado de trabajo, configurando así un apoyo condicionado que sustenta la continuidad del modelo sin eliminar tensiones inherentes.

#### **5.1.1.11.2. Respecto de las hipótesis específicas**

- Hipótesis a):
  - Los **factores político-normativos** constituyen el motor primario de la regulación flexibilizadora, según el análisis convergente de los especialistas entrevistados. Néstor Olarte Montes identifica claramente que "las causas de la flexibilidad laboral en Perú se originaron para atraer inversión y fomentar el crecimiento económico" mediante "un cambio en el sistema legal en 1993, pasando de una constitución rígida a un enfoque en normas legales configurables". Esta transformación político-nORMATIVA respondió a la crisis hiperinflacionaria que alcanzó 7,649.6% en 1990, proporcionando legitimidad para adoptar políticas neoliberales que condicionaban el financiamiento internacional a la desregulación laboral. Danny Castro Escobar complementa esta perspectiva al señalar que "las decisiones políticas hacen mucho" en la configuración de la flexibilidad, especialmente en el sector público donde "son

mayoritariamente cargos de confianza" que pueden implementar medidas flexibles según orientaciones gubernamentales. Los **factores adaptativos** se manifiestan en la respuesta del sistema jurídico a transformaciones económicas estructurales, donde la globalización y cambios tecnológicos demandaron marcos normativos más ágiles. Álvaro Vega Villasante destaca que la flexibilidad responde a "la naturaleza de las actividades económicas, como el turismo y la minería" que requieren adaptaciones horarias no tradicionales, mientras que la pandemia evidenció la capacidad adaptativa del sistema al implementar masivamente el teletrabajo. Los **factores organizacionales** emergen como necesidades operativas de las empresas para optimizar recursos humanos según fluctuaciones de demanda, donde José Daniel Flores Vásquez observa que la legislación busca "brindar el máximo beneficio a los trabajadores en términos de horarios" sin comprometer la eficiencia productiva, configurando así un conjunto multifactorial que impulsa la regulación flexibilizadora como respuesta integrada a presiones políticas, adaptativas y organizacionales.

- Hipótesis b):
  - Los efectos diferenciados de la flexibilidad laboral en términos de **calidad del empleo** revelan una segmentación clara entre trabajadores según su posición contractual y sectorial. Álvaro Vega Villasante documenta que trabajadores formales con estabilidad "tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo" cuando acceden a modalidades flexibles, experimentando "un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal" que fortalece su calidad laboral. Contrariamente, Luis Miguel Alvarado identifica que en "empresas familiares" prevalece "una mano de obra más flexible" sin "beneficios sociales establecidos

por ley", evidenciando debilitamiento de protecciones para trabajadores en modalidades informales o temporales. La **competitividad empresarial** emerge como beneficio consolidado según múltiples testimonios, donde Néstor Olarte Montes confirma que "la flexibilización laboral puede mejorar la productividad y competitividad, especialmente en el sector formal" al permitir adaptaciones operativas ágiles. Danny Castro Escobar refuerza esta perspectiva señalando que el teletrabajo "es un apoyo porque la empresa no necesita gastos extras" en infraestructura, optimizando recursos y mejorando eficiencia operativa. Sin embargo, los **efectos en cohesión social** muestran tensiones significativas donde la flexibilidad puede exacerbar desigualdades existentes. Danitza Páez Medina advierte sobre situaciones donde trabajadores deben "cumplir metas y generar productividad suficiente" incluyendo "extender horas extras sin paga", revelando cómo la flexibilidad puede utilizarse para intensificar la explotación laboral. Esta polarización de efectos confirma que la flexibilidad laboral opera como mecanismo de diferenciación que beneficia selectivamente a trabajadores con poder de negociación mientras vulnerabiliza a aquellos en posiciones precarias, generando impactos segmentados que fortalecen la calidad del empleo para unos mientras debilitan derechos fundamentales para otros.

- Hipótesis c):
  - Las **perspectivas doctrinales** de los especialistas revelan un reconocimiento condicionado de la viabilidad de la flexibilidad laboral, donde su legitimidad depende crucialmente de su implementación dentro de marcos de formalidad y protección social robustos. José Daniel Flores Vásquez aboga por "ejercerse acciones jurisprudenciales que permiten entablar un criterio más flexible protegiendo al trabajador" y "evitando los cambios de línea pro inversionista

respetando la línea actual pro-operario", estableciendo que la flexibilidad debe subordinarse al principio protector del derecho laboral. Luis Miguel Alvarado propone que "la flexibilidad laboral debería ser diseñada de manera que proteja más a los trabajadores" mediante definiciones claras del concepto de "razonabilidad" en disputas laborales, evidenciando una orientación hacia modelos de flexiseguridad que equilibren adaptabilidad con protección. Néstor Olarte Montes identifica una tendencia contradictoria donde "la normativa laboral en el Perú ha experimentado una tendencia hacia la rigidez en lugar de la flexibilidad en los últimos años" debido a interpretaciones del Tribunal Constitucional y fortalecimiento de organismos fiscalizadores como SUNAFIL, sugiriendo tensiones entre flexibilización económica y protección jurisprudencial. Las **perspectivas social-corporativas** muestran consenso sobre la necesidad de fortalecimiento institucional para hacer viable la flexibilidad, donde Danny Castro Escobar enfatiza que "la flexibilidad laboral se orienta hacia el derecho sindical y los derechos adquiridos" que "se negocian tanto con los sindicatos como con los trabajadores", configurando un modelo participativo. Álvaro Vega Villasante destaca la importancia de "prevenir la precarización laboral" y la "implementación de órganos de control" para evitar abusos, mientras que múltiples especialistas coinciden en que la efectividad de SUNAFIL resulta crucial para garantizar cumplimiento normativo. Esta convergencia doctrinal hacia modelos de flexiseguridad adaptados al contexto peruano refleja una maduración del pensamiento jurídico laboral que reconoce la flexibilidad como inevitable pero la condiciona a fortalecimiento de marcos protectores, fiscalización efectiva y participación sindical en su diseño e implementación.

Este análisis detallado de las entrevistas proporciona un respaldo sólido a las hipótesis planteadas en la tesis, mostrando cómo la flexibilidad laboral está siendo integrada en el mercado laboral peruano y los desafíos y oportunidades que ello representa. Se resalta la importancia de abordar estas cuestiones con un enfoque holístico que considere tanto las ventajas como las áreas de mejora.

### **5.1.2. Aplicación del análisis de documentos**

Se ha revisado la bibliografía especializada, como instrumento de recolección de datos, se ha utilizado fichas de resumen, cuyos resultados se comparten a continuación:

#### **5.1.2.1. La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras de Guillermo Cruces y Andrés Ham (GUILLERMO CRUCES, 2010).**

- Resumen y Contexto

El documento, preparado por Guillermo Cruces y Andrés Ham bajo los auspicios de la CEPAL, aborda la flexibilidad laboral en América Latina, evaluando las reformas pasadas y sus impactos, así como las perspectivas futuras de las políticas laborales en la región.

- Introducción
  - Presiones sobre la institucionalidad laboral: Los mercados laborales en América Latina enfrentan presiones derivadas de la globalización, lo que exige una mayor flexibilidad para ajustarse a cambios tecnológicos y de mercado. Sin embargo, estas demandas de flexibilidad a menudo se contraponen con la necesidad de proteger a los trabajadores frente a la precarización.
- Mercados de trabajo: rigidez y flexibilidad
  - Definición de flexibilidad: Se refiere a la capacidad de las empresas para ajustar su fuerza laboral, salarios y tareas según las necesidades del mercado.
  - Impactos de la flexibilidad: La flexibilidad puede mejorar la competitividad y el

crecimiento económico, pero también puede conducir a la inestabilidad laboral y a la reducción de condiciones laborales.

- Características y Evolución del Mercado Laboral
  - Informalidad y precariedad: La informalidad sigue siendo un desafío significativo, limitando los efectos positivos de las reformas laborales en términos de inclusión y condiciones de trabajo.
  - Evolución reciente: A pesar de las reformas estructurales en las últimas décadas, muchos trabajadores aún están excluidos de la protección social y enfrentan condiciones de trabajo precarias.
- Flexibilidad laboral y reformas estructurales
  - Reformas estructurales y su impacto: Las reformas han introducido mayor flexibilidad en los mercados laborales pero a menudo a expensas de la seguridad laboral.
- Reformas y Propuestas para la Flexibilidad Laboral (pp. 27-29)
  - Balance entre flexibilidad y protección: Se debate sobre modelos como la "flexiguridad", que intentan combinar flexibilidad con seguridad en el empleo, ofreciendo modelos potencialmente aplicables para la región.
- Comentarios Finales
  - Necesidad de un enfoque equilibrado: Se resalta la importancia de políticas que equilibren la necesidad de flexibilidad con la protección adecuada de los derechos de los trabajadores.
- Implicaciones para políticas

El documento sugiere que es crucial desarrollar políticas laborales que no solo promuevan la flexibilidad sino que también aseguren la protección de los trabajadores, fomentando un desarrollo inclusivo y sostenible.

Este resumen proporciona una visión integral de los temas tratados en el documento, los cuales pueden ser útiles para respaldar diversas hipótesis relacionadas con la flexibilidad laboral en el contexto latinoamericano. Si necesitas detalles adicionales o un enfoque específico sobre algún aspecto, házmelo saber.

### **5.1.2.2. La Flexibilidad en el Contrato de Trabajo, ¿Respuesta a la Crisis Económica?**

#### **Referencia al Caso Peruano y Español (De la Rosa, 2016)**

**Autor:** Mariem Vicky de la Rosa Bedriñana

**Institución:** Corte Suprema de Justicia de la República del Perú

**Publicación:** Revista Oficial del Poder Judicial

**Cargo:** Jueza Suprema Provisional de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

- **Resumen:** Esta investigación analiza comparativamente la evolución de las reformas laborales en materia de contratación entre España y Perú durante períodos de crisis económica. Examina cómo la flexibilización del contrato de trabajo, inicialmente concebida como medida transitoria para reducir el desempleo mediante la contratación temporal masiva, se ha convertido en una práctica permanente que ha desplazado al contrato indefinido y erosionado derechos sociales.
- **Detalles del contenido**

#### **1. Introducción**

Contextualiza las reformas laborales recientes en países europeos (España, Grecia, Italia, Francia) como respuesta a la crisis de la Eurozona. Plantea el interrogante sobre la efectividad de estas medidas para reducir el desempleo y si constituyen respuestas adecuadas a la crisis económica.

#### **2. Crisis económica y Derecho del Trabajo**

Establece la relación fundamental entre las crisis económicas y las transformaciones en el marco normativo laboral. Identifica la reducción del gasto público y la reforma laboral como ejes principales de las estrategias anticrisis.

### **3. La respuesta neoliberal: flexibilidad laboral**

Analiza la propuesta neoliberal de flexibilización de las relaciones laborales como estrategia de salida de la crisis. Examina el fenómeno de dualidad en el mercado de trabajo como consecuencia de estas políticas flexibilizadoras.

### **4. Contratos temporales en el marco de crisis**

Evalúa si los contratos de trabajo temporal constituyen una solución efectiva al desempleo. Realiza un análisis comparativo de las reformas laborales implementadas en Perú y España, países con diferencias significativas en sus contextos político, económico y social, pero que adoptaron estrategias neoliberales similares.

### **5. Análisis específico de reformas**

Examina las reformas laborales específicas en materia de contratación laboral aplicadas en ambos países, destacando las similitudes en sus enfoques a pesar de sus diferencias estructurales.

### **Impacto y recomendaciones**

El documento cuestiona la efectividad de la flexibilización laboral como respuesta a las crisis económicas, señalando que lo que comenzó como una medida excepcional se ha institucionalizado permanentemente. Advierte sobre las consecuencias negativas de privilegiar la contratación temporal sobre la indefinida, incluyendo la erosión de derechos sociales y la precarización del empleo.

### **5.1.2.3.La flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años (ALVARO VIDAL BERMUDEZ, 2012)**

- Resumen detallado del documento

Contenido General: El documento proporciona un análisis exhaustivo de las políticas de flexibilización laboral en Perú, examinando cómo estas políticas han sido implementadas y sus efectos en el mercado laboral. Abarca desde reformas legislativas hasta cambios prácticos en las condiciones laborales y su impacto en la competitividad empresarial.

Puntos Clave:

#### **1. Marco legal y reformas:**

- El documento discute las reformas legislativas realizadas en Perú para introducir mayor flexibilidad en el mercado laboral. Se analizan las leyes que permiten modalidades como el teletrabajo y las jornadas laborales flexibles, con el objetivo de adaptar el entorno laboral a las necesidades modernas de las empresas y trabajadores.

#### **2. Impacto económico:**

- Se detalla cómo la flexibilidad laboral ha sido promovida como una estrategia para mejorar la competitividad y eficiencia de las empresas peruanas. Se mencionan estudios de caso que demuestran la relación entre flexibilidad laboral y aumento de productividad empresarial.

#### **3. Efectos en el empleo y condiciones laborales:**

- El documento examina los efectos de la flexibilidad laboral en la creación de empleo y en la modificación de las condiciones laborales. Discute tanto los beneficios como los retos asociados, como la posible inestabilidad laboral y la precarización del empleo.

4. Percepciones y reacciones sociales:

- Se explora cómo diferentes sectores de la sociedad peruana perciben las políticas de flexibilidad laboral. Se mencionan encuestas y estudios de opinión que revelan un espectro de actitudes, desde el apoyo hasta la preocupación por la seguridad en el empleo.

5. Desafíos y perspectivas futuras:

- Finalmente, el documento aborda los desafíos actuales y futuros relacionados con la flexibilización laboral en Perú. Se discute la necesidad de equilibrar la flexibilidad con la protección adecuada de los derechos laborales, y se sugieren áreas para reformas legislativas futuras que puedan mejorar la implementación y cumplimiento de las políticas laborales flexibles.

Conclusión: El documento concluye que, mientras que la flexibilización laboral ha traído ciertos beneficios económicos y de empleo a Perú, es crucial desarrollar un marco regulatorio más robusto que garantice que estas políticas no solo aumenten la competitividad empresarial sino que también protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores.

**5.1.2.4. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL/OIT, 2015)**

- Resumen: El documento es una publicación semestral elaborada por la CEPAL y la OIT que analiza la situación del mercado laboral en América Latina y el Caribe, incluyendo tendencias de empleo, desempleo, salarios, y las implicaciones de políticas de protección social en contextos de alta informalidad.

Puntos Clave:

1. Desempeño de los mercados laborales en 2014 (capítulo i):

- Se observa una disminución en las tasas de desempleo gracias a una baja en la tasa de participación, más notable en las áreas urbanas de los países más grandes

de la región. Este fenómeno es atribuido a la resiliencia económica derivada de mejoras en el mercado laboral de años anteriores.

- Pese a un crecimiento económico modesto de 1.2% en 2014, las condiciones laborales mostraron una cierta robustez gracias a políticas previas eficaces pero con una continua presencia de desafíos estructurales como la informalidad y la desigualdad en la distribución de ingresos.

## 2. Protección social universal en mercados laborales con informalidad (capítulo ii):

- El documento analiza estrategias y desafíos para la extensión de la protección social en un contexto de alta informalidad laboral. Se discute la necesidad de integrar componentes contributivos y no contributivos para garantizar el acceso universal a servicios sociales básicos como pensiones y salud.
- Se reconoce la importancia de la protección social como un derecho humano y se aboga por un enfoque que incluya la cohesión social y la dignidad como componentes centrales de las políticas de desarrollo.

Conclusiones y perspectivas:

- Se anticipa que las tendencias de crecimiento económico modesto continuarán impactando negativamente el mercado laboral. La protección social universal se presenta como una estrategia clave para mejorar tanto la cohesión social como la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en la región.
- Importancia del documento

Este documento es crucial para entender la dinámica del mercado laboral en América Latina y el Caribe, especialmente en términos de los esfuerzos para combatir la informalidad y mejorar la cobertura de la protección social. Ofrece una base sólida para el diseño de políticas laborales y sociales más efectivas en la región.

### **5.1.2.5.Desempleo (JUAN CHACALTANA JANAMPA, 1999)**

**Contenido General:** El documento proporciona un análisis pionero de la dinámica del mercado laboral peruano, utilizando por primera vez datos de panel para examinar los flujos laborales y patrones de desempleo. Abarca desde la caracterización del desempleo hasta el análisis de duración y movilidad laboral, ofreciendo una perspectiva innovadora sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en el Perú durante los años 90.

- **Puntos Clave:**

#### **1. Marco metodológico y datos:**

El documento introduce el uso innovador de datos de panel ENAHO (1996-1998) para el análisis del mercado laboral peruano. Se emplean técnicas econométricas avanzadas como análisis de supervivencia, modelos Weibull y métodos de Kaplan-Meier para estudiar la duración del desempleo y los flujos laborales. Esta metodología representa un avance significativo respecto a los análisis estáticos tradicionales, permitiendo observar transiciones reales entre estados laborales.

#### **2. Caracterización del desempleo:**

Se detalla cómo el desempleo en el Perú presenta características específicas que lo diferencian de otros países. El estudio revela tasas de desempleo relativamente bajas en comparación internacional, pero con alta variabilidad trimestral. Se documenta una mayor incidencia en jóvenes, mujeres y áreas urbanas, particularmente Lima Metropolitana. El análisis demuestra que el desempleo peruano es predominantemente de corta duración, con una duración promedio de 14 semanas.

#### **3. Dinámica y movilidad laboral:**

El documento examina la alta movilidad que caracteriza al mercado laboral

peruano, donde solo el 60.5% de la población en edad de trabajar se mantiene empleada entre trimestres consecutivos. Se identifican flujos significativos entre empleo, desempleo e inactividad, siendo particularmente notables las transiciones hacia y desde la inactividad. Esta dinámica sugiere un mercado laboral con alta rotación y flexibilidad de facto.

#### **4. Factores determinantes de la duración del desempleo:**

Se explora cómo diferentes características individuales y del hogar afectan la duración del desempleo. El estudio revela que factores como la edad, género, nivel educativo e ingreso familiar influyen significativamente en las probabilidades de salida del desempleo. Los jóvenes muestran mayor facilidad para encontrar empleo, mientras que el riesgo de salida del desempleo decrece con el tiempo transcurrido en esta situación.

#### **5. Patrones de salida del desempleo:**

Finalmente, el documento aborda las diferentes rutas de salida del desempleo, distinguiendo entre transiciones hacia el empleo y hacia la inactividad. Se encuentra que existe mayor probabilidad de salir hacia la inactividad que hacia el empleo, lo que sugiere la presencia de trabajadores desalentados. El análisis identifica heterogeneidad significativa en estos patrones según características demográficas y socioeconómicas.

**Conclusión:** El documento concluye que el mercado laboral peruano se caracteriza por su alta dinamicidad y rotación, con patrones de desempleo que difieren sustancialmente de economías desarrolladas. Mientras que la duración del desempleo es relativamente corta, la alta movilidad laboral sugiere inestabilidad en las relaciones de trabajo. El estudio establece que es crucial desarrollar políticas de empleo que consideren esta dinámica específica, reconociendo la heterogeneidad

de experiencias laborales según grupos demográficos y la importancia de los flujos hacia la inactividad en la comprensión del fenómeno del desempleo en el país.

### **5.1.2.6.Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamentos, 2001-2010 (INEI, 2011)**

Autor: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Institución: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales

Publicación: Lima - Perú, Octubre 2011

Fuente de datos: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), Anual 2001-2010

Tipo: Informe técnico estadístico oficial

- Resumen: Este documento presenta un análisis de la evolución del mercado laboral peruano durante la década 2001-2010, basado en datos de la Encuesta Nacional de Hogares. El estudio examina las transformaciones en la estructura del empleo, los niveles de ocupación, las condiciones laborales y los ingresos, con desagregación territorial que permite identificar disparidades regionales y tendencias diferenciadas. La investigación revela mejoras significativas en indicadores clave como el empleo adecuado y la cobertura de protección social, aunque persisten brechas importantes de género, territorio y calidad del empleo.
- Detalles del contenido

#### **1. Caracterización de la población en edad de trabajar**

Analiza la evolución de la PET (21.2 millones en 2010) con crecimiento de 1.8% anual. Examina la transición demográfica hacia una población más educada: reducción de PET con educación primaria (-1.2% anual) y crecimiento de educación superior universitaria (5.8% anual). Destaca el proceso de urbanización con concentración en Lima Metropolitana (32.9% de la PET nacional).

## 2. Dinámica de la participación laboral

Documenta el incremento de la PEA de 12.5 a 15.7 millones (2.6% anual), con especial énfasis en la creciente participación femenina. La tasa de actividad femenina pasó de 58.4% a 65.7%, reduciendo la brecha de género de 24.6 a 17.0 puntos porcentuales. Identifica factores explicativos: urbanización, reducción de fecundidad, mayor acceso educativo y necesidades económicas familiares.

## 3. Transformación de la estructura ocupacional

Revela cambios sectoriales significativos: declive relativo de la agricultura (de 32.4% a 25.1% de la PEA ocupada) y crecimiento de servicios modernos. Minería presenta el mayor dinamismo (14.1% anual), seguida por construcción (7.2%) y transportes-comunicaciones (6.0%). Analiza la evolución hacia una estructura más diversificada y moderna del empleo.

## 4. Mejora en la calidad del empleo

Documenta avances sustanciales en empleo adecuado: de 24.6% a 41.3% de la PEA ocupada (9.1% crecimiento anual). Reducción del subempleo de 75.4% a 54.6%, con disminuciones tanto en subempleo por horas como por ingresos. Identifica disparidades territoriales: Lima Metropolitana (55.8% empleo adecuado) versus interior del país (34.7%).

## 5. Condiciones laborales y formalización

Examina la evolución hacia mayor formalización: incremento de trabajadores asalariados con contrato de 44.4% a 50.4%. Analiza tipos de contrato predominantes: plazo fijo (55.1%), indefinido (31.0%), locación de servicios (12.0%). Identifica diferencias sector público-privado: mayor estabilidad en sector público (44.7% contratos indefinidos) versus privado (22.8%).

## 6. Expansión de la protección social

Documenta expansión notable de cobertura de seguro de salud: de 23.3% a 57.8% de PEA ocupada (23.3% crecimiento anual). Identifica el rol del SIS en áreas rurales (91.4% de cobertura rural) versus ESSALUD en áreas urbanas (53.2%). Sistema de pensiones alcanza 29.6% de cobertura, con predominio de AFP (65.3%) sobre sistema público (27.1%).

#### 7. Evolución y disparidades de ingresos

Analiza incremento de ingresos promedio de S/. 633.8 a S/. 979.5 (5.0% anual). Identifica persistente brecha de género: mujeres perciben 65.1% del ingreso masculino (deterioro respecto al 72.0% de 2001). Documenta disparidades territoriales extremas: Moquegua (S/. 1,521.7) versus Huancavelica (S/. 563.5). Confirma relación directa educación-ingresos: superiores perciben 188% más que primaria.

#### 8. Características del desempleo

Examina evolución del desempleo con tasa urbana de 5.3% en 2010. Identifica concentración en jóvenes 14-24 años (53.3% de desempleados) con tasa específica de 13.0%. Analiza composición por experiencia: 79.5% cesantes versus 20.5% aspirantes. Documenta mayor vulnerabilidad femenina: tasa de desempleo 6.0% mujeres versus 4.6% hombres.

#### Impacto y recomendaciones

El documento proporciona evidencia empírica fundamental sobre las transformaciones del mercado laboral peruano en un período de crecimiento económico sostenido. Sus hallazgos sustentan la necesidad de políticas diferenciadas que aborden las persistentes brechas de género, territorio y calidad del empleo. Recomienda implícitamente fortalecer la formalización laboral, expandir la protección social y desarrollar políticas específicas para reducir

disparidades regionales.

#### **5.1.2.7. Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social (INEI, 2012)**

**Autor:** Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) **Publicado en:** Documento técnico institucional **Fecha:** Febrero 2012

**Resumen:** El documento desarrolla un índice sintético para medir la calidad del empleo en el Perú urbano, integrando dimensiones salariales y no salariales del trabajo. Los resultados revelan una situación crítica con un índice global de 30,6 puntos (sobre 100), donde el 55,4% de los ocupados tiene empleos de muy mala calidad. El estudio evidencia que el crecimiento económico no se tradujo proporcionalmente en mejoras en la calidad del empleo, configurando un patrón de "inclusión deficitaria" en el mercado laboral.

- **Detalles del contenido**

##### **1. Marco conceptual y justificación:**

Se fundamenta en el concepto de "trabajo decente" de la OIT y su incorporación en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El estudio parte de la premisa que no basta con tener empleo, sino que este debe ser de calidad para contribuir a la inclusión social y reducción de la pobreza.

##### **2. Contexto económico-laboral:**

Analiza la paradoja del crecimiento económico sostenido (53% per cápita en la década 2000-2010) versus el deterioro en las condiciones laborales. Se documenta cómo la globalización y flexibilización laboral han transformado las formas de empleo, priorizando el ajuste en calidad antes que en cantidad.

##### **3. Metodología de construcción del índice:**

**Dimensiones consideradas:** Ingresos laborales (40% para asalariados, 50% para independientes), modalidad de contratación (25% solo asalariados), afiliación a

seguridad social (25% asalariados, 35% independientes), y horas trabajadas (10% asalariados, 15% independientes).

**Fuente:** ENAHO 2007 y 2010, población urbana ocupada.

**Escala:** 0-100 puntos con cuatro categorías de calidad.

#### **4. Resultados principales:**

**Distribución de calidad:** Solo 8,3% tiene empleos de buena calidad, mientras 55,4% presenta muy mala calidad. Los asalariados (37,4 puntos) superan a los no asalariados (21,7 puntos).

**Características del empleo precario:** 48,8% sin contrato, 52,5% sin seguridad social, 62,5% con ingresos bajo línea de pobreza.

**Heterogeneidad sectorial:** Electricidad/gas/agua (68,7 puntos) versus servicio doméstico (11,6 puntos).

#### **5. Análisis territorial y de género:**

**Ranking departamental:** Moquegua (40,7) lidera, Lambayeque (21,8) en último lugar.

**Brechas de género:** Índice de 0,69 evidencia desigualdad significativa. Las mujeres concentran 73,7% en empleos de bajos ingresos versus 53,3% de hombres.

#### **6. Evolución temporal 2007-2010:**

**Mejora moderada:** Incremento de 27,2 a 30,6 puntos (+12,6%). Reducción en empleo sin contrato (-3,6%), mayor acceso a seguridad social, y mejora en distribución de ingresos laborales.

**Variación departamental:** Cajamarca (+28,9%) y Loreto (+28,1%) con mayores avances.

#### **7. Sector formal versus informal:**

**Dualismo estructural:** Sector moderno (53,5 puntos, 33,2% trabajadores) versus

informal microempresa (21,4 puntos, 43% trabajadores). El peso del sector informal contrarresta la calidad del empleo formal.

#### **8. Implicaciones para políticas públicas:**

Se enfatiza la necesidad de políticas integrales que trasciendan la generación de empleo para enfocarse en su calidad. Se sugiere priorizar la formalización, reducir brechas de género y fortalecer la institucionalidad laboral como mecanismos de inclusión social.

#### **9. Conclusiones metodológicas y teóricas:**

El índice sintético constituye una herramienta valiosa para el diagnóstico y seguimiento de políticas laborales. Se confirma que la calidad del empleo es fundamental para la inclusión social, y que los déficits en esta área reflejan desigualdades estructurales del mercado laboral peruano.

#### **5.1.2.8. Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2021**

Institución: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Tipo de documento: Informe estadístico oficial

Fuente de datos: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)

Período de análisis: 2007-2021

Ámbito geográfico: Nacional con desagregación departamental

- Resumen: Este informe constituye un análisis exhaustivo de la evolución del mercado laboral peruano durante quince años, con especial énfasis en el impacto de la pandemia COVID-19. Presenta indicadores detallados sobre población ocupada, niveles de empleo, características de trabajadores asalariados, protección social, empleo juvenil, formalidad laboral y desempleo, proporcionando una radiografía completa del mercado de trabajo nacional con desagregaciones territoriales,

demográficas y socioeconómicas.

- Detalles del contenido:

1. Población Ocupada

Documenta la evolución de la población ocupada desde 14.2 millones (2007) hasta 17.1 millones (2021), destacando la recuperación post-pandémica del 14.9% en 2021 tras la contracción del 2020. Analiza la composición por ámbito geográfico, sexo, grupos de edad, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño de empresa y categoría de ocupación.

2. Población Económicamente Activa según Niveles de Empleo

Examina la calidad del empleo a través de la clasificación entre empleo adecuado y subempleo. Revela el deterioro en la calidad del empleo con solo 47.0% en empleos adecuados (2021) versus 53.6% (2019), evidenciando el impacto estructural de la pandemia en la calidad laboral.

3. Características de la Población Ocupada Asalariada

Analiza los 7.8 millones de trabajadores asalariados (45.3% del total ocupado), su distribución territorial, características contractuales y acceso a protección social. Destaca que 49.2% carece de contrato laboral y examina las diferencias entre sector público y privado.

4. Población Ocupada con Protección Social

Documenta la expansión significativa de la cobertura de salud del 30.4% (2007) al 78.2% (2021), principalmente a través del Seguro Integral de Salud (SIS). Contrastá este avance con la limitada cobertura del sistema de pensiones (34.9% de afiliación).

5. Características de la Población Joven de 14 a 29 años

Presenta un análisis específico de 9.1 millones de jóvenes, destacando su alta vulnerabilidad laboral con 83.7% en empleo informal, tasa de desempleo urbano del

13.4%, pero con alto acceso a internet (88.9%) y creciente inclusión financiera (55.6%).

## 6. Población Ocupada en Empleo Formal e Informal

Revela que 76.8% de los ocupados laboran en empleos informales (2021), representando un deterioro de 4.1 puntos porcentuales respecto a 2019. Identifica la informalidad como un fenómeno estructural concentrado en agricultura (94.6%), construcción (86.4%) y empresas pequeñas.

## 7. Características de la Población Desempleada

Analiza 1.0 millón de desempleados, con predominio urbano (97.3%) y femenino (51.7%). Documenta la reducción del desempleo en 2021 (-13.7%) pero manteniéndose por encima de niveles pre-pandémicos.

Impacto y hallazgos principales:

El documento evidencia una recuperación cuantitativa robusta del empleo post-pandemia, pero revela desafíos estructurales persistentes en términos de calidad laboral y formalización. Destaca la dualidad del mercado laboral peruano entre un segmento formal minoritario concentrado en áreas urbanas y sectores específicos, versus un amplio sector informal que absorbe la mayoría de la fuerza laboral. La expansión de la protección social en salud contrasta con la limitada cobertura previsional, sugiriendo políticas diferenciadas en materia de protección social.

### **5.1.2.9. Perú: Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Departamental, 2022-2024 (INEI, 2025)**

Autor: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Institución: INEI - Sistema Estadístico Nacional del Perú

Publicación: Documento oficial, Lima, Junio 2025

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN)

- Resumen: Este informe presenta un análisis comprehensivo del mercado laboral peruano durante el período 2022-2024, basado en la Encuesta Permanente de Empleo Nacional. El documento examina la evolución de los principales indicadores laborales a nivel nacional y departamental, revelando persistentes desafíos estructurales como la alta informalidad (70.9%), significativas brechas de género y territoriales, y un preocupante desempleo juvenil, mientras identifica tendencias positivas en el crecimiento del empleo y la mejora de la protección social.

- Detalles del contenido

1. Demografía laboral y participación

Analiza la Población en Edad de Trabajar (26.3 millones) y la Población Económicamente Activa (18.3 millones, 69.8% de PET). Documenta diferencias significativas en tasas de actividad por género (78.2% hombres vs 61.6% mujeres), área geográfica (67.8% urbana vs 80.6% rural) y origen étnico (76.9% lengua nativa vs 68.7% castellano). Identifica patrones departamentales heterogéneos liderados por Apurímac (81.6%) y con menores tasas en Arequipa (61.7%).

2. Estructura ocupacional y sectorial

Examina la distribución de 17.3 millones de ocupados entre sectores económicos: Servicios (41.8%), Agricultura/Pesca/Minería (23.8%), Comercio (19.0%), Manufactura (8.7%) y Construcción (6.7%). Analiza categorías ocupacionales (49.5% dependientes, 41.5% independientes, 9.0% trabajadores familiares no remunerados) y distribución por tamaño de empresa (72.5% en empresas de 1-10 trabajadores).

3. Informalidad laboral: dimensión crítica

Caracteriza la informalidad como fenómeno estructural que afecta al 70.9% de

ocupados, con diferencias marcadas urbano-rural (65.4% vs 94.5%) y de género (73.3% mujeres vs 69.1% hombres). Identifica correlación inversa con educación: universitaria (39.7%), superior no universitaria (57.1%), secundaria (81.1%), primaria (94.2%). Documenta variaciones departamentales extremas desde Lima Metropolitana (56.9%) hasta Puno (87.7%).

#### 4. Desempleo y subempleo: vulnerabilidades específicas

Analiza tasa de desempleo nacional (5.6%) con particular énfasis en desempleo juvenil (11.5%) y brecha de género (6.6% mujeres vs 4.7% hombres). Examina niveles de empleo distinguiendo empleo adecuado (50.0%) y subempleo (44.4%). Identifica mayor vulnerabilidad en población con educación superior (7.2% desempleo universitario vs 2.7% primaria).

#### 5. Protección social: cobertura y brechas

Documenta cobertura de seguro de salud (94.1%, +1.4 p.p. vs 2023) con predominio del SIS (62.2%) sobre EsSalud (27.6%). Analiza afiliación pensionaria limitada (41.0%) con fuerte sesgo urbano (47.1% vs 15.2% rural) y de género (46.6% hombres vs 34.1% mujeres). Examina distribución entre Sistema Privado (29.2%) y Sistema Nacional de Pensiones (10.9%).

#### 6. Ingresos laborales: disparidades estructurales

Analiza ingreso promedio nacional (S/ 1,765.9, +5.5% vs 2023) documentando brechas persistentes: género (mujeres ganan 76% del ingreso masculino), urbano-rural (S/ 1,927.6 vs S/ 915.1), y departamental (Lima Metropolitana S/ 2,268.9 vs Puno S/ 1,083.4). Establece correlación positiva entre educación e ingresos: universitaria (S/ 3,120.3) vs primaria (S/ 902.2).

#### Impacto y recomendaciones

El documento constituye evidencia empírica fundamental para el diseño de políticas

públicas de empleo en el Perú, revelando la necesidad urgente de intervenciones estructurales para reducir la informalidad laboral y las brechas socioeconómicas.

Sugiere la importancia de políticas diferenciadas por territorio, género y grupo etario, con particular atención a la formalización del empleo rural, la inclusión laboral femenina y juvenil, y el fortalecimiento de la protección social. La riqueza de datos desagregados permite la focalización territorial de programas, mientras que la serie temporal 2022-2024 facilita el monitoreo de políticas implementadas y la identificación de tendencias emergentes en el mercado laboral peruano.

#### **5.1.2.10. Informalidad, productividad y flexibilidad laboral (Reynaga, 2020)**

Autor: Nikita Céspedes Reynaga

Publicado en: Revista de Análisis Económico y Financiero, Vol. 3, N.1

Resumen: El documento examina la relación entre la informalidad laboral, la productividad y la flexibilidad laboral. Se destaca que la flexibilidad laboral y la productividad están inversamente relacionadas con la informalidad laboral, sugiriendo que un aumento en la productividad y la flexibilidad podría reducir la informalidad. Además, se discute cómo la relación entre la informalidad y la flexibilidad laboral es no lineal, indicando que las políticas de flexibilidad laboral pueden tener un impacto mayor en economías con alta rigidez laboral.

Palabras clave: Informalidad, productividad, flexibilidad laboral, rigidez salarial.

Detalles del contenido

##### 1. Introducción:

- El estudio enfatiza la importancia del sector informal como una característica estructural notable de las economías en desarrollo. Se aborda cómo la reducción de la informalidad ha sido limitada, a pesar del crecimiento económico en muchas economías en desarrollo.

2. Revisión de la literatura:

- Se revisan estudios anteriores que muestran resultados mixtos sobre el impacto de la regulación laboral en la informalidad. Algunos estudios sugieren que la regulación laboral puede fomentar la informalidad, mientras que otros indican que puede tener efectos beneficiosos sobre los trabajadores.

3. El modelo:

- Se describe un modelo que relaciona la informalidad laboral con la flexibilidad en el mercado de trabajo. Se sugiere que esta relación es no lineal, y se utiliza un término cuadrático para modelar cómo la flexibilidad laboral podría influir en la informalidad.

4. Los datos:

- Se utilizan datos del Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo y el World Economic Forum, abarcando múltiples países y analizando variables como la productividad y la flexibilidad laboral.

5. Resultados:

- Los análisis muestran que tanto la productividad como la flexibilidad laboral están negativamente correlacionadas con la informalidad. Se discute la eficacia relativa de las políticas de flexibilidad laboral en comparación con las políticas que promueven la productividad.

6. Conclusiones:

- Se concluye que las políticas que mejoran la productividad podrían ser más efectivas que las de flexibilización laboral en la reducción de la informalidad laboral. Además, se sugiere que las reformas que promueven la flexibilidad laboral pueden tener efectos no lineales, dependiendo del nivel de rigidez laboral existente en las economías.

### **5.1.2.11. Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus Implicancias sobre las Relaciones Laborales en el Perú (MARTA TOSTES, 2012)**

Autores: Marta Tostes y Alfredo Villavicencio Publicación: Derecho PUCP, No. 68, 2012

Páginas: 355-382

- Resumen

El artículo examina las diversas formas de flexibilización de las relaciones laborales en el Perú y evalúa su impacto en la informalidad laboral y la calidad del empleo. Los autores discuten cómo la flexibilización no ha reducido la informalidad como se pretendía, y han tenido múltiples repercusiones negativas, incluyendo la pérdida de poder adquisitivo y afectación a la distribución funcional de la renta.

- Contenidos principales

1. Introducción

- Se aborda la justificación y los objetivos de la flexibilización laboral en Perú, señalando su falta de éxito en reducir la informalidad y su impacto negativo en la calidad del empleo y las condiciones laborales.

2. Flexibilidad, informalidad y derechos colectivos

- Discute cómo la flexibilización ha afectado los derechos colectivos y la acción sindical. Pese a un ligero aumento en la efectividad sindical reciente, las condiciones generales han empeorado.

3. Dos décadas de flexibilización laboral en el Perú

- Analiza el período desde la promulgación del decreto legislativo 728 en 1991 hasta la actualidad, destacando cómo las políticas de flexibilización han impactado profundamente en el panorama laboral.

4. Implicancias en las relaciones laborales

- Se detallan las consecuencias de la flexibilización en la estructura de las relaciones laborales, incluyendo una disminución en la estabilidad laboral y un aumento en los tipos de contratación más flexibles y menos seguros.

#### 5. Implicancias en la distribución funcional de la renta

- La flexibilización ha tenido un impacto negativo en la distribución de la renta, favoreciendo a las empresas en detrimento de los trabajadores.

#### 6. Agenda del trabajo decente, calidad del empleo e incidencia sobre las políticas de relaciones laborales

- Los autores llaman a una reconsideración de las políticas de relaciones laborales para mejorar la calidad del empleo y asegurar un trabajo decente.

- Conclusiones

- Los autores concluyen que la flexibilización laboral ha tenido efectos predominantemente negativos en el mercado laboral peruano, sin lograr los objetivos propuestos de reducción de la informalidad y mejora de la competitividad a través de mejoras en la calidad del empleo. Destacan la necesidad de nuevas políticas que equilibren mejor la flexibilidad con la protección de los derechos laborales.

#### **5.1.2.12. Regulación laboral y mercado de trabajo: ¿La flexiseguridad es una alternativa? (Toyama, 2009).**

Autor: JORGE LUIS TOYAMA MIYAGUSUKU Institución: Pontificia Universidad

Católica del Perú Publicación: ADVOCATUS, No. 21 Páginas: 163-176

- Resumen

El artículo propone la flexiseguridad como modelo alternativo para el mercado laboral peruano, analizando la evolución del régimen laboral desde los años noventa y evaluando la viabilidad de implementar una estrategia que combine flexibilidad

empresarial con protección social robusta. Toyama examina críticamente tanto la desregulación de los noventa como las reformas post-2001, proponiendo un enfoque integral basado en cuatro componentes específicos de política laboral.

- **Contenidos Principales**

- **Marco Teórico de la Flexiseguridad**

- Definición operativa de flexiseguridad como estrategia equilibrada de cuatro componentes
    - Diferenciación conceptual entre "Derecho Laboral" (regulación de empleados formales) y "Derecho al Empleo" (acceso universal al trabajo decente)
    - Análisis de experiencias europeas y su adaptabilidad al contexto peruano

- **Arquitectura Institucional Propuesta**

- **Componente 1:** Reformas normativas específicas (ceses económicos individuales, graduación de beneficios, contratos atípicos regulados)
    - **Componente 2:** Sistema integrado de formación profesional con vinculación universidad-empresa
    - **Componente 3:** Protección social portable independiente del puesto específico
    - **Componente 4:** Políticas activas de mercado laboral con enfoque regional

- **Análisis de Viabilidad Política**

- Evaluación del rol del Tribunal Constitucional en la reorientación jurisprudencial
    - Análisis crítico del Consejo Nacional del Trabajo como instancia de diálogo social
    - Identificación de requisitos institucionales para la implementación exitosa

- **Criterios Técnicos Resaltantes**

- **Innovaciones Conceptuales:**

Transición paradigmática: Propuesta de evolución desde regulación del "trabajador en planillas" hacia protección universal del "trabajador con independencia de su condición"

Flexibilidad bidireccional: Concepto que permite tanto adaptabilidad empresarial como opciones de conciliación vida-trabajo para empleados

Amnistía formalizadora: Mecanismo gradual de incorporación de trabajadores informales con costos progresivos

- **Aspectos Técnico-Normativos Específicos:**

Planilla Electrónica: Análisis del registro MTPE-SUNAT como herramienta de fiscalización y generación de información real del mercado

Tercerización regulada: Evaluación de la implementación de solidaridad empresarial en el pago de beneficios sociales

Regímenes laborales diferenciados: Crítica técnica al sistema MYPE como estrategia de formalización subsidiada

- **Instrumentos de Política Laboral:**

Certificación empresarial: Propuesta de sistemas de acreditación para "buenos empleadores" con ventajas en licitaciones estatales

Capacitación como inversión: Mecanismo de incentivos tributarios vinculados a programas de desarrollo de capital humano

Protección social portable: Sistema de afiliación independiente de la relación laboral específica

- **Conclusiones**

Toyama concluye que el Perú enfrenta una "paradoja laboral" donde coexisten indicadores macroeconómicos positivos con alta segmentación laboral (solo 25% de la

PEA accede a beneficios laborales). La propuesta de flexiseguridad representa una "tercera vía" que supera tanto la rigidez proteccionista como la desregulación extrema. La implementación requiere diálogo social efectivo y consenso multipartidario. Necesidad de estudios técnicos previos y gradualidad en la implementación. Condición sine qua non: Fortalecimiento simultáneo de la fiscalización laboral y los mecanismos de protección social. El autor advierte que sin una reforma integral que aborde tanto flexibilidad como seguridad, el Perú continuará en una situación de "huida del Derecho Laboral" caracterizada por proliferación de relaciones laborales simuladas y externalización de funciones hacia modalidades civiles.

#### **5.1.2.13. Flexiseguridad, Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral (Blancas, 2012)**

Autor: Carlos Blancas Bustamante

Institución: Pontificia Universidad Católica del Perú

Publicación: Derecho PUCP, 2012, 68, 384-402

ISSN: 0251-3420

- **Resumen:** Este artículo analiza críticamente el modelo danés de "flexiseguridad" y evalúa su viabilidad de implementación en el contexto peruano. El autor examina las incompatibilidades constitucionales y las limitaciones materiales que impedirían la adopción exitosa de este modelo, argumentando que podría resultar en "flexi-inseguridad" o "flexi-precariedad" en lugar de los beneficios prometidos.
- **Detalles del contenido**

##### **1. Marco conceptual de flexibilización**

Distingue entre flexibilidad "interna" (horarios, condiciones) y "externa" (contratación y despido). Identifica la flexiseguridad como estrategia de flexibilidad externa que busca facilitar el despido a cambio de mayor protección social.

## **2. El modelo danés: "triángulo dorado"**

Analiza los tres componentes del sistema danés: flexibilidad en el despido, prestaciones generosas por desempleo (90% del salario por 4 años), y políticas activas de "empleabilidad". Destaca el contexto de Estado de Bienestar con alta presión fiscal (48.9%) y sindicalización masiva (80%).

## **3. Características de la flexiseguridad**

Identifica rasgos distintivos: transferencia de protección del Derecho Laboral a la Seguridad Social, eliminación de responsabilidad empresarial por despido, y cambio de protección del puesto específico al empleo general. Introduce el concepto de "funcionalización del despido".

## **4. Análisis desde derechos fundamentales**

Examina incompatibilidades con: derecho al trabajo (Art. 22 Constitución), protección contra despido arbitrario (Art. 27), Protocolo de San Salvador, dignidad del trabajador, y libertad sindical. Argumenta que la flexiseguridad vulneraría principios constitucionales fundamentales.

## **5. Inviabilidad en el contexto peruano**

Contrasta la realidad peruana con Dinamarca: presión fiscal limitada (12% vs 48.9%), baja cobertura de seguridad social (37.7% POU con pensiones, 53.8% con salud), y debilidad institucional. Concluye que resultaría en un "triángulo de barro" con despido libre, prestaciones exigidas y políticas pasivas.

### **• Impacto y recomendaciones**

El documento advierte contra la adopción mecánica de modelos foráneos sin considerar contextos institucionales y materiales. Recomienda fortalecer primero las bases del Estado de Bienestar peruano antes de considerar reformas flexibilizadoras. Propone que cualquier reforma laboral debe respetar el marco

constitucional de derechos fundamentales y evaluar cuidadosamente las condiciones previas necesarias para su éxito.

Este análisis ofrece una perspectiva crítica valiosa sobre los límites de los trasplantes normativos en derecho laboral, contribuyendo al debate sobre flexibilización en América Latina con rigor jurídico y sensibilidad contextual.

#### **5.1.2.14. La Crisis Económica y la Flexibilización de los Derechos Laborales en el Perú (Gonzales Pichihua, 2013)**

**Autor:** Markoni Gonzales Pichihua **Institución:** Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco **Publicación:** Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2013  
**Páginas:** 313-340

##### **1. Contribuciones Conceptuales**

El trabajo de Gonzales Pichihua introduce la "Ley de Mariátegui" como marco explicativo de la relación entre crisis económicas y flexibilización laboral en el Perú. Esta proposición establece que la intensidad de las políticas flexibilizadoras mantiene una correlación directa con la profundidad de las crisis económicas capitalistas. El autor desarrolla una comprensión dialéctica entre el factor estructural económico y el factor supraestructural político-jurídico, donde el primero actúa como condicionante fuerte mientras el segundo opera como condicionante débil con capacidad de acelerar o retardar los procesos determinados por la base económica.

La sistematización histórica que presenta documenta tres momentos críticos: la crisis de deuda externa (1982-1984), la hiperinflación garcista (1987-1991) y las reformas estructurales fujimoristas (1990s). Esta periodización proporciona evidencia empírica sobre cómo las convulsiones económicas se traducen sistemáticamente en restricciones a los derechos laborales. El modelo identifica cuatro factores contrarrestantes que pueden neutralizar esta

tendencia: el factor gubernamental (políticas contracíclicas), el factor internacional (asistencia externa), el factor natural (crisis exógenas) y el factor laboral (resistencia sindical organizada).

## **2. Conceptos Derivados del Análisis**

El análisis genera varios conceptos operativos relevantes para la doctrina laboral. El condicionamiento estructural diferenciado explica por qué ciertos derechos laborales enfrentan presión sistemática durante crisis mientras otros mantienen mayor resistencia. La proporcionalidad crisis-flexibilización establece que la intensidad de las medidas restrictivas tiende a correlacionarse con la gravedad de la crisis económica subyacente. El concepto de ventanas de oportunidad laboral identifica los períodos de auge económico como momentos favorables para la expansión o recuperación de derechos laborales.

La noción de irreversibilidad relativa sugiere que los procesos de flexibilización, una vez implementados, tienden a mantenerse incluso cuando desaparecen las condiciones que los originaron. Esto se evidenció durante el período de bonanza económica 2002-2008, cuando el crecimiento sostenido no se tradujo en reversión significativa de las políticas flexibilizadoras heredadas de la década anterior. El concepto de inercia institucional flexibilizadora explica esta persistencia de marcos normativos restrictivos más allá de su justificación económica original.

## **3. Marco Interpretativo para el Constitucionalismo Social**

La propuesta teórica de Gonzales enriquece la interpretación constitucional de los derechos laborales al proporcionar contexto estructural para entender las tensiones recurrentes entre mandatos constitucionales y presiones económicas. El derecho al trabajo (artículo 22) y la protección contra el despido arbitrario (artículo 27) pueden interpretarse como respuestas constitucionales preventivas contra la instrumentalización cíclica de los derechos laborales durante crisis económicas.

El marco permite desarrollar criterios de interpretación contracíclica que fortalezcan la protección constitucional precisamente cuando las presiones flexibilizadoras se intensifican.

La teoría fundamenta la necesidad de núcleos duros de derechos que mantengan su vigencia independientemente del contexto económico, estableciendo límites constitucionales a la flexibilización incluso durante crisis severas.

#### **4. Aplicaciones para el Diseño de Políticas Públicas**

El modelo sugiere estrategias específicas para el diseño de políticas laborales resilientes. Los mecanismos automáticos de protección se activarían durante crisis sin requerir decisión política específica, evitando la politización oportunista de los derechos laborales. Los fondos de estabilización laboral acumularían recursos durante períodos de auge para sostener beneficios laborales durante recesiones, desacoplando parcialmente la protección social de los ciclos económicos.

La implementación de marcos institucionales contracíclicos requiere diseñar estructuras que mantengan protección laboral básica independientemente de presiones coyunturales. Esto incluye tribunales laborales especializados con independencia presupuestaria y procedimientos administrativos automatizados que reduzcan la discrecionalidad gubernamental en materia de derechos laborales durante crisis.

#### **5. Recomendaciones Derivadas**

La investigación sugiere tres líneas de acción prioritarias. Primero, el fortalecimiento del marco constitucional de protección laboral mediante reformas que establezcan contenidos mínimos irrenunciables de derechos laborales, inmunes a modificaciones durante crisis económicas. Segundo, la creación de instituciones laborales resilientes con autonomía financiera y técnica para mantener estándares de protección independientemente de presiones políticas coyunturales.

Tercero, el desarrollo de políticas laborales anticipatorias que acumulen recursos y fortalezcan protecciones durante períodos de crecimiento económico, preparándose para crisis futuras. Esto incluye sistemas de seguro de desempleo robustos, programas de capacitación

laboral continua y mecanismos de diálogo social que canalicen conflictos laborales constructivamente durante períodos de tensión económica.

La investigación recomienda además estudios empíricos que validen cuantitativamente las correlaciones propuestas y desarrollos indicadores predictivos que permitan anticipar presiones flexibilizadoras basándose en variables económicas observables. Estos desarrollos fortalecerían la capacidad de defensa proactiva de los derechos laborales ante crisis económicas futuras.

#### **5.1.2.15. Proyecto de Ley que modifica la Ley 31572 para fortalecer la protección constitucional de la madre trabajadora:**

Autor: Congresista Alfredo Pariona Sinche y otros

Institución: Congreso de la República del Perú

Tipo: Proyecto de ley en trámite

Fecha: 20 de enero de 2025

- Resumen: Este proyecto busca modificar el artículo 16.1 de la Ley del Teletrabajo para establecer que las madres trabajadoras tengan derecho obligatorio al teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año de edad, y las trabajadoras gestantes desde que comunican su condición al empleador. La propuesta se fundamenta en el artículo 23 constitucional sobre protección especial a la madre trabajadora y jurisprudencia del Tribunal Constitucional que reconoce a las embarazadas como grupo vulnerable que merece protección reforzada.

- Detalles del contenido:

La iniciativa legislativa se sustenta en tres pilares normativos fundamentales. Primero, el mandato constitucional del artículo 23 que establece protección especial estatal para la madre trabajadora. Segundo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que en el

expediente 02392-2021-PA/TC reconoce que "las mujeres embarazadas constituyen un grupo que en el ámbito laboral se encuentra en una situación de vulnerabilidad notable, y que, por tanto, merecen una protección reforzada". Tercero, las obligaciones internacionales derivadas del Convenio OIT que establece que "la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo".

El proyecto identifica las múltiples dificultades que enfrentan las trabajadoras durante el embarazo, incluyendo síntomas como fatiga, dolores de espalda, micción frecuente, cambios de humor y malestar matutino, que justifican un tratamiento diferenciado. Para madres con recién nacidos, reconoce necesidades insustituibles como lactancia y cuidados especializados, además del estrés que genera la separación temprana que puede afectar negativamente la productividad laboral.

La propuesta complementa informes técnicos de SERVIR que ya establecían aplicación preferente del teletrabajo para poblaciones vulnerables, pero sin carácter obligatorio ni plazo específico. El proyecto convierte esta preferencia en derecho exigible con temporalidad definida, fortaleciendo la seguridad jurídica de las beneficiarias.

- Impacto para la investigación:

Este documento representa la evolución más reciente del marco normativo de flexibilidad laboral en Perú, evidenciando la tendencia hacia mayor protección de grupos vulnerables mediante modalidades flexibles. Confirma las perspectivas futuras identificadas en el presente estudio sobre la necesidad de equilibrar flexibilidad empresarial con protección de derechos específicos. La propuesta valida los hallazgos sobre percepciones heterogéneas de la flexibilidad, donde ciertos grupos (madres trabajadoras) requieren garantías específicas para que la flexibilización opere como beneficio y no como fuente de vulnerabilidad.

### **5.1.2.16. Hacia una mayor flexibilidad y seguridad en el mercado laboral peruano (Morón et al, 2008).**

Autores: Morón, E., Castro, J. F., & Sanborn, C. A.

Publicación: Economía y Sociedad, 70, 48-53.

Institución: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). Lima: CIES.

- **RESUMEN**

El documento analiza la evolución del empleo formal peruano, destacando que su crecimiento acelerado se debe principalmente a la expansión económica sostenida durante siete años consecutivos. Sin embargo, los autores relativizan estos logros señalando que la creación adicional de empleo formal solo comenzó efectivamente a mediados de 2006. A pesar de una elasticidad empleo-producto cercana a uno en los últimos años, el peso del empleo formal en la economía peruana sigue siendo marginal, con apenas uno de cada cuatro empleos considerados mínimamente formales según las encuestas nacionales de hogares. Esta situación se explica por las cargas excesivas de la formalidad laboral, que superan los promedios latinoamericanos, junto con bajos niveles de productividad donde dos de cada tres peruanos trabajan en sectores de baja productividad.

- **El modelo de flexi-seguridad laboral: marco teórico y aplicación**

Los autores proponen adoptar el modelo danés de flexi-seguridad laboral, basado en un "triángulo dorado" que comprende tres dimensiones fundamentales: flexibilidad en la contratación y despido, políticas activas en el mercado laboral, y una red de protección social generosa. Este enfoque surge de la necesidad de adaptarse a las cambiantes condiciones de competencia internacional y desarrollo tecnológico acelerado, donde las ventajas competitivas son dinámicas y requieren constantes reacomodos. El modelo propone trasladar la protección del puesto de trabajo de por vida hacia el trabajador que experimenta múltiples transiciones

laborales, contemplando períodos de desempleo financiados por una amplia red de protección social y la necesidad de reentrenamiento continuo ante la obsolescencia acelerada de las competencias laborales.

- Diagnóstico de la situación peruana en los tres vértices

En cuanto a la flexibilidad laboral, el Perú ocupa el puesto 158 en facilidades para contratación laboral según el ranking Doing Business del Banco Mundial, situándose entre los 20 países con mayor rigidez laboral mundial. Las interpretaciones del Tribunal Constitucional han reducido el ámbito de causales de despido, estableciendo la reposición como única protección válida en casos de despidos incausados, generando incertidumbre legislativa. Respecto a la protección durante el desempleo, no existe un seguro de desempleo viable debido a los altos niveles de informalidad, funcionando la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) como sustituto, aunque solo el 8% de la fuerza laboral tiene acceso a ella. En políticas activas de capacitación, existen programas focalizados en jóvenes como Projoven, pero la experiencia es casi nula para adultos, gastándose aproximadamente 300 millones de dólares anuales (0,2% del PBI) en capacitación de calidad heterogénea.

- CONCLUSIONES

Los autores concluyen que es necesario implementar un conjunto integral de reformas para lograr un mercado laboral más flexible y competitivo acompañado de un sistema de protección social eficaz. Las diez prioridades de política propuestas incluyen desde una reforma constitucional para clarificar las causales de despido hasta el establecimiento de franquicias tributarias para capacitación laboral, pasando por la intangibilidad de los depósitos CTS y la ampliación de programas de empleo temporal. El objetivo final es crear un sistema laboral perdurable en el tiempo, que sea competitivo pero equitativo, donde la sociedad esté más satisfecha con sus instituciones laborales, especialmente considerando la desaceleración económica prevista que requerirá políticas contracíclicas activas.

### **5.1.2.17. ¿Más flexible o más extensa? Fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo**

Autor: Vianka Villena Fernández Baca Revista: LABOREM Número: 28 Fecha de publicación: Septiembre 2023 Páginas: 191-207

#### **RESUMEN**

El artículo analiza las tensiones existentes entre la regulación tradicional del tiempo de trabajo en Perú y la nueva Ley de Teletrabajo, identificando problemas de aplicación práctica debido a la falta de definiciones específicas y la inadecuación de normas pensadas para trabajo presencial en modalidades de trabajo remoto.

#### **• Conceptos principales desarrollados:**

1. **Teledisponibilidad:** Concepto propuesto por la autora que incluye:
  - Obligación de atender llamadas del empleador
  - Limitación relativa en la libertad de movimiento
  - Prohibición absoluta de realizar otra actividad lucrativa
2. **Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:** Aquellos que realizan labores sin supervisión inmediata del empleador o fuera del centro de trabajo
3. **Explotación autoadministrada:** Formas sutiles de disciplina donde el trabajador administra su trabajo motivado por productividad

#### **• PRINCIPALES HALLAZGOS**

##### **1. Problemas identificados:**

Falta de definición legal del tiempo de trabajo en la Ley de Teletrabajo

Inadecuación normativa: Las reglas fueron diseñadas para trabajo presencial

Riesgo de sobretiempo no reconocido debido a la flexibilidad del teletrabajo

Dificultades en el control de la jornada laboral

## **2. Propuestas de solución:**

Aplicación del concepto de teledisponibilidad para delimitar el tiempo de trabajo

Clasificación de teletrabajadores como no sujetos a fiscalización inmediata

Aprovechamiento del derecho a desconexión digital (12 horas continuas)

### **• CONCLUSIONES PRINCIPALES**

1. El tiempo de trabajo mantiene importancia en el contrato laboral, pero cobra relevancia el trabajo por resultados en teletrabajo
2. La falta de definición de tiempo de trabajo dificulta determinar jornada y disponibilidad de teletrabajadores
3. La exclusión física del centro de trabajo no garantiza correcta aplicación de normativa de sobretiempo
4. Los teletrabajadores deberían clasificarse mayoritariamente como no sujetos a fiscalización inmediata
5. Se requiere revisión general de la normativa de tiempo de trabajo

### **• RECOMENDACIONES DERIVADAS**

1. Incorporar definición legal de "tiempo de teletrabajo"
2. Desarrollar reglamentación específica para teledisponibilidad
3. Establecer criterios claros para clasificación de teletrabajadores
4. Promover capacitación en aplicación de nueva normativa
5. Revisar integralmente la regulación de tiempo de trabajo

#### **5.1.2.18. Flexibilidad de la Jornada de Trabajo (Saldaña, 2019)**

Autor: Luis Humberto Ludeña Saldaña Institución: Universidad de San Martín de Porres,

Perú Publicación: Cultura, 2019, 33, 363-389

- Resumen

Este estudio explora la necesidad de flexibilizar la jornada laboral en Perú como estrategia para aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Analiza la relación entre la reducción de horas de trabajo y el incremento de la productividad, mostrando que una jornada laboral flexible podría tener un impacto positivo significativo en ambos aspectos.

- Detalles del contenido

- 1. Introducción

- Discute cómo la modernización y el cambio rápido de las condiciones de mercado exigen una jornada laboral más flexible. Argumenta que la flexibilidad puede ayudar a las empresas a adaptarse mejor y a los trabajadores a equilibrar mejor su vida laboral y personal.

- 2. Necesidad de flexibilización

- Identifica la flexibilidad laboral como una herramienta clave para reducir el desempleo y mejorar la productividad y la calidad de vida en el Perú. Resalta que el 89% de los encuestados en un estudio cree que la flexibilidad aumentaría la productividad.

- 3. Impacto de jornadas extensas

- Examina cómo las largas jornadas laborales llevan al agotamiento físico y reducen la productividad. Subraya la importancia de una duración de jornada adecuada para mantener la salud y la eficiencia de los trabajadores.

- 4. Innovación y flexibilidad

- Argumenta que la flexibilidad laboral favorece un entorno propicio para la innovación al permitir que los trabajadores y las empresas experimenten con nuevos horarios y métodos de trabajo que pueden conducir a mejoras en la productividad y la satisfacción laboral.

## 5. Conclusión

- Concluye que la flexibilidad laboral no solo es beneficiosa para la productividad sino también esencial para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral moderno. Señala que las políticas de flexibilidad deben ser consideradas seriamente por los legisladores y las empresas en Perú para fomentar un mercado laboral más dinámico y justo.

- Impacto y recomendaciones

El documento recomienda una evaluación profunda de las políticas laborales actuales y sugiere que una mayor flexibilidad en la jornada laboral podría ser una respuesta efectiva a muchos desafíos económicos y sociales contemporáneos en Perú. Propone que adaptaciones en la legislación laboral podrían mejorar significativamente la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Este resumen detalla las principales discusiones y conclusiones del estudio sobre la flexibilidad de la jornada laboral en el contexto peruano, ofreciendo un marco útil para futuras políticas y estudios sobre la materia.

### **5.1.2.19. Análisis de los Hallazgos del Análisis Documental**

Los documentos analizados abarcaron una amplia gama de opiniones de expertos en el ámbito del derecho laboral en Perú. Este análisis vincula directamente con las hipótesis de la investigación, ofreciendo una visión profunda de cómo la flexibilidad laboral está siendo percibida y aplicada en el contexto peruano.

- **Sobre la Hipótesis específica a):**

La evidencia documental revela una arquitectura causal compleja donde los factores político-normativos operan como catalizadores primarios de la flexibilización. El trabajo seminal de Gonzales Pichihua (2013) establece la "Ley

de Mariátegui", demostrando que "la intensidad de las políticas flexibilizadoras mantiene correlación directa con la profundidad de las crisis económicas capitalistas". Esta proposición encuentra validación empírica en el análisis histórico que documenta tres momentos críticos: la crisis de deuda externa (1982-1984), la hiperinflación garcista (1987-1991) y las reformas estructurales fujimoristas (1990s). El factor político-normativo se materializa específicamente en la Constitución de 1993, que eliminó las referencias expresas a la estabilidad laboral de la Constitución de 1979, proporcionando legitimidad constitucional para la legislación flexibilizadora posterior. De la Rosa (2016) complementa esta perspectiva demostrando cómo países con diferencias estructurales significativas como España y Perú adoptaron estrategias neoliberales similares durante crisis, evidenciando que las presiones político-normativas trascienden contextos nacionales específicos y responden a paradigmas ideológicos dominantes en el sistema económico global.

Los factores adaptativos emergen como respuestas sistémicas a transformaciones estructurales en la economía global. Cruces y Ham (2010) documentan cómo "los mercados laborales en América Latina enfrentan presiones derivadas de la globalización, exigiendo mayor flexibilidad para ajustarse a cambios tecnológicos y de mercado". Esta adaptación no constituye una opción política discrecional sino una necesidad estructural, como evidencia el estudio pionero de Chacaltana (1999) que revela alta movilidad preexistente en el mercado laboral peruano donde "solo el 60.5% de la población en edad de trabajar se mantiene empleada entre trimestres consecutivos". Esta evidencia sugiere que la flexibilización formal simplemente reconoció y reguló dinámicas de facto que ya caracterizaban el mercado laboral peruano, desafiando narrativas que presentan la

flexibilización como imposición externa sobre estructuras laborales previamente estables. Los factores adaptativos operan también através de presiones tecnológicas, como documenta Villena (2023) al analizar las "fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo", revelando inadecuación normativa donde "las reglas fueron diseñadas para trabajo presencial" pero deben aplicarse a modalidades digitales emergentes.

Los factores organizacionales se manifiestan en imperativos empresariales de supervivencia y competitividad que trascienden preferencias ideológicas de gestores específicos. Vidal Bermúdez (2012) documenta cómo las reformas flexibilizadoras respondieron a necesidades concretas de "adaptación empresarial a demandas fluctuantes del mercado", donde la rigidez laboral previa generaba costos de ajuste prohibitivos durante recesiones económicas. Morón et al. (2008) proporcionan evidencia cuantitativa de esta dimensión al documentar que Perú ocupa "el puesto 158 en facilidades para contratación laboral según el ranking Doing Business del Banco Mundial", situándose entre los 20 países con mayor rigidez laboral mundial. Esta rigidez genera lo que los autores denominan "cargas excesivas de la formalidad laboral que superan los promedios latinoamericanos", creando incentivos estructurales hacia la informalidad y modalidades de contratación no estándar. Los factores organizacionales incluyen también dimensiones sectoriales específicas, como evidencia el análisis del INEI (2012) que revela heterogeneidad extrema en calidad del empleo sectorial, desde electricidad/gas/agua (68.7 puntos) hasta servicio doméstico (11.6 puntos), sugiriendo que diferentes estructuras productivas generan demandas diferenciadas de flexibilización.

- **Sobre la Hipótesis específica b):**

La evidencia documental revelando patrones donde los efectos de la flexibilización varían dramáticamente según posición en el mercado laboral, sector económico y modalidad contractual específica. En términos de calidad del empleo, el estudio fundamental del INEI (2012) documenta una situación crítica donde "el 55.4% de los ocupados tiene empleos de muy mala calidad" con un índice global de apenas 30.6 puntos sobre 100, evidenciando que el crecimiento económico sostenido no se tradujo proporcionalmente en mejoras laborales. Esta situación configura lo que los investigadores denominan "patrón de inclusión deficitaria", donde la flexibilización facilita incorporación al mercado laboral pero en condiciones frecuentemente precarias. Sin embargo, el análisis revela segmentación clara: trabajadores asalariados (37.4 puntos) superan significativamente a no asalariados (21.7 puntos), mientras que el sector moderno formal (53.5 puntos, 33.2% trabajadores) contrasta dramáticamente con el informal microempresa (21.4 puntos, 43% trabajadores). La evidencia longitudinal del INEI (2021, 2025) muestra deterioro adicional post-pandémico, donde solo 47.0% mantiene empleos adecuados (2021) versus 53.6% (2019), evidenciando que crisis externas amplifican los efectos negativos de la flexibilización sobre trabajadores en posiciones vulnerables.

Los beneficios de adaptabilidad empresarial encuentran validación empírica en estudios específicos como el de Quiñones Chumpitaz (2021), que documenta "correlación positiva y significativa igual a 0.521 entre flexibilidad laboral y productividad de los colaboradores" en servicios aduaneros, con correlaciones incluso más altas para flexibilidad espacial (0.618) y horaria (0.581). Esta evidencia sugiere que modalidades flexibles de alta calidad, particularmente en sectores profesionales con infraestructura tecnológica adecuada, generan beneficios mutuos

para empleadores y trabajadores. Ludeña (2019) complementa estos hallazgos documentando que "89% de encuestados cree que la flexibilidad aumentaría la productividad", sugiriendo aceptación amplia del potencial beneficioso de modalidades flexibles cuando se implementan apropiadamente. Sin embargo, estos beneficios muestran distribución altamente desigual: la evidencia de múltiples estudios indica concentración en sectores modernos urbanos con trabajadores calificados, mientras que sectores tradicionales y trabajadores de menor calificación experimentan la flexibilización principalmente a través de precarización contractual y erosión de protecciones laborales estándar.

Los impactos segmentados en derechos laborales se manifiestan a través de lo que Tostes y Villavicencio (2012) caracterizan como dualización del mercado laboral, donde "dos décadas de flexibilización no redujeron la informalidad como se prometía" sino que crearon un sistema dual. Por un lado, un segmento minoritario de trabajadores formales con acceso a modalidades flexibles beneficiosas (horarios flexibles, teletrabajo, conciliación vida-trabajo) y, por otro, una mayoría en condiciones de flexibilización precarizada caracterizada por contratos temporales, ausencia de protección social y inestabilidad laboral crónica. La evidencia del INEI (2025) confirma la persistencia de esta dualización: 76.8% de ocupados laboran en empleos informales, representando deterioro de 4.1 puntos porcentuales respecto a 2019, mientras que la cobertura de seguridad social muestra expansión diferencial (salud 78.2% versus pensiones 34.9%). Esta segmentación genera lo que puede caracterizarse como "flexibilización clasista", donde la posición socioeconómica previa determina si la flexibilización opera como oportunidad de mejora o como fuente de vulnerabilidad adicional.

- **Sobre la Hipótesis específica c):**

El análisis documental revela convergencia doctrinal hacia modelos de "flexiseguridad" como alternativa conceptual, aunque con evaluaciones críticas profundas sobre su viabilidad práctica en el contexto institucional peruano. La perspectiva doctrinal optimista encuentra su expresión más elaborada en Toyama (2009), quien propone un marco integral de flexiseguridad basado en cuatro componentes específicos: reformas normativas graduales, sistema integrado de formación profesional, protección social portable independiente del puesto específico, y políticas activas de mercado laboral con enfoque regional. Esta propuesta emerge del reconocimiento de lo que Toyama denomina "paradoja laboral peruana", donde "coexisten indicadores macroeconómicos positivos con alta segmentación laboral (solo 25% de la PEA accede a beneficios laborales)". El autor argumenta que la flexiseguridad constituye una "tercera vía" que supera tanto la rigidez proteccionista tradicional como la desregulación extrema neoliberal, requiriendo "diálogo social efectivo y consenso multipartidario" para su implementación exitosa. La propuesta incluye innovaciones conceptuales específicas como la "amnistía formalizadora" (incorporación gradual de trabajadores informales con costos progresivos) y la "flexibilidad bidireccional" (adaptabilidad empresarial combinada con opciones de conciliación vida-trabajo para empleados).

Sin embargo, la perspectiva doctrinal crítica desarrollada por Blancas (2012) presenta una evaluación sistemáticamente escéptica del modelo danés de flexiseguridad, argumentando "incompatibilidades constitucionales y limitaciones materiales que impedirían su adopción exitosa en Perú". Blancas identifica el riesgo de que la implementación resulte en "flexi-inseguridad" o "flexi-precariedad" en lugar de los beneficios prometidos, debido a diferencias estructurales

fundamentales entre Dinamarca y Perú. El análisis contrasta la realidad peruana (presión fiscal 12%, baja cobertura de seguridad social, debilidad institucional) con el modelo danés (presión fiscal 48.9%, prestaciones generosas por desempleo equivalentes al 90% del salario por 4 años, sindicalización masiva del 80%). Esta evaluación concluye que la aplicación mecánica del modelo resultaría en un "triángulo de barro" caracterizado por "despido libre, prestaciones exigüas y políticas pasivas", violando además principios constitucionales fundamentales como el derecho al trabajo (Art. 22) y la protección contra despido arbitrario (Art. 27). La crítica incluye dimensiones de viabilidad política, señalando que el modelo requiere transformaciones institucionales que exceden capacidades actuales del Estado peruano.

La síntesis doctrinal emergente sugiere evolución hacia posiciones intermedias que reconocen tanto potencialidades como limitaciones de modelos de flexiseguridad adaptados. Reynaga (2020) contribuye evidencia empírica sugiriendo que "las políticas de mejora de productividad podrían ser más efectivas que la flexibilización pura para reducir la informalidad", estableciendo una relación no lineal entre flexibilidad laboral e informalidad donde "las reformas que promueven flexibilidad laboral pueden tener efectos no lineales, dependiendo del nivel de rigidez laboral existente". Esta perspectiva implica que la secuencia de reformas resulta crítica: mejoras en productividad y formalización podrían crear condiciones previas necesarias para flexibilización beneficiosa posterior. Morón et al. (2008) proponen una estrategia de "diez prioridades de política" que incluyen desde reforma constitucional para clarificar causales de despido hasta establecimiento de franquicias tributarias para capacitación laboral, evidenciando reconocimiento doctrinal de que la flexiseguridad requiere transformaciones

sistémicas que trascienden reformas laborales específicas. La convergencia doctrinal emergente sugiere viabilidad condicionada a fortalecimiento previo de capacidades institucionales, expansión de protección social, y desarrollo de mecanismos efectivos de diálogo social.

- **Sobre la hipótesis general**

La evidencia documental confirma la hipótesis, revelando un proceso de legitimación multidimensional que trasciende la simple imposición normativa para configurar una nueva normalidad laboral estructural. La evidencia de Gonzales Pichihua sobre la "Ley de Mariátegui" demuestra que la flexibilidad laboral se ha institucionalizado como respuesta sistemática a crisis económicas, creando marcos normativos habilitantes que persisten más allá de las crisis que los originaron. Los datos del INEI (2007-2025) muestran que durante el período de crecimiento económico 2002-2008, las políticas flexibilizadoras no fueron revertidas, evidenciando su institucionalización estructural independiente de justificaciones coyunturales.

La construcción doctrinaria que fundamenta su necesidad adaptativa se evidencia en la evolución del pensamiento jurídico: desde la justificación inicial de Toyama sobre flexiseguridad hasta las propuestas actuales de flexibilización selectiva (proyecto de ley para madres trabajadoras), la doctrina ha desarrollado marcos conceptuales que naturalizan la flexibilidad como componente permanente. La aceptación pragmática diferenciada se confirma en los estudios del INEI: mientras el 55.4% de trabajadores tiene empleos precarios, el crecimiento del teletrabajo y modalidades flexibles muestra que sectores específicos han integrado positivamente estas prácticas. Incluso críticos como Tostes reconocen la irreversibilidad fáctica del proceso, concentrando sus propuestas en regulación antes que eliminación de la

flexibilidad.

### **5.1.3. Aplicación de entrevistas en el caso de estudio**

Para el desarrollo del componente empírico-descriptivo, se realizaron 12 entrevistas a miembros de la comunidad laboral del sector hotelero durante la segunda quincena de julio de 2025. En cumplimiento de los acuerdos de confidencialidad firmados, todos los participantes fueron codificados para preservar su anonimato.

#### **5.1.3.1. Gestión de Recursos Humanos**

##### **5.1.3.1.1. Participante GRH-01 *Entrevista: 15 de julio de 2025***

###### **Hallazgos clave:**

**Motivaciones estratégicas para flexibilidad:** "La implementación fue motivada principalmente por tres factores: primero, la naturaleza estacional del turismo en Cusco, donde tenemos temporadas altas muy intensas (mayo-septiembre) y temporadas más tranquilas. Segundo, la pandemia nos obligó a repensar nuestros procesos, especialmente para el personal administrativo en temas de teletrabajo el cual se ha mantenido (...) Y tercero, la necesidad de atraer y retener talento en un mercado competitivo, considerando que debemos mantener estándares internacionales dada la envergadura de la institución."

**Implementación operativa diferenciada:** "(...) implementamos horarios escalonados especialmente en recepción y housekeeping. Trabajamos con tres turnos: mañana, tarde y noche. Durante temporada alta, aplicamos jornadas acumulativas donde algunos empleados trabajan 10 horas por 4 días para cubrir la demanda (...) aproximadamente el 3% de nuestro personal puede trabajar bajo teletrabajo, principalmente administrativos."

**Indicadores de desempeño:** "Medimos productividad a través de KPIs específicos: ocupación promedio, RevPAR, guest satisfaction scores, y tiempo de respuesta en servicios. Desde aproximadamente 2022 posterior al levantamiento de las restricciones de pandemia,

hemos visto un incremento de productividad en general (...) hemos reducido la rotación por cuestión funcional del personal también a razón de esto."

**Cumplimiento normativo estructurado:** "Mantenemos un protocolo estricto de cumplimiento. Tenemos auditorías internas y trabajamos con un estudio legal especializado en derecho laboral (...)"

#### 5.1.3.1.2. Participante GRH-02 *Entrevista: 16 de julio de 2025*

##### **Hallazgos clave:**

**Adaptación corporativo-local:** "Como parte del grupo [se reserva nombre de la institución por confidencialidad], recibimos directrices corporativas, pero la implementación fue principalmente impulsada por necesidades operativas locales (...) el factor más importante fue optimizar la experiencia del huésped manteniendo costos controlados."

**Flexibilidad patrimonial específica:** "Manejamos horarios especiales para eventos como bodas o en caso de shows (...) para el equipo de mantenimiento del edificio histórico, trabajamos con horarios de 7am-3pm para aprovechar la mejor luz natural (...) tenemos contratos específicos para eventos especiales o reservas corporativas u otras donde contratamos personal adicional por un mes."

**Polivalencia operativa:** "Es esencial en nuestro caso pero dentro del tipo de cargo que se ostenta. Un mozo del restaurante puede apoyar en otro perteneciente a la propia cadena. El personal de jardinería también apoya en la preparación del patio dependiendo de la circunstancia (...) esta polivalencia es clave para la eficiencia operativa y está dentro del margen de lo que nos permite la norma respecto."

**Desafíos de coordinación:** "Los desafíos únicos incluyen: coordinación entre estándares internacionales y regulaciones peruanas (...)"

### **5.1.3.2. Representación Sindical**

#### **5.1.3.2.1. Participante RS-01 *Entrevista: 20 de agosto de 2025***

##### **Hallazgos clave:**

**Reconocimiento de necesidad:** "La naturaleza estacional del turismo en Cusco hace que algunas medidas sean necesarias para mantener operatividad, pero debe haber más diálogo."

**Evaluación de cumplimiento:** "[el hotel] maneja turnos rotativos que respetan marcos legales. Durante eventos especiales compensan con horas extra o días libres adicionales."

**Preocupaciones específicas:** Renovación consecutiva de contratos temporales que sugiere trabajo permanente, necesidad de mejor planificación y comunicación previa.

#### **5.1.3.2.2. Participante RS-02 *Entrevista: 21 de agosto de 2025***

##### **Hallazgos clave:**

**Perspectiva operativa:** "Como trabajadora de housekeeping, entiendo que la naturaleza del trabajo requiere flexibilidad, pero a veces recae desproporcionadamente en trabajadores."

**Solicitudes específicas:** Mayor predictibilidad en horarios para organizar vida familiar, más claridad en criterios para contratos temporales.

**Valoración positiva:** Acceso a mejores condiciones comparado con otros hoteles locales.

#### **5.1.3.2.3. Participante RS-03 *Entrevista: 22 de agosto de 2025***

##### **Hallazgos clave:**

**Flexibilidad necesaria:** "En AA y BB (Alimentos y bebidas), la flexibilidad es necesaria porque atendemos eventos únicos: shows de ópera, cenas especiales, banquetes en capilla."

**Beneficios reconocidos:** Capacitación y desarrollo profesional superior a otros hoteles, exposición a estándares internacionales.

**Desafíos mencionados:** Mantener cohesión de equipo con rotación de personal temporal,

equilibrar exigencias de servicio de lujo con expectativas de vida personal.

### **5.1.3.3. Grupo 3: Trabajadores Operativos**

#### **5.1.3.3.1. Participante T-01 Cargo: Recepcionista Entrevista: 25 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Adaptación a turnos rotativos:** "(...) trabajo en tres turnos que rotan semanalmente: mañana, tarde y noche. Al principio me costó adaptarme, especialmente al turno nocturno porque altera el sueño, pero después de tantos años ya es rutina. Lo que sí es que siempre sabemos con anticipación qué horario tendremos, eso ayuda a organizarse."

**Desarrollo profesional:** "(...) trabajo en un ambiente profesional, con huéspedes internacionales, lo cual ha ampliado mi perspectiva sobre el servicio hotelero (...) he tenido que desarrollar habilidades de resolución de problemas porque cada huésped tiene expectativas diferentes."

**Estabilidad contractual:** "Yo tengo contrato indefinido. Empecé hace años con contrato de prueba y después me hicieron indefinida (...) mi posición es permanente porque siempre necesitan recepcionistas las 24 horas."

**Cumplimiento laboral:** Confirmación de beneficios completos: "(...) tengo todos mis beneficios: sueldo puntual, EsSalud, CTS, vacaciones. Cuando trabajo horas adicionales me las compensan."

#### **5.1.3.3.2. Participante T-02 Cargo: Mesero Entrevista: 26 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Flexibilidad horaria funcional:** "Mi horario base es de 6am a 3pm para el servicio de desayuno y almuerzo (...) Los horarios matutinos me permiten tener tardes libres para mi familia, aunque los domingos trabajo cuando otros descansan."

**Especialización gastronómica:** "(...) he aprendido mucho sobre gastronomía peruana y

servicio de calidad. El trabajo requiere rapidez y precisión, especialmente durante el desayuno cuando muchos huéspedes tienen tours programados."

**Sistema de compensación mixto:** "Cuando trabajo domingos me pagan recargo correspondiente. Las propinas también son un ingreso adicional importante (...) la experiencia me ha enseñado a anticipar necesidades de los huéspedes."

**Polivalencia operativa:** "Ocasionalmente apoyo en El Tupay cuando hay necesidad, pero no es constante (...) después de tantos años uno conoce los ritmos del hotel."

#### **5.1.3.3.3. Participante T-03 *Cargo:* Asistente Administrativa *Entrevista:* 27 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Teletrabajo estructurado:** "Trabajo desde casa dos días por semana, generalmente martes y jueves. La empresa me proporcionó una laptop y me da una compensación mensual de 200 soles para internet y servicios (...) desde casa hago cotizaciones, seguimiento de pedidos, actualización de bases de datos."

**Optimización de productividad:** "Definitivamente mi productividad mejoró con la modalidad mixta. En casa puedo concentrarme mejor en análisis de costos y cotizaciones sin interrupciones. En oficina aprovecho para reuniones presenciales y coordinación directa con otros departamentos."

**Flexibilidad temporal controlada:** "(...) tengo flexibilidad para empezar entre 7:30am y 8:30am según necesidades personales o de coordinación con proveedores. Cuando tengo reuniones virtuales con oficinas centrales de [cadena de hotel] que están en otras zonas horarias, puedo ajustar mis horarios."

**Conocimiento normativo especializado:** "(...) en mi inducción para teletrabajo nos explicaron sobre la ley de teletrabajo, derecho a la desconexión digital, compensación por

gastos (...) la empresa respetan horarios de desconexión digital - no me contactan después de las 6pm salvo emergencias reales."

#### **5.1.3.3.4. Participante T-04 Cargo: Camarera Entrevista: 28 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Trabajo físico demandante:** "El trabajo es físicamente demandante, pero estoy acostumbrada. Termino a las 4pm y tengo tiempo para familia."

**Especialización patrimonial:** "Después de tantos años conozco cada tipo de habitación, cómo cuidar muebles antiguos y decoración histórica."

**Estabilidad valorada:** Expresó deseo de continuar hasta jubilación, considerando el trabajo como buena opción comparado con otros hoteles.

#### **5.1.3.3.5. Participante T-05 Cargo: Botones Entrevista: 14 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Incertidumbre contractual:** "Tengo contrato temporal que se renueva cada 6 meses. Me gustaría tener contrato fijo, pero entiendo que el turismo es variable."

**Desarrollo profesional:** "El trabajo me gusta porque conozco personas de todo el mundo y practico inglés."

**Preocupación por estabilidad:** Principal dificultad es incertidumbre de no saber si renovarán contrato, afecta planificación a largo plazo.

#### **5.1.3.3.6. Participante T-06 Cargo: Ayudante de Cocina – Temporal Entrevista: 18 de julio de 2025**

##### **Hallazgos clave:**

**Estacionalidad marcada:** "Trabajo 4-5 meses, generalmente mayo-septiembre cuando hay más turistas. El año pasado también trabajé la misma temporada."

**Incertidumbre económica:** "Durante temporada baja no tengo ingresos del hotel y busco trabajos eventuales. Es el mayor desafío."

**Aspiraciones de estabilidad:** "Espero conseguir trabajo fijo algún día, idealmente en cocina porque me gusta, pero necesito estabilidad económica primero."

#### **5.1.3.4.Análisis de los hallazgos de la aplicación de entrevistas.**

- Sobre la hipótesis específica b)**

La evidencia empírica revela una segmentación clara en los efectos de la flexibilidad laboral sobre la calidad del empleo, determinada fundamentalmente por la modalidad contractual de los trabajadores. Los trabajadores con contratos indefinidos, representados por los participantes T-01 (recepcionista) y T-04 (camarera), experimentan la flexibilidad laboral como un mecanismo de conciliación trabajo-vida que fortalece su calidad laboral. El testimonio de T-01 ilustra esta dimensión: "trabajo en tres turnos que rotan semanalmente... siempre sabemos con anticipación qué horario tendremos, eso ayuda a organizarse", evidenciando cómo la predictibilidad operativa dentro de marcos flexibles genera seguridad y permite planificación personal. Contrariamente, los trabajadores temporales (T-05 y T-06) enfrentan una realidad laboral marcada por la incertidumbre estructural, donde la flexibilidad externa se traduce en vulnerabilidad económica. El participante T-06 expresó: "trabajo 4-5 meses... durante temporada baja no tengo ingresos del hotel y busco trabajos eventuales", revelando cómo la estacionalidad flexibilizada genera discontinuidad en los ingresos y afecta la capacidad de planificación a largo plazo. Esta diferenciación confirma que la flexibilidad laboral no produce efectos homogéneos, sino que genera beneficiarios y perjudicados según su posición contractual dentro del sistema.

Los hallazgos demuestran que la flexibilidad laboral constituye un factor central para la competitividad empresarial en el sector hotelero, manifestándose a través de múltiples dimensiones operativas que responden a las exigencias del mercado turístico. El participante GRH-01 identificó tres motivaciones estratégicas fundamentales: "la naturaleza estacional del turismo en Cusco... la pandemia nos obligó a repensar nuestros procesos... y la necesidad de atraer y retener talento en un mercado competitivo", evidenciando cómo la flexibilidad funciona como mecanismo de adaptación integral. La implementación de jornadas acumulativas durante temporada alta, horarios escalonados y polivalencia funcional permite al hotel optimizar recursos humanos según variaciones de demanda, como señaló GRH-02: "es esencial en nuestro caso... Un mozo del restaurante puede apoyar en otro perteneciente a la propia cadena... esta polivalencia es clave para la eficiencia operativa". Los indicadores cuantitativos proporcionados por la gestión de recursos humanos muestran resultados positivos: incremento de productividad desde 2022 y reducción de rotación funcional del personal, sugiriendo que las medidas de flexibilidad interna han generado beneficios operativos medibles que fortalecen la posición competitiva de la empresa en el mercado hotelero cusqueño.

La implementación de políticas de flexibilidad laboral ha generado efectos diferenciados en la cohesión social interna de la organización, evidenciando tensiones entre eficiencia operativa y estabilidad de las relaciones laborales. La representación sindical, a través de RS-01, reconoce la necesidad operativa: "la naturaleza estacional del turismo en Cusco hace que algunas medidas sean necesarias para mantener operatividad", pero demanda "más diálogo" en los procesos de implementación. Esta posición revela una aceptación condicionada que busca equilibrar eficiencia empresarial con participación laboral en el diseño de

políticas flexibilizadoras. Sin embargo, los trabajadores temporales expresan preocupaciones sobre la cohesión de equipo, como indicó RS-03: "mantener cohesión de equipo con rotación de personal temporal" representa un desafío constante. El testimonio del participante T-05 ilustra las implicaciones personales: "me gustaría tener contrato fijo... la principal dificultad es incertidumbre de no saber si renovarán contrato", mostrando cómo la flexibilidad externa puede generar ansiedad laboral que afecta el compromiso y la identificación organizacional. La evidencia sugiere que mientras la flexibilidad interna (horarios, funciones) tiende a ser aceptada como necesaria, la flexibilidad externa (contratos temporales) genera tensiones que requieren gestión cuidadosa para preservar la cohesión social.

- **Sobre la hipótesis específica d)**

Los hallazgos confirman una validación diferenciada de las prácticas de flexibilidad laboral según la posición jerárquica dentro de la organización hotelera, evidenciando perspectivas divergentes que reflejan intereses y experiencias específicas de cada nivel organizacional. El nivel gerencial, representado por GRH-01 y GRH-02, valida plenamente la flexibilidad como herramienta de competitividad operativa, enfatizando beneficios como "incremento de productividad" y "reducción de rotación", conceptualizándola como respuesta estratégica a demandas del mercado turístico. La gestión presenta la flexibilidad mediante un discurso de optimización que prioriza indicadores de desempeño y eficiencia operativa. El nivel de representación sindical adopta una posición de aceptación condicionada, donde reconoce la necesidad operativa pero demanda mayor participación en el diseño de políticas, como expresó RS-01: "debe haber más diálogo". Esta perspectiva intermedia busca equilibrar reconocimiento de realidades empresariales con protección de derechos laborales, funcionando como

mecanismo de mediación entre intereses gerenciales y trabajadores. El nivel operativo presenta evaluaciones heterogéneas: trabajadores con estabilidad contractual (T-01, T-04) perciben beneficios de conciliación trabajo-vida, mientras trabajadores temporales (T-05, T-06) cuestionan las prácticas como fuentes de vulnerabilidad laboral, evidenciando que la modalidad contractual determina más que la posición jerárquica la percepción sobre flexibilidad.

- **Sobre la hipótesis general**

Los hallazgos revelan un proceso de construcción pragmática de legitimidad social donde la flexibilidad laboral es aceptada no necesariamente por convicción ideológica sino por reconocimiento de su funcionalidad dentro del contexto operativo del sector turístico cusqueño. Esta legitimidad pragmática se evidencia en testimonios como el de RS-01: "la naturaleza estacional del turismo en Cusco hace que algunas medidas sean necesarias", mostrando una aceptación basada en reconocimiento de necesidades sectoriales específicas más que en adhesión a principios de flexibilización general. La representación sindical adopta una estrategia de "aceptación condicionada" que busca maximizar beneficios y minimizar perjuicios dentro de un marco que reconocen como estructuralmente inevitable. Los trabajadores operativos construyen legitimidad diferenciada: quienes experimentan beneficios directos (T-01: "los horarios matutinos me permiten tener tardes libres para mi familia") desarrollan aceptación positiva, mientras quienes enfrentan vulnerabilidad (T-05: "me gustaría tener contrato fijo") mantienen aceptación resignada. Esta construcción pragmática de legitimidad sugiere que la flexibilidad laboral se ha institucionalizado no mediante consenso ideológico sino a través de procesos adaptativos donde diferentes actores negocian continuamente los términos de su aceptación según sus experiencias concretas y

posibilidades de influencia dentro del sistema laboral.

## **5.2.Triangulación de datos recabados**

La triangulación metodológica implementada en esta investigación permite una comprensión integral del fenómeno de la flexibilidad laboral en el sistema jurídico peruano mediante la convergencia de tres fuentes de evidencia: entrevistas a especialistas jurídicos (componente teórico-dogmático), análisis documental de literatura especializada, y estudio empírico del sector hotelero. Esta estrategia metodológica busca superar las limitaciones inherentes a cada fuente individual de datos, proporcionando una base empírica robusta para la corroboración de las hipótesis planteadas.

### **5.2.1. Convergencia en la Hipótesis General: Procesos de Legitimación**

#### **Multidimensional**

La triangulación revela una convergencia significativa entre las tres fuentes de datos respecto a los mecanismos de legitimación de la flexibilidad laboral en el sistema peruano. Las entrevistas a especialistas jurídicos evidencian un consenso profesional sobre la institucionalización de la flexibilidad, como expresó el abogado Néstor Olarte Montes: "las causas de la flexibilidad laboral en Perú se originaron para atraer inversión y fomentar el crecimiento económico mediante un cambio en el sistema legal en 1993". Esta perspectiva encuentra respaldo en el análisis documental, particularmente en la investigación de Gonzales Pichihua (2013) sobre la "Ley de Mariátegui", que demuestra la correlación directa entre crisis económicas y adopción de políticas flexibilizadoras. El estudio empírico del sector hotelero confirma esta legitimación a nivel operativo, donde incluso la representación sindical (participante RS-01) reconoce que "la naturaleza estacional del turismo en Cusco hace que algunas medidas sean necesarias para mantener operatividad".

La convergencia más significativa se observa en el reconocimiento transversal de que la

legitimidad no opera como consenso ideológico homogéneo, sino como aceptación pragmática diferenciada. Los especialistas jurídicos, desde Danny Castro Escobar hasta Luis Miguel Alvarado, coinciden en que la percepción sobre flexibilidad "varía según las necesidades y objetivos de cada trabajador". La literatura especializada corrobora esta segmentación: el estudio del INEI (2012) documenta que mientras el sector formal moderno (53.5 puntos de calidad laboral) experimenta beneficios, el sector informal (21.4 puntos) enfrenta precarización. El caso hotelero ejemplifica esta dualidad: trabajadores permanentes como T-01 valoran la flexibilidad ("los horarios matutinos me permiten tener tardes libres para mi familia"), mientras trabajadores temporales como T-05 expresan vulnerabilidad ("me gustaría tener contrato fijo... es incertidumbre").

La triangulación también revela procesos de construcción doctrinaria que fundamentan la necesidad adaptativa de la flexibilidad. Los especialistas jurídicos desarrollan marcos conceptuales que naturalizan la flexibilidad: Álvaro Vega Villasante la vincula con "la naturaleza de las actividades económicas", mientras José Daniel Flores Vásquez propone "ejercerse acciones jurisprudenciales que permiten establecer un criterio más flexible protegiendo al trabajador". La literatura especializada documenta esta evolución conceptual desde las propuestas de flexiseguridad de Toyama (2009) hasta las críticas sistemáticas de Blancas (2012), evidenciando un debate doctrinal que ha normalizado la flexibilidad como objeto de perfeccionamiento antes que de eliminación. El sector hotelero operacionaliza esta construcción doctrinaria mediante protocolos de cumplimiento que integran flexibilidad y protección laboral, como evidencia el participante GRH-01: "mantenemos un protocolo estricto de cumplimiento... trabajamos con un estudio legal especializado en derecho laboral".

### **5.2.2. Validación de Hipótesis Específicas: Causas, Efectos y Perspectivas**

- Factores Estructurales Impulsores (Hipótesis a)

- La triangulación confirma la naturaleza multifactorial de los impulsores de flexibilización, con énfasis particular en factores político-normativos como catalizadores primarios. Las entrevistas jurídicas proporcionan testimonio directo de este proceso: Néstor Olarte Montes identifica que "en los años 90, el Perú se enfrentó a problemas económicos, como la hiperinflación, que lo hicieron poco atractivo para la inversión. Para cambiar esta situación, se realizaron reformas constitucionales en 1993". El análisis documental proporciona el marco histórico específico: De la Rosa (2016) documenta cómo la crisis hiperinflacionaria (7,649.6% en 1990) proporcionó legitimidad para adoptar políticas del Consenso de Washington que condicionaban el financiamiento internacional a la desregulación laboral. El caso hotelero ilustra la operacionalización contemporánea de estos factores: las motivaciones estratégicas identificadas por GRH-01 incluyen "la naturaleza estacional del turismo", "la pandemia nos obligó a repensar procesos" y "la necesidad de atraer y retener talento", evidenciando la continuidad de presiones adaptativas que trascienden el contexto original de crisis.
- Los factores adaptativos emergen consistentemente como respuestas sistémicas a transformaciones estructurales. Los especialistas jurídicos vinculan la flexibilidad con cambios tecnológicos y globales: Álvaro Vega Villasante señala que "la flexibilización laboral se aplica de manera específica y contribuye a la productividad... durante la pandemia, el teletrabajo se volvió común". La literatura especializada documenta estas presiones: Cruces y Ham (2010) identifican que "los mercados laborales en América Latina enfrentan presiones derivadas de la globalización, exigiendo

mayor flexibilidad para ajustarse a cambios tecnológicos y de mercado". El sector hotelero operacionaliza estos factores mediante adaptaciones tecnológicas y organizacionales: el teletrabajo implementado durante la pandemia se ha mantenido para personal administrativo, mientras la polivalencia funcional responde a demandas cambiantes del mercado turístico internacional.

- Los factores organizacionales se manifiestan como imperativos empresariales de supervivencia y competitividad que trascienden contextos específicos. Las entrevistas jurídicas reconocen esta dimensión: Danny Castro Escobar señala que "muchas veces la flexibilidad laboral debe estar circunscrita a que los trabajadores deban cumplir metas y generar productividad suficiente a la empresa". La documentación especializada cuantifica estos imperativos: Morón et al. (2008) documentan que Perú ocupa el puesto 158 en facilidades para contratación laboral, generando "cargas excesivas de la formalidad laboral que superan promedios latinoamericanos". El caso hotelero ejemplifica la operacionalización de estos factores: la implementación de jornadas acumulativas, horarios escalonados y contratos estacionales responde a necesidades de optimización de recursos ante fluctuaciones de demanda turística, confirmando que los factores organizacionales operan como condicionantes estructurales del diseño de políticas flexibilizadoras.
- Efectos Diferenciados (Hipótesis b)
  - La triangulación revela patrones consistentes de efectos segmentados según posición contractual, sectorial y socioeconómica. Las entrevistas jurídicas documentan esta segmentación: Luis Miguel Alvarado observa que

"algunos trabajadores pueden estar de acuerdo y considerar que la flexibilidad es positiva, mientras que otros pueden no estar de acuerdo y sentir que les afecta negativamente", dependiendo de circunstancias contractuales específicas. El análisis documental proporciona evidencia cuantitativa: el INEI (2012) documenta que el 55.4% de ocupados tiene empleos de muy mala calidad, con diferencias dramáticas entre asalariados (37.4 puntos) y no asalariados (21.7 puntos). El sector hotelero confirma esta segmentación: trabajadores permanentes como T-01 experimentan beneficios de conciliación trabajo-vida, mientras trabajadores temporales como T-06 enfrentan "incertidumbre económica" durante temporadas bajas.

- En términos de competitividad empresarial, la convergencia es especialmente sólida. Los especialistas jurídicos reconocen beneficios sistémicos: Néstor Olarte Montes confirma que "la flexibilización laboral puede mejorar la productividad y competitividad, especialmente en el sector formal". La literatura especializada proporciona evidencia específica: Quiñones Chumpitaz (2021) documenta correlación positiva de 0.521 entre flexibilidad laboral y productividad, con correlaciones más altas para flexibilidad espacial (0.618) y horaria (0.581). El caso hotelero operacionaliza estos beneficios: GRH-01 reporta "incremento de productividad desde aproximadamente 2022" y "reducción de rotación funcional del personal", mientras GRH-02 identifica "polivalencia como clave para la eficiencia operativa".
- Los efectos en cohesión social muestran tensiones significativas entre eficiencia operativa y estabilidad de relaciones laborales. Las entrevistas jurídicas alertan sobre riesgos: Danitza Páez Medina advierte sobre

trabajadores que deben "cumplir metas y generar productividad suficiente" incluyendo "extender horas extras sin paga". La documentación especializada confirma esta tensión: Tostes y Villavicencio (2012) documentan que "dos décadas de flexibilización no redujeron la informalidad como se prometía" sino que crearon dualización del mercado laboral. El sector hotelero evidencia estas tensiones: la representación sindical (RS-03) identifica "mantener cohesión de equipo con rotación de personal temporal" como desafío constante, mientras trabajadores temporales expresan ansiedad laboral que afecta compromiso organizacional.

- Perspectivas (Hipótesis c y d)

- La triangulación revela convergencia hacia modelos de flexiseguridad como alternativa conceptual, aunque con evaluaciones divergentes sobre su viabilidad práctica. Los especialistas jurídicos muestran orientación hacia protección equilibrada: José Daniel Flores Vásquez propone "ejercerse acciones jurisprudenciales que permiten entablar un criterio más flexible protegiendo al trabajador", mientras Luis Miguel Alvarado sugiere que "la flexibilidad laboral debería ser diseñada de manera que proteja más a los trabajadores". La literatura especializada documenta esta evolución conceptual: Toyama (2009) propone flexiseguridad como "tercera vía" que supera rigidez protecciónista y desregulación extrema, mientras Blancas (2012) advierte sobre incompatibilidades constitucionales que podrían resultar en "flexi-inseguridad" en lugar de beneficios prometidos.
- El análisis documental revela tensiones entre aspiraciones doctrinales y limitaciones institucionales. Morón et al. (2008) proponen "diez prioridades

de política" que incluyen reforma constitucional y fortalecimiento de protección social, evidenciando reconocimiento de que la flexiseguridad requiere transformaciones sistémicas. Reynaga (2020) contribuye evidencia empírica sugiriendo que "políticas de mejora de productividad podrían ser más efectivas que flexibilización pura para reducir informalidad", estableciendo secuencias de reforma donde mejoras en productividad crean condiciones previas para flexibilización beneficiosa. El proyecto legislativo reciente para madres trabajadoras (2025) ejemplifica esta evolución hacia flexibilización selectiva que fortalece protección de grupos vulnerables mediante modalidades flexibles.

- El sector hotelero operacionaliza estas perspectivas mediante implementación gradual de mejores prácticas. La gestión de recursos humanos desarrolla protocolos que integran flexibilidad operativa con cumplimiento normativo, mientras la representación sindical adopta estrategias de "aceptación condicionada" que buscan maximizar beneficios dentro de marcos reconocidos como estructuralmente inevitables. Esta operacionalización sugiere que la viabilidad de modelos de flexiseguridad depende menos de diseños teóricos abstractos que de capacidades institucionales concretas para implementar protecciones efectivas simultáneamente con flexibilización operativa.
- Convergencias y Divergencias Significativas

La triangulación revela convergencia sólida respecto al reconocimiento transversal de la flexibilidad laboral como fenómeno estructural contemporáneo en el sistema laboral peruano. Tanto especialistas jurídicos como literatura especializada y actores del sector hotelero coinciden en que el debate

contemporáneo se centra en modalidades de regulación antes que en posibilidades de eliminación de la flexibilidad. Esta convergencia se evidencia en el desarrollo de marcos conceptuales que buscan equilibrar adaptabilidad empresarial con protección laboral, desde propuestas doctrinales de flexiseguridad hasta implementaciones operativas que integran flexibilidad con cumplimiento normativo.

Otra convergencia significativa se observa en el reconocimiento de efectos diferenciados según posición en el mercado laboral. Las tres fuentes de datos coinciden en identificar que la flexibilidad opera como mecanismo de diferenciación que beneficia selectivamente a trabajadores con poder de negociación (formales, calificados, urbanos) mientras vulnerabiliza a aquellos en posiciones precarias (temporales, informales, rurales). Esta segmentación trasciende sectores específicos y se reproduce consistentemente en diferentes contextos organizacionales y normativos.

La convergencia también incluye reconocimiento de presiones estructurales que impulsan flexibilización como respuesta adaptativa a transformaciones económicas, tecnológicas y globales. Tanto el análisis histórico-normativo como la experiencia operativa contemporánea confirman que la flexibilidad laboral constituye una respuesta sistémica a condiciones estructurales antes que una opción política discrecional, lo que explica su persistencia más allá de contextos específicos que la originaron.

- Divergencias Relevantes

La divergencia más significativa se observa en las evaluaciones sobre viabilidad práctica de modelos de flexiseguridad adaptados al contexto peruano. Mientras algunos especialistas jurídicos como Toyama desarrollan propuestas optimistas

de implementación gradual, otros como Blancas presentan evaluaciones sistemáticamente escépticas basadas en limitaciones institucionales estructurales.

La literatura especializada reproduce esta divergencia entre enfoques que enfatizan potencialidades transformadoras de la flexiseguridad versus análisis que alertan sobre riesgos de precarización adicional.

Otra divergencia relevante se evidencia en las percepciones sobre papel del Estado en la regulación de la flexibilidad. Las entrevistas jurídicas revelan perspectivas que van desde propuestas de mayor intervención regulatoria hasta posiciones que favorecen mecanismos de mercado con supervisión mínima. El sector hotelero ilustra esta tensión: mientras la gestión valora autonomía operativa, la representación sindical demanda mayor participación estatal en diseño de políticas flexibilizadoras.

Las divergencias incluyen también evaluaciones sobre temporalidad de efectos de la flexibilización. Algunos análisis enfatizan beneficios de corto plazo en términos de adaptabilidad y competitividad, mientras otros alertan sobre costos de largo plazo en términos de cohesión social y sostenibilidad del modelo de desarrollo. Esta divergencia temporal refleja diferencias en horizontes analíticos y prioridades normativas entre diferentes actores del sistema laboral.

### **5.3.Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.**

La contrastación de los hallazgos obtenidos en la presente investigación con los antecedentes previos revela convergencias sustanciales en la identificación de efectos diferenciados de la flexibilidad laboral según posición contractual y sectorial. La investigación de Velarde Chacón y Mendoza Chávez sobre flexibilización laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq encontró que el 78.6% de los trabajadores jóvenes consideran la

flexibilización laboral como negativa, documentando específicamente que "se evidencia un déficit en los Contratos Administrativos de Servicios respecto de la estabilidad laboral que afecta a los trabajadores". Esta conclusión encuentra ecos significativos en los testimonios recogidos en el sector hotelero cusqueño, particularmente en trabajadores temporales como el participante T-05, quien expresó que "me gustaría tener contrato fijo... la principal dificultad es incertidumbre de no saber si renovarán contrato, afecta planificación a largo plazo". La convergencia sugiere que la precarización contractual constituye un efecto sistemático de la flexibilización que trasciende sectores específicos.

Sin embargo, la presente investigación matiza estas conclusiones al documentar experiencias diferenciadas incluso dentro del mismo sector. Mientras el antecedente local se enfocó exclusivamente en trabajadores del régimen CAS con resultados uniformemente negativos, los hallazgos del sector hotelero revelaron que trabajadores con contratos indefinidos experimentan la flexibilidad laboral de manera fundamentalmente distinta. El participante T-01, recepcionista con contrato permanente, señaló que "siempre sabemos con anticipación qué horario tendremos, eso ayuda a organizarse", evidenciando que la predictibilidad dentro de marcos flexibles puede generar beneficios de conciliación trabajo-vida. Esta diferenciación sugiere que los efectos negativos documentados en el antecedente cusqueño pueden estar asociados específicamente con modalidades contractuales precarias antes que con la flexibilidad laboral en sí misma. La presente investigación amplía la comprensión al documentar que la flexibilidad puede operar tanto como mecanismo de vulnerabilización como de mejora de condiciones laborales, dependiendo crucialmente del diseño institucional y las protecciones disponibles.

La convergencia se extiende también a la identificación de costos económicos desproporcionados para trabajadores en modalidades flexibles. El estudio de Wanchaq documentó que "un trabajador de naturaleza permanente tiene mayores beneficios económicos

que un servidor del régimen de Contratación Administrativa de Servicios", hallazgo que se reproduce en el sector hotelero donde trabajadores temporales enfrentan discontinuidad de ingresos durante temporadas bajas. El participante T-06 explicó que "durante temporada baja no tengo ingresos del hotel y busco trabajos eventuales. Es el mayor desafío", confirmando que la flexibilización externa transfiere riesgos económicos del empleador al trabajador. Esta transferencia de riesgos configura un patrón sistemático que ambas investigaciones identifican como problemático para la sostenibilidad económica de trabajadores vulnerables.

La investigación de Quiñones Chumpitaz sobre flexibilidad laboral del teletrabajo en el servicio aduanero proporciona validación empírica significativa de los beneficios de productividad documentados en la presente investigación. El antecedente encontró "correlación positiva y significativa, igual a 0.521, entre flexibilidad laboral y productividad", con correlaciones incluso más altas para flexibilidad espacial (0.618) y horaria (0.581). Estos hallazgos convergen directamente con los testimonios del sector hotelero, donde el participante GRH-01 confirmó "incremento de productividad en general" posterior a la implementación de medidas flexibles, mientras que el participante T-03 reportó que "definitivamente mi productividad mejoró con la modalidad mixta. En casa puedo concentrarme mejor en análisis de costos y cotizaciones sin interrupciones". La convergencia cuantitativa y cualitativa fortalece la evidencia sobre beneficios potenciales de la flexibilización cuando se implementa adecuadamente.

No obstante, la presente investigación enriquece estos hallazgos al contextualizar los beneficios de productividad dentro de un marco más amplio de efectos diferenciados. Mientras el antecedente del servicio aduanero se enfocó exclusivamente en trabajadores especializados con condiciones laborales estables y acceso a tecnología apropiada, la investigación del sector hotelero incluyó trabajadores operativos y temporales que experimentan la flexibilización de manera fundamentalmente diferente. Los beneficios de productividad documentados en el

antecedente pueden estar sesgados hacia trabajadores con mayor capital humano y estabilidad contractual, sugiriendo que la generalización de estos beneficios requiere consideración cuidadosa de condiciones estructurales específicas. El participante T-02, mesero con contrato permanente, reportó beneficios de organización temporal, pero trabajadores temporales como T-05 expresaron ansiedad que potencialmente reduce productividad debido a incertidumbre contractual.

La convergencia incluye también validación de beneficios específicos de modalidades de flexibilidad interna. Ambas investigaciones confirmaron que la flexibilidad horaria y espacial puede generar mejoras significativas en eficiencia laboral cuando los trabajadores pueden optimizar sus ritmos de trabajo y entornos laborales. El antecedente documentó que "existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.620, entre flexibilidad horaria y eficiencia", mientras que la presente investigación confirmó beneficios similares mediante implementación de horarios escalonados y teletrabajo para personal administrativo. Sin embargo, la investigación actual amplía la perspectiva al documentar que estos beneficios se concentran en sectores y trabajadores específicos, mientras que trabajadores operativos con menor autonomía laboral experimentan la flexibilización principalmente como intensificación de demandas laborales sin mejoras compensatorias en condiciones de trabajo.

La investigación de García Campos sobre flexibilización laboral en tercerización proporcionó diagnósticos que convergen sustancialmente con los hallazgos sobre debilitamiento de mecanismos de protección laboral. El antecedente identificó "insuficiencia respecto a la ejecución" de la labor de control por parte de SUNAFIL y documentó cómo "la ausencia de control de este tipo de actividades se une a la desventaja" para los trabajadores. Esta perspectiva encuentra validación directa en los testimonios de especialistas jurídicos entrevistados, particularmente el abogado Néstor Olarte, quien confirmó que "el nivel de cumplimiento en nuestro ordenamiento es bajo por ser muy informal", mientras que Álvaro

Vega señaló problemas específicos donde "Sunafil no ha logrado ser autofinanciada como se esperaba, y los procesos de inspección a menudo se retrasan".

La convergencia se extiende a la identificación de mecanismos mediante los cuales la flexibilización puede utilizarse para evadir protecciones laborales estándar. El antecedente documentó cómo la tercerización permite "eliminar el vínculo laboral con la empresa principal, lo cual invita a la interpretación amplia de la posibilidad de encargar buena parte de la actividad que da sentido a la función empresarial". La presente investigación confirma la persistencia de estas dinámicas mediante documentación de contratos temporales repetitivos que sugieren permanencia de funciones, como identificó la representación sindical del sector hotelero. El participante RS-01 expresó preocupación por "renovación consecutiva de contratos temporales que sugiere trabajo permanente", evidenciando que las estrategias de evasión identificadas en el antecedente continúan operando en contextos sectoriales diversos.

Sin embargo, la presente investigación diverge del antecedente al identificar que la tercerización constituye solamente una modalidad específica de flexibilización entre múltiples formas que pueden tener efectos diferenciados. Mientras García Campos se enfocó en una forma particular de flexibilización externa con efectos predominantemente negativos, la investigación actual documenta que otras modalidades como teletrabajo, horarios flexibles y jornadas acumulativas pueden implementarse sin necesariamente debilitar vínculos laborales o transferir riesgos desproporcionadamente a trabajadores. Esta perspectiva más matizada sugiere que el problema no radica en la flexibilización per se sino en modalidades específicas que priorizan reducción de costos empresariales sobre protección de derechos laborales, requiriendo regulación diferenciada según tipo de flexibilización implementada.

La investigación de Bockos Martell sobre justificación filosófica de la flexibilización laboral presenta convergencias parciales en el reconocimiento de presiones adaptativas, pero divergencias fundamentales en la evaluación normativa global del fenómeno. El antecedente

concluyó que "la flexibilización de las normas laborales es una excelente opción" y que "es necesaria la aplicación apropiada de la Flexibilización Laboral para el desarrollo del país", adoptando una perspectiva predominantemente favorable basada en principios liberales de adaptación económica. Esta evaluación optimista encuentra ecos limitados en los hallazgos sobre beneficios de competitividad empresarial documentados en el sector hotelero, donde la gestión de recursos humanos reportó mejoras en eficiencia operativa y reducción de rotación de personal.

No obstante, la presente investigación diverge significativamente en la evaluación de efectos sociales y distributivos de la flexibilización. Mientras el antecedente adoptó una perspectiva abstracta basada en principios filosóficos liberales, la investigación actual documentó efectos concretos diferenciados que incluyen tanto beneficios como costos sociales significativos. La evidencia empírica reveló que la flexibilización configura un mercado laboral dual donde los beneficios se concentran en trabajadores con mayor poder de negociación, mientras que trabajadores vulnerables experimentan precarización adicional. Esta diferencia sugiere que la evaluación de la flexibilización no puede basarse únicamente en principios teóricos sino que requiere análisis empírico detallado de efectos distributivos específicos en diferentes grupos socioeconómicos.

La divergencia incluye también perspectivas sobre papel del Estado en la regulación de relaciones laborales flexibles. El antecedente de Bockos Martell enfatizó virtudes de mecanismos de mercado con intervención estatal mínima, argumentando que la flexibilización genera beneficios sistémicos que eventualmente mejoran condiciones para todos los trabajadores. La presente investigación cuestiona esta perspectiva al documentar que los beneficios no se distribuyen automáticamente y que trabajadores sin poder de negociación requieren protecciones estatales específicas para evitar explotación. Los testimonios de representación sindical del sector hotelero enfatizaron la necesidad de "más diálogo" y

participación en diseño de políticas flexibilizadoras, sugiriendo que la legitimidad social requiere procesos participativos que trascienden lógicas puramente de mercado.

La presente investigación introdujo innovaciones metodológicas que permitieron capturar dimensiones del fenómeno de flexibilidad laboral no contempladas en antecedentes previos. La triangulación entre análisis dogmático-jurídico, revisión documental exhaustiva y estudio sectorial específico proporcionó una perspectiva integral que supera las limitaciones de investigaciones previas enfocadas exclusivamente en análisis teórico o empírico aislado. Esta aproximación metodológica permitió identificar patrones de legitimación social que operan independientemente de evaluaciones normativas abstractas, revelando cómo la flexibilidad se naturaliza mediante procesos pragmáticos de adaptación antes que por adhesión ideológica consciente.

La investigación desarrolló también contribuciones conceptuales específicas que enriquecen la comprensión teórica del fenómeno. La identificación de procesos de "legitimación multidimensional" que combinan marcos normativos habilitantes, aceptación pragmática diferenciada y construcción doctrinaria adaptativa constituye un aporte conceptual que explica la persistencia de políticas flexibilizadoras más allá de contextos específicos que las originaron. Esta perspectiva supera dicotomías simplistas entre aceptación y rechazo de la flexibilización, documentando cómo diferentes actores construyen legitimidad condicionada que permite coexistencia de beneficios y costos sin generar oposición frontal al modelo.

Adicionalmente, la investigación proporcionó evidencia empírica sobre tendencias evolutivas hacia modelos de "flexiseguridad" adaptados al contexto institucional peruano, aspecto no contemplado sistemáticamente en antecedentes previos. La identificación de iniciativas legislativas recientes como el Proyecto de Ley que modifica la Ley 31572 para fortalecer protección de madres trabajadoras confirma que las perspectivas futuras incluyen sofisticación creciente de marcos normativos que diferencian protecciones según necesidades

específicas de grupos vulnerables. Esta tendencia hacia flexibilización selectiva que fortalece protecciones simultáneamente con adaptabilidad operativa sugiere evolución del modelo hacia formas más equilibradas que los antecedentes no anticiparon adecuadamente.

#### **5.4.Limitaciones Reconocidas y Direcciones Futuras**

La contrastación con antecedentes también revela limitaciones importantes de la presente investigación que sugieren direcciones para investigación futura. El enfoque en el sector hotelero, aunque metodológicamente justificado por sus características de flexibilización concentrada, puede limitar la generalización de hallazgos a sectores con dinámicas laborales diferentes. Los antecedentes que se enfocaron en sectores públicos (Wanchaq) o servicios especializados (aduanero) sugieren que los efectos de la flexibilización pueden variar significativamente según características estructurales sectoriales, requiriendo estudios comparativos que incluyan sectores manufactureros, extractivos y de servicios básicos para validar la robustez de los patrones identificados.

La investigación también reconoce limitaciones en la captura de perspectivas de trabajadores informales, que constituyen aproximadamente el 70% de la fuerza laboral peruana según datos del INEI. Los antecedentes que se enfocaron en trabajadores formales, incluyendo la presente investigación, pueden estar sesgados hacia experiencias de trabajadores con mayor protección legal relativa, sin capturar adecuadamente cómo la flexibilización afecta a la mayoría de trabajadores peruanos que operan en condiciones de informalidad. Esta limitación sugiere la necesidad de investigación específica sobre modalidades de flexibilización en economía informal y sus interacciones con políticas de formalización laboral.

La contrastación revela también necesidad de investigación longitudinal que pueda establecer relaciones causales más robustas entre implementación de políticas flexibilizadoras y efectos específicos en diferentes grupos de trabajadores. Los antecedentes, incluyendo la

presente investigación, proporcionaron evidencia principalmente correlacional que, aunque valiosa, no permite establecer direcciones causales definitivas entre flexibilización y efectos observados. Estudios longitudinales que sigan cohortes específicas de trabajadores antes y después de implementación de políticas flexibilizadoras podrían fortalecer la base empírica para recomendaciones de política pública.

### **5.5. Síntesis de Contribuciones al Conocimiento**

La contrastación sistemática con antecedentes previos confirma que la presente investigación realizó contribuciones significativas al conocimiento sobre flexibilidad laboral en el contexto peruano. La identificación de patrones de efectos diferenciados más sofisticados que trascienden dicotomías simples entre beneficios y costos constituye un avance conceptual que puede informar diseño de políticas más específicas y efectivas. La evidencia empírica sobre procesos de legitimación social proporciona comprensión más profunda de por qué políticas flexibilizadoras persisten más allá de contextos que las originaron, explicando aparentes contradicciones entre críticas académicas y continuidad práctica de implementación.

La investigación validó hallazgos principales de antecedentes sobre beneficios de productividad y preocupaciones sobre precarización laboral, mientras que amplió la comprensión mediante documentación de condiciones específicas bajo las cuales estos efectos se manifiestan. La evidencia sobre segmentación del mercado laboral dual proporciona marco conceptual más preciso para entender por qué estudios previos alcanzaron conclusiones aparentemente contradictorias: cada investigación capturó segmentos específicos de un mercado laboral diferenciado donde la flexibilización opera de manera fundamentalmente distinta según posición estructural de trabajadores específicos.

Finalmente, la investigación contribuyó mediante identificación de tendencias evolutivas hacia modelos de flexiseguridad adaptados que no fueron contempladas sistemáticamente en

antecedentes previos. La documentación de iniciativas legislativas emergentes y prácticas empresariales que combinan flexibilidad operativa con protecciones específicas sugiere que el debate futuro se enfocará en modalidades de implementación antes que en aceptación o rechazo global de la flexibilización, proporcionando base empírica para participación constructiva en diseño de políticas laborales más equilibradas y efectivas.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. – La flexibilidad laboral se legitima en el sistema jurídico peruano mediante un proceso histórico-estructural plasmado en la Constitución de 1993 y el Decreto Legislativo 728, cuya arquitectura normativa desmanteló el modelo protecciónista anterior bajo la premisa planteada por Friedman de que la desregulación generaría empleo formal, premisa refutada por la persistencia de amplia informalidad. No obstante, la legitimación opera mediante dos dimensiones: una normativa-dogmática donde la doctrina jurídica justifica la flexibilidad mediante racionalidad instrumental como imperativo adaptativo; y una social-pragmática donde trabajadores permanentes valoran beneficios de conciliación trabajo-familia.

SEGUNDA.- Los factores que impulsan la flexibilidad laboral operan mediante convergencia de tres dimensiones conforme al materialismo histórico: el nivel político-normativo donde el artículo 27 de la Constitución de 1993 eliminó la estabilidad del artículo 48 de la Constitución de 1979 bajo influencia de la Sociedad Mont Pèlerin y el Instituto Libertad y Democracia; el nivel adaptativo-tecnológico donde el Decreto Legislativo 728 adoptó flexibilidad unilateral que transfiere costos al trabajador contradiciendo principios del planteamiento de Stiglitz en su análisis Post-Consenso de Washington; y a nivel organizacional-empresarial donde la tercerización opera como estrategia de apropiación de plusvalía fragmentando colectivos laborales violando el principio de igualdad. Esta convergencia valida el pensamiento de Foucault sobre la gubernamentalidad neoliberal que construye al trabajador como "empresario de sí mismo", demostrando que la flexibilización constituyó un proyecto político-ideológico deliberado materializado en reformas normativas específicas.

TERCERA.- La flexibilidad laboral genera efectos segmentados donde trabajadores permanentes bajo el Decreto Supremo 003-97-TR con flexibilidad horaria valoran conciliación trabajo-familia aunque experimentan intensificación laboral, mientras trabajadores temporales

bajo contratos modales experimentan ausencia de capacitaciones que permanentes sí perciben, generando alienación donde el trabajo deviene externo al trabajador. La investigación evidencia que trabajadores temporales en el sector hotelero cusqueño reportan imposibilidad de planificación vital durante meses sin contrato evidenciando precariedad contradiciendo el principio de continuidad laboral y destruye la solidaridad orgánica que propugna Durkheim.

CUARTA.- La doctrina jurídico-laboral peruana y especialistas cusqueños entrevistados reconocen viabilidad teórica condicionada a modelos de flexiseguridad adaptados al contexto nacional pero identifican obstáculos estructurales formidables que impiden implementación, siendo que el modelo requiere convergencia de mercado laboral flexible con baja protección de empleos específicos, mediante protección social y políticas activas de empleo que garanticen capacitación continua e intermediación eficaz, así también la negociación colectiva robusta que equilibre asimétricamente poder de negociación, requisitos que contrastan dramáticamente con déficits estructurales peruanos expresados en insuficiencia fiscal-redistributiva donde presión tributaria resulta insuficiente para financiar protección robusta mientras evasión fiscal vinculada a informalidad valida la advertencia de Stiglitz sobre que ausencia de Estado de Bienestar convierte flexibilidad en pura desprotección; déficit organizacional-sindical expresado en que sindicalismo peruano carece de poder estructural para negociar contrapartidas; y déficit de voluntad política evidenciado en fracaso de codificación laboral durante tres décadas, demostrando que viabilidad de flexiseguridad está condicionada a transformaciones que bloque de poder dominante sistemáticamente bloquea requiriendo alteración de correlación de fuerzas políticas para que flexiseguridad transite de horizonte teórico inalcanzable a posibilidad histórica concreta.

QUINTA.- La investigación en establecimiento hotelero cinco estrellas de Cusco confirma que posiciones en estructura productiva determinan valoraciones radicalmente diferentes de flexibilidad laboral, evidenciando que nivel gerencial valida flexibilidad como herramienta de

competitividad operativa necesaria ante estacionalidad turística reproduciendo discurso empresarial sobre adaptabilidad-eficiencia en perspectiva que refleja racionalidad instrumental weberiana evaluando instituciones exclusivamente por funcionalidad para fines empresariales mientras invisibiliza costos humanos de precarización; representación sindical manifiesta aceptación pragmática condicionada reconociendo necesidades operativas estacionales pero denunciando unilateralidad en diseño de políticas de flexibilidad, uso fraudulento de contratos temporales para funciones permanentes, y diferencias salariales injustificadas, demandando mayor participación en negociación de condiciones en posición que refleja realismo sindical ante debilidad estructural donde sin capacidad de imponer estabilidad absoluta buscan minimizar daños mediante negociación de contrapartidas; trabajadores permanentes expresan valoración ambivalente apreciando flexibilidad horaria que permite conciliación familia-trabajo pero reportando simultáneamente presión para trabajar horas extras no compensadas, difuminación de límites trabajo-vida personal e intensificación de ritmo laboral; y trabajadores temporales manifiestan cuestionamiento estructural experimentando inestabilidad de ingresos que imposibilita planificación vital debiendo aceptar condiciones unilaterales bajo amenaza de no renovación, e imposibilidad de acción colectiva dado que rotación impide construcción de identidad laboral común expresando explícitamente deseo de estabilidad, segmentación que valida crítica marxista sobre que capital fragmenta clase trabajadora para debilitar capacidad de acción colectiva mediante coexistencia de trabajadores con derechos diferenciados realizando idénticas funciones reproduciendo alienación mediante competencia interna, contradiciendo principio de solidaridad que exige que trabajadores sean "responsables de todos" pero flexibilidad genera individualismo competitivo destructor de cohesión colectiva necesaria para defensa efectiva de derechos ante poder empresarial estructuralmente superior.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** - Impulsar mediante iniciativa legislativa del Poder Ejecutivo la reactivación del Consejo Nacional del Trabajo con mandato específico de aprobar la Ley General del Trabajo incorporando el consenso tripartito histórico ya alcanzado que codifique los múltiples regímenes dispersos en cuerpo normativo único estructurado sobre principios de flexiseguridad procurando: limitación de contratos temporales a modalidades justificadas objetivamente; fortalecimiento de derechos colectivos mediante reducción del umbral de sindicalización y reconocimiento expreso del derecho a negociación colectiva por rama de actividad con extensión de convenios a todos trabajadores del sector; creación de sistema robusto de protección social que incluya seguro de desempleo contributivo, y sistema nacional de formación profesional continua con derecho individual a capacitación certificada financiada mediante aporte empresarial; y fortalecimiento institucional mediante expansión significativa de inspectores laborales de SUNAFIL con implementación de sistema de inteligencia artificial para detección de patrones de fraude.

**SEGUNDA.** - Crear mediante resolución ministerial el Observatorio Nacional de Prácticas de Flexibilidad Laboral como instancia técnica tripartita conformada paritariamente por representantes del Estado, organizaciones sindicales y gremios empresariales, con mandato de producir reportes semestrales públicos sobre implementación real de modalidades de flexibilidad en sectores económicos priorizados. El Observatorio debe generar indicadores cualitativos sobre seguridad laboral percibida, satisfacción con equilibrio trabajo-familia, acceso efectivo a derechos fundamentales y confianza institucional, así como indicadores cuantitativos sobre duración promedio de contratos temporales por sector, tasas de conversión a indefinido, brechas salariales entre modalidades contractuales para funciones equivalentes, cobertura de protección social desagregada por tipo de contrato y frecuencia de renovaciones sucesivas que evidencien posible fraude. Esta información debe servir de insumo para diseño

de políticas públicas basadas en evidencia empírica y para identificación de sectores o empresas donde flexibilidad opera como precarización encubierta requiriendo fiscalización prioritaria.

TERCERA.- Establecer un programa voluntario de certificación "Empresa con Flexibilidad Responsable" dirigido a organizaciones que implementen modalidades de flexibilidad laboral cumpliendo estándares verificables: garantía de que trabajadores bajo contratos temporales o modalidades atípicas accedan a capacitación certificada equivalente a trabajadores permanentes; implementación de protocolos efectivos de desconexión digital para trabajadores en teletrabajo o jornadas flexibles prohibiendo contacto laboral fuera de horario acordado; establecimiento de planes de carrera transparentes que expliciten criterios objetivos de conversión de contratos temporales a indefinidos evitando arbitrariedad; constitución de comités paritarios de monitoreo integrados por trabajadores electos y representantes gerenciales que evalúen trimestralmente impacto de políticas flexibles; y compromiso de equiparación salarial entre trabajadores permanentes y temporales que desempeñen funciones equivalentes eliminando brechas injustificadas, otorgando a empresas certificadas beneficios como priorización en licitaciones públicas mediante puntaje adicional, publicidad institucional como empleador socialmente responsable en portal del Ministerio de Trabajo, y reducción de frecuencia de inspecciones ordinarias.

CUARTO.- Establecer mediante ley especial Fondos Sectoriales de Estabilización de Ingresos en actividades económicas con estacionalidad estructural como turismo-hotelaría, agricultura-agroexportación y construcción, operados mediante gestión tripartita entre Estado, empleadores del sector y representantes de trabajadores, con funcionamiento basado en aportes obligatorios del empleador equivalentes a porcentaje reducido de la remuneración mensual de trabajadores bajo contratos temporales que se acumulan en cuenta individual del trabajador durante período de actividad laboral, permitiendo que durante períodos de inactividad estacional el trabajador acceda a giros mensuales de su cuenta individual acumulada que

complementen ingresos reducidos o inexistentes, sin constituir propiamente seguro de desempleo contributivo general sino mecanismo sectorial específico que reconoce naturaleza cíclica previsible de ciertos sectores donde temporalidad responde a características objetivas de actividad productiva antes que a estrategia de precarización empresarial.

QUINTO.- Considerando la validación jerárquica diferenciada identificada en contextos organizacionales, se recomienda institucionalizar protocolos que aseguren que toda modalidad flexible contribuya sistemáticamente a la mejora de condiciones de vida de trabajadores en diferentes niveles jerárquicos, estableciendo criterios obligatorios en equiparación de acceso a capacitación, participación en decisiones laborales y oportunidades de desarrollo profesional, mediante , un régimen obligatorio de participación accionaria progresiva mediante *vesting* para empresas con más de cincuenta trabajadores que implementen modalidades de flexibilidad laboral, donde trabajadores bajo contratos temporales, tercerización o jornadas atípicas accedan gradualmente a propiedad de acciones de la empresa según tiempo acumulado de servicios prestados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aarnio, A. (1989). Sobre la legitimidad del derecho: Un punto de vista conceptual. *Ratio Iuris*, 2(2), 97-105.
- ALVARO VIDAL BERMUDEZ, F. C. (2012). *LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL PERU Y REFORMAS DE LA PROTECCION SOCIAL ASOCIADAS: UN BALANCE TRAS 20 AÑOS*. SANTIAGO: CEPAL .
- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *REVISTA CIENCIAS SOCIALES N° 26 Universidad Arturo Prat. Iquique*, 39-55.
- Arévalo Vela, J. (2023). Tratado de derecho laboral (2.<sup>a</sup> ed.). Jurista Editores.
- Artavia, S., & Picado, C. (1 de Junio de 2016). *Master Lex*. Obtenido de [https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Junio/Curso\\_Principios\\_sobre\\_competencia.pdf](https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Junio/Curso_Principios_sobre_competencia.pdf)
- Biebricher, T. (2018). *The Political Theory of Neoliberalism*. Stanford University Press.
- Blancas Bustamante, C. (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. Derecho PUCP, (36), 7–53. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>
- Booth, W. C. (2016). *The Craft of Research* (4th ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bravo Senmache, L. M. (2024). Breve historia de «la 728», una escultura fujimorista del derecho laboral. LP Derecho. <https://lpderecho.pe/breve-historia-de-la-728-una-escultura-fujimorista-del-derecho-laboral/>
- Caballero Urdiales, E., & Pondé, J. L. (2016). El pensamiento de Milton Friedman en el marco de la Escuela de Chicago. *Estudios Económicos*, 31(1), 121-148. <https://www.redalyc.org/journal/5723/572369424006/>
- Calderón Sumarriva, A. (2022). La Constitución Laboral. *Egacal*. <https://egacal.edu.pe/wp-content/uploads/2022/11/SUPLEMENTO-73-Constitucion-Laboral.pdf>

Cárdenas, E. (2022). Apuntes críticos al Anteproyecto del Código del Trabajo peruano. *ESAN Business Law.* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/apuntes-criticos-al-anteproyecto-del-codigo-del-trabajo-peruano>

CEPAL/OIT. (2015). *Coyuntura laboral en America Latina y el Caribe.* CEPAL .

CEUPE. (s.f). ¿Cuáles son las características de la industria hotelera? CEUPE Blog.

<https://www.ceupe.com/blog/caracteristicas-de-la-industria-hotelera.html>

Céspedes, N. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, 1-6.

CGTP. (2020, 10 de abril). Propuestas de CONFIEP merecen repudio de los trabajadores y el pueblo peruano. *Confederación General de Trabajadores del Perú.* <https://www.cgtp.org.pe/2020/04/10/propuestas-de-confiep-merecen-repudio-de-los-trabajadores-y-el-pueblo-peruano/>

Chávez, S. N. (2020). *IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES.* CUSCO.

Chumpitaz, C. R. (2020). *FLEXIBILIDAD LABORAL DEL TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES QUE REALIZAN ANÁLISIS TÉCNICO EN EL SERVICIO ADUANERO EN EL PERÚ.* LIMA.

CIES. (2022). Empleo e informalidad: Diagnóstico y propuesta. *Consorcio de Investigación Económica y Social.* [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/1.2\\_politica\\_economica\\_empleo\\_e\\_informalidad.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/1.2_politica_economica_empleo_e_informalidad.pdf)

Colina Moreno, M. I. (2021). *La Flexibilización Laboral del libre Mercado frente al control de los Derechos Laborales en la Tercerización .* Lambayeque .

Colina, F. J.-R.-Z. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Journal of Labor Economics*, 381-387.

Congreso de la República del Perú. (2018). Carpeta Temática: Ley General de Trabajo.

[https://www.congreso.gob.pe/carpetatematica/2018/carpeta\\_129/](https://www.congreso.gob.pe/carpetatematica/2018/carpeta_129/)

CONFIEP. (s.f.). CONFIEP propone 20 reformas clave para impulsar la economía.

*Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.*

<https://www.confiep.org.pe/noticias/destacado/confiep-propone-20-reformas-clave-para-impulsar-la-economia-y-frenar-la-inseguridad/>

De los Heros Pérez Albela, A. (1996). La reforma laboral y sus efectos. *THEMIS Revista de Derecho*, (33), 51-57.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11860>

EMPLEO, M. D. (2017). *COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LEGISLACION LABORAL DEL REGIMEN PRIVADO*. LIMA.

Fernández-Maldonado Mujica, E. (2013). De la Gran Transformación a la Gran Continuación: la política laboral a dos años de gobierno. *Revista Argumentos*, 5(7).

<https://argumentos-historico.iep.org.pe/articulos/de-la-gran-transformacion-a-la-gran-continuacion-la-politica-laboral-a-dos-anos-de-gobierno/>

Fernández-Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». *Cuadernos del CENDES*, 32(89), 141-172.

[https://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200007](https://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200007)

Ferro Delgado, V. (2014). La Flexibilización del Derecho Laboral Peruano. *THEMIS* 19, 55-59.

Ferro Delgado, V., Blancas Bustamante, C., & Toyama Miyagusuku, J. (2004). Análisis de la regulación laboral en el Perú: comentarios y perspectivas hacia una nueva Ley General del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 348-354.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12437>

France 24. (2019, 29 de enero). Perú: los cinco puntos clave sobre la reforma laboral de

Vizcarra que preocupa a los trabajadores. <https://www.france24.com/es/20190129-peru-claves-reforma-laboral-vizcarra>

Francisco. (2020). *Fratelli tutti: Sobre la fraternidad y la amistad social*. Libreria Editrice Vaticana.

Gestión. (2022). Gremios empresariales exigen al Gobierno que se debata el anteproyecto del Código de Trabajo. <https://gestion.pe/economia/empresas/gremios-empresariales-exigen-al-gobierno-que-se-debata-el-anteproyecto-del-codigo-de-trabajo-rmmn-noticia/>

Gonzales Pichihua, M. (2013). La crisis económica y la flexibilización de los derechos laborales en el Perú. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 313-340.

GUILLERMO CRUCES, A. H. (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. SANTIAGO: CEPAL .

Haack, S. (2001). Viejo y nuevo pragmatismo. *Diánoia*, 46(47), 21-59.  
<https://repositorio.unam.mx/contenidos/4144396>

Howell, D., & Kalleberg, A. L. (2022). Labour market inequality: A comparative political economy perspective. *Oxford Open Economics*, 3(Supplement 1), i940-i962.  
<https://doi.org/10.1093/ooec/odab018>

Hernández, R. (2018). *Metodología de Investigación*. McGraw Hill.

Heyes, J. y. (2018). Productividad, Condiciones de Trabajo y Distribución del Consumo. *Revista de Economía Laboral*, S39-S60.

INEI. (2021). *Informe Técnico sobre el Mercado Laboral Dic 2020 - Feb 2021*. LIMA: INEI.

García-Valdés, C. I. (2016). La función del funcionalismo: una exploración conceptual. *Sociologias*, 18(41), 196-214.

<https://www.scielo.br/j/soc/a/ZFV8zMfNhBRMc38JqT8HknC/>

JACKSON, S. Y. (2013). *DIVERSIDAD EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO: PARADIGMAS* 326

*DE INVESTIGACION PARA UN LUGAR DE TRABAJO CAMBIANTE.*

ASOCIACION AMERICANA DE PSICOLOGIA .

Juan Pablo II. (1981/2000). *Laborem exercens: Sobre el trabajo humano*. Libreria Editrice Vaticana.

JUDITH GUABLOCHE, A. P. (2021). *Informe Nacional sobre la Evolución y el Futuro del Trabajo a Distancia en el Perú*. LIMA: BCRP.

LAURA RIPANI, A. K. (2020). *EL FUTURO DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA*.  
BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO.

Lorenc Valcarce, F. (2014). Émile Durkheim y la teoría sociológica de la acción. *Sociológica México*, 29(83), 187-214.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632014000300012](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000300012)

Ludeña, L. H. (2019). Flexibilidad de la Jornada de Trabajo. *Cultura*, 363-389

Marcos-Sánchez Zegarra, J., & Balbín Torres, E. (2025). *Diagnóstico sobre libertad sindical en Perú: Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un derecho fundamental*. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/22107.pdf>

Marcuzzo, M. C. (2010). Whose welfare state? Beveridge versus Keynes. En R. Marchionatti & M. E. L. Guidi (Eds.), *No Wealth but Life: Welfare Economics and the Welfare State in Britain* (pp. 189-206). Palgrave Macmillan.  
[https://doi.org/10.1057/9780230274389\\_10](https://doi.org/10.1057/9780230274389_10)

MARTA TOSTES, A. V. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus Implicancias sobre las Relaciones Laborales en el Perú. *REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO PUCP*, 355-382.

MARTELL, S. B. (2007). *FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: JUSTIFICACIÓN FILOSÓFICA DE SU APLICACIÓN*. TRUJILLO.

Martínez Rangel, R. y Soto Reyes Garmendia, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, (37), 35-64.

Morelos Gómez, J., & De La Hoz Granadillo, E. J. (2018). Representación de los problemas epistemológicos de las doctrinas filosóficas racionalismo, empirismo, positivismo y positivismo lógico. *Teknos*, 18(1), 1-12. <https://www.revistas-tecnologicocomfenalco.info/index.php/teknos/article/view/973>

Morón, E., Castro, J. F., & Sanborn, C. A. (2008). Hacia una mayor flexibilidad y seguridad en el mercado laboral peruano. *Economía y Sociedad*, 70, 48-53. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). Lima: CIES.

Murrugarra Retamozo, B. I. (2024). Historia de la constitucionalización del derecho laboral peruano: el camino recorrido por las constituciones de 1979 y 1993. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (8). <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17894>

MUNDIAL, F. E. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*.

OIT. (2007). *Trabajo decente y economía informal*. Organización Internacional del Trabajo.

Pamplona, F. (2000). Legitimidad, dominación y racionalidad en Max Weber. *Economía y Sociedad*, 5(8), 188-200.

Pacheco Zerga, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis (pp. 589-607). SPDTSS.

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. Derecho PUCP, (39), 269-311. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>

Pasco Cosmópolis, M. (1986). El salario: su protección y garantía. Derecho PUCP, (40), 213-242.

- Pasco Cosmópolis, M. (1987). La extinción de la relación laboral. AELE.
- Pasco Cosmópolis, M. (1993). El trabajo en la Constitución. IUS ET VERITAS, 4(7), 27-35.
- Pasco Cosmópolis, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. Derecho PUCP, (48), 149-169. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008>
- Pasco Cosmópolis, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. IUS ET VERITAS, (10), 65-71.
- Pasco Cosmópolis, M. (1996). Flexibilización y desregulación. THEMIS: Revista de Derecho, (34), 21-26.
- Pasco Cosmópolis, M. (1997a). El futuro de los sindicatos en el siglo XXI. IUS ET VERITAS, (15), 35-42.
- Pasco Cosmópolis, M. (1997b). Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. AELE.
- Pasco Cosmópolis, M. (1999). La flexibilización en el Perú. Aproximación metodológica y balance crítico. IUS ET VERITAS, (18), 108-111.
- Pasco Cosmópolis, M. (2004). La norma más favorable: su determinación. Derecho PUCP, (57), 339-367.
- Pasco Cosmópolis, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. IUS ET VERITAS, (31), 217-228.
- Pasco Cosmópolis, M. (Coord.). (2005). En torno a los principios del derecho del trabajo: homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez. Porrúa.
- Pasco Cosmópolis, M. (2006). Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. En Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú (Ed.), Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral (pp. 365-374). Palestra.
- Pasco Cosmópolis, M. (2009). Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo. En Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez (pp. 3-20). Grijley/Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y

de la Seguridad Social.

Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP, (68), 495-511. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>

Pasco Cosmópolis, M. (2014). Negociación colectiva y arbitraje en el Perú. En J. L. Monereo Pérez (Coord.), El derecho a la negociación colectiva: Liber Amicorum Antonio Ojeda Avilés (pp. 375-384). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Pasco Cosmópolis, M., & Alburquerque, R. (1989). Estabilidad en el empleo y contratación precaria. En Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social: perspectiva iberoamericana (pp. 15-68). Universidad de Murcia.

Pasco Cosmópolis, M., & Neves Mujica, J. (2009). Régimen legal de las mypes: ¿acuerdo o falla? THEMIS: Revista de Derecho, (57), 91-102.

PERU:, C. D. (11 de SETIEMBRE de 2022). LEY DEL TELETRABAJO N°31572. LIMA.

Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, (52), 259-268. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201601.013>

RAYMOND, W. S. (2020). FLEXIBILIDAD LABORAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: ¿ES POSIBLE SU COMPATIBILIZACIÓN? *Revista Laborem* N° 17, 93 - 104.

Redacción Wayka. (8 de julio de 2021). Ministerio de Trabajo rechaza pedido de empresa vinculada a López Aliaga para despedir a 34 trabajadores. Wayka. <https://wayka.pe/ministerio-de-trabajo-rechaza-pedido-de-empresa-vinculada-a-lopez-aliaga-para-despedir-a-34-trabajadores/>

REPUBLICA, C. D. (97). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. LIMA.

REPUBLICA, C. D. (s.f.). *CONSTITUCION POLITICA DEL PERU*.

Reynaga, N. C. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Revista de Análisis*

*Económico y Financiero, Vol.3, N.1, 34 - 42.*

Ruiz, F. (2021). Pragmatismo, método y educación: Dewey y Rorty acerca de How We Think.

*Análisis Filosófico, 41(2), 1-27. <https://www.redalyc.org/journal/3400/340070557001/>*

Salles, A. (2003). Individualismo interativo: um ensaio sobre o individualismo metodológico de Hayek. *Economia e Sociedade, 12(2), 463-489.*

<https://www.scielo.br/j/ee/a/gDZyjsym9dvpZPtWhQLTV4R/>

Saldaña, L. H. (2019). Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad. *Universidad de San Martín de Porres , 363-389.*

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (D. Najmías, Trad.). Anagrama. (Trabajo original publicado en 1998).

Toyama Miyagusuku, J. (2023). El derecho individual del trabajo: Un enfoque teórico-práctico (3.<sup>a</sup> ed.). Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyoa, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú. *Derecho & Sociedad, (40), 87-100.*

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/12791/13348/>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). Regulación laboral y mercado de trabajo: ¿La flexiseguridad es una alternativa? *ADVOCATUS, 21, 163-176.*

TRABAJO, O. I. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019.* .

Vargas, Z. R. (2015). La investigación aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación, 155-165.*

Vernengo, R. J. (1992). Legalidad y legitimidad: Los fundamentos morales del derecho. *Revista de Estudios Políticos, (77), 267-284.*

Vidal Bermúdez, A., Cuadros Luque, F., & Sánchez Reyes, C. (2012). *Flexibilización laboral*

*en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años.*

CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/6188>

Villavicencio Ríos, A. (2014). La intervención estatal en la libertad sindical en América Latina:

los planos orgánico y tutelar. *IUS ET VERITAS*, (48), 208-220.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11918/12486/474>

[21](#)

Villavicencio Ríos, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y

sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, (75), 337-343.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.015>

Villavicencio Ríos, A., & Quiñones Infante, S. (Eds.). (2019). *El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/items/ad915071-6be3-46ce-8ddd-4aac920e322b>

Vulnerables, M. d. (2021). *Plan Nacional de acción por la infancia y la adolescencia 2012-2021*. LIMA: J&O EDITORES IMPRESORES S.A.C.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿Cómo se legitima la flexibilidad laboral como práctica regulada en el sistema laboral peruano en base a los manifiestos doctrinarios analíticos y la experiencia empírica de sus usuarios?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Analizar cómo se legitima la flexibilidad laboral como práctica regulada en el sistema laboral peruano, en base a los manifiestos doctrinarios analíticos y la experiencia empírica de sus usuarios.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  La flexibilidad laboral se legitima en el sistema laboral peruano mediante procesos de institucionalización que combinan marcos normativos habilitantes, aceptación pragmática diferenciada de los actores laborales, y construcción doctrinaria que fundamenta su necesidad adaptativa, configurando un equilibrio donde incluso quienes cuestionan sus efectos han asumido su presencia como componente estructural del mercado laboral contemporáneo.	<b>CATEGORÍA</b>  <b>DEPENDIENTE:</b>  LEGITIMIDAD DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	Enfoque cualitativo  Tipo: Descriptivo  Diseño: no experimental  Instrumento:  Análisis documental  Entrevistas  semiestructuradas
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  a) ¿Cuáles son los factores que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano según la valoración de especialistas en derecho laboral?  b) ¿Cómo afecta la flexibilidad laboral la configuración del mercado de trabajo y	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  a) Identificar cuáles son los factores estructurales que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano según la valoración de especialistas en derecho laboral.  b) Reconocer cómo afecta la flexibilidad laboral la configuración del mercado de	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  a) Los factores que impulsan la regulación de medidas de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano son organizacionales, adaptativos y político-normativos, según la valoración analítica de la doctrina y de especialistas en derecho laboral del distrito de Cusco.  b) La flexibilidad laboral ha generado efectos diferenciados que incluyen beneficios de adaptabilidad empresarial y	<b>CATEGORÍAS</b>  <b>INDEPENDIENTES:</b>  • Legitimidad Normativa-Dogmática • Legitimidad Social-Pragmática	Muestreo: Por conveniencia  Análisis:  Triangulación de datos

<p>las relaciones laborales en el contexto peruano desde la perspectiva jurídica especializada y la experiencia práctica en una empresa hotelera de cinco estrellas?</p> <p>c) ¿Qué percepciones de evolución y viabilidad prevé la doctrina del derecho laboral frente a la flexibilidad laboral?</p> <p>d) ¿Cómo los diferentes niveles organizacionales en una empresa hotelera de cinco estrellas validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral?</p>	<p>trabajo y a los actores laborales en el contexto peruano desde la perspectiva jurídica especializada y la experiencia práctica en una empresa hotelera de cinco estrellas.</p> <p>c) Consolidar qué percepciones de evolución y viabilidad prevé la doctrina del derecho laboral frente a la flexibilidad laboral.</p> <p>d) Describir cómo los diferentes niveles organizacionales validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral en una empresa hotelera de cinco estrellas.</p>	<p>competitividad, pero simultáneamente produce impactos segmentados en los derechos laborales donde ciertos trabajadores experimentan fortalecimiento de calidad del empleo a través de conciliación trabajo-vida mientras otros enfrentan debilitamiento de derechos de estabilidad y protección social.</p> <p>c) La doctrina del derecho laboral y especialistas jurídicos del distrito de Cusco reconocen la viabilidad de la flexibilidad laboral cuando esta se implementa en el ámbito de la formalidad cuya evolución propende hacia modelos de "flexiseguridad" adaptados al contexto peruano.</p> <p>d) Los diferentes niveles organizacionales en una empresa hotelera de cinco estrellas validan o cuestionan las prácticas de flexibilidad laboral de manera diferenciada según posición jerárquica y modalidad contractual.</p>		
---	---	--	--	--