

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“CONTRATACIÓN LABORAL ADOLESCENTE Y LA INTEGRIDAD PERSONAL EN SECTOR RESTAURANTES Y TRANSPORTE, EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2018-2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autoras:

Karla Maribel Aguilar Atencio
Carmen Nélida Gutierrez Marin

Asesora:

Mg. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

Cajamarca – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios por guiarme por un buen camino, a mis padres por su apoyo y esfuerzo incondicional, quienes me orientaron a seguir adelante y así alcanzar mi meta profesional, a mis demás familiares, docentes y asesora de tesis por su dedicación y paciencia en el desarrollo del proyecto de investigación.

Karla Maribel Aguilar Atencio

A Dios por encaminarme, por darme la vida y mantenerme firme y constante para seguir adelante; a mis padres y a mi hijo, por su amor incondicional y apoyo; y, a los docentes y asesora por su paciencia, enseñanza y orientación permanente.

Carmen Nélide Gutierrez Marín

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento a todos los Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, especialmente a nuestra asesora de tesis Dra. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre ya que ella nos está brindando sus conocimientos necesarios y sabias enseñanzas para la elaboración del presente proyecto de investigación.

Y a cada una de nuestras familias y a todas las personas y amigos quienes nos mostraron su apoyo incondicional para la elaboración del presente trabajo de investigación.

Las Autoras

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.5. Formulación del problema	25
1.6. Objetivos	25
1.7. Hipótesis.....	26
1.7.2. Hipótesis específicas	26
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	27
2.1. Tipo de investigación	27
Población y muestra	27
Población:	27
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	28
Técnicas	28
Investigación documental:.....	28
2.3. Procedimiento	29
Recopilación y análisis doctrinal:	30
Guía de Preguntas:	31
Valores Éticos:.....	31
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	33
3.1. Resultados para el objetivo N°1:	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	86

REFERENCIAS.....	93
ANEXOS	97
Anexo 1. Primera solicitud a Sunafil sede Cajamarca.....	100
Anexo 2. Respuestas al Correo electrónico de Sunafil sede Cajamarca.....	101
Anexo 3. Segunda solicitud a Sunafil sede Cajamarca.....	102
Anexo 4. Respuestas al correo electrónico de Sunafil sede Cajamarca.....	103
Anexo 5. Guía de preguntas para la entrevista.....	104
Anexo 6. Encuesta aplicada a los adolescentes.....	105
Anexo 7. Carta de autorización.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
Tabla 2. Matriz de consistencia	35
Tabla 3. Análisis Normativo Nacional e Internacional de contratación laboral de adolescentes trabajadores.....	37
Tabla 4. Edades mínimas de admisión al Trabajo	40
Tabla 5. Peores formas de trabajo infantil.....	41
Tabla 6. Respuesta a la encuesta N°1	43
Tabla 7. Respuesta a la encuesta N°2	44
Tabla 8. Respuesta a la encuesta N°3	45
Tabla 9. Respuesta a la encuesta N°4	46
Tabla 10. Respuesta a la encuesta N°5	47
Tabla 11. Respuesta a la encuesta N°6	48
Tabla 12. Respuesta a la encuesta N°7	49
Tabla 13. Respuesta a la encuesta N°8	50
Tabla 14. Respuesta a la encuesta N°9	51
Tabla 15. Respuesta a la encuesta N°10.	52
Tabla 16. Sexo de los adolescentes encuestados	53
Tabla 17. Edad de los adolescentes encuestados	54
Tabla 18. Integridad personal	55
Tabla 19. Los adolescentes conocen sobre integridad personal.....	56

Tabla 20. Integridad física	57
Tabla 21. Integridad psíquica	58
Tabla 22. Integridad moral - horario de trabajo.....	59
Tabla 23. Integridad moral – que haces cuando no trabajas.....	60
Tabla 24. Cuadro estadísticos de adolescentes trabajadores de Cajamarca 2018	62
Tabla 25. Cuadro estadísticos de adolescentes trabajadores de Cajamarca 2019	63
Tabla 26. Cuadro estadístico del caso N°1 - 2018.....	65
Tabla 27. Cuadro estadístico del caso N°2 - 2019.....	68
Tabla 28. Cuadro estadístico del caso N°3 - 2019.....	70
Tabla 29. Cuadro estadístico del caso N°4 - 2019.....	72
Tabla 30. Respuesta a la entrevista Dra. Rosita Victoria Silva Pérez	77
Tabla 31. Respuesta a la entrevista Abog. María del Carmen Calua Marcelo	78
Tabla 32. Respuesta a la entrevista Abog. Alex Fernando Llanos Arroyo	79
Tabla 33. Respuesta a la entrevista Abog. Alexander Eber Zelada Zelada.....	80
Tabla 34. Respuesta a la entrevista Abog. Edward David Herrera Murrugarra.....	81
Tabla 35. Respuesta a la entrevistas a especialistas fiscalizadores	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Adolescentes por sexo.....	53
Figura 2. Edad de Adolescentes	54
Figura 3. Elaboración basada en la tabla N°18	55
Figura 4. Elaboración basada en la tabla N°19	56
Figura 5. Elaboración basada en la tabla N°20	57
Figura 6. Elaboración basada en la tabla N°21	58
Figura 7. Elaboración basada en la tabla N°22	59
Figura 8. Elaboración basada en la tabla N°23	61
Figura 9. Condición Laboral.....	72
Figura 10. Remuneración Básica	72
Figura 11. Tipo de contrato especificado	75
Figura 12. Jornada de trabajo	76

RESUMEN

La presente investigación aborda un tema de interés mundial, regional y local; se trata de la realidad laboral de los adolescentes trabajadores, en la ciudad de Cajamarca, que tiene como objetivo: Determinar que la contratación laboral de adolescente entre 13 y 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal de los adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019; para realizar este trabajo de investigación, se ha utilizado el método lógico – deductivo que nos ayuda a demostrar la existencia de la vulneración al derecho a la integridad personal de los adolescentes trabajadores, en la provincia de Cajamarca en los años 2018-2019. Con un Diseño no Experimental y Enfoque Cualitativo. En tal sentido, se encarga de recopilar información de la realidad laboral en la que se desenvuelven los adolescentes en sus centros de trabajo y de la vulnerabilidad a la que están expuestos, tanto en el aspecto laboral como en seguridad y salud en el trabajo; con ello, analizar la normativa nacional e internacional que ampara y protege a los mencionados actores; para finalmente demostrar que los adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes son víctimas de vulneración de su derecho a la integridad física, psicológica y/o moral por la naturaleza o las condiciones de trabajo.

PALABRAS CLAVES:

“Adolescentes, contratación laboral, vulneración de derechos e integridad personal.”

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

De acuerdo a datos conseguidos, la población de adolescentes trabajadores es bastante elevada a nivel mundial, se pudo conocer, que al año 2019, se registraron “218 millones de niños de entre 5 y 17 años están ocupados en la producción económica en todo el mundo, entre los cuales 73 millones, están en situación de trabajo infantil peligroso (...)”. (Cavalcanti, 2019, pp.301)

Con esta triste verdad, partimos en busca de conocer la realidad laboral de los adolescentes en nuestro ámbito, en la provincia de Cajamarca; y, en qué medida tal realidad, contribuye o interfiere con el normal y libre desarrollo integral de nuestros adolescentes.

“Investigaciones señalan que el Perú (28%), Ecuador (34%) y Bolivia (25%) presentan las tasas más altas del mundo de menores trabajando” (Murillo, F. & Román, M., 2014, pp. 84-106).

“De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2017-2018; 241 998 adolescentes de entre 13 y 17 años realizan trabajos que exceden las 50 horas semanales, lo cual se considera como trabajo peligroso” (Ontier, 2018, pp.1).

En los últimos años, el número de adolescentes entre 14 y 17 años que solo trabaja se ha elevado progresivamente, según el INEI. En 2017, el 7,7% se encontraba en esta situación; en 2018, la cifra creció a 8,1%; y en 2019, escaló a 9,8%. (Defensoría del Pueblo, 2019).

Y en cuanto a la realidad en nuestra región, los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2016, muestran mayor participación en actividades económicas de niños, niñas y adolescentes de las regiones ubicados en la sierra y que tienen mayores tasas de pobreza, donde más del 50% de la población de este grupo etario participa en el trabajo. Así, en Cajamarca el 62,5%. (INEI, 2015).

Haciendo una breve reseña histórica de los inicios del trabajo adolescente, se puede decir que tuvo sus inicios en la época de la esclavitud, con trabajo doméstico y agricultura. Posteriormente se dio el feudalismo, surgiendo las grandes haciendas en las que requerían de todo tipo de mano de obra, incluida la de los adolescentes; pero, estudios afirman que fue en la época de la Revolución Industrial, en la que surgió con mayor fuerza:

“La Revolución Industrial no sólo trajo aparejada la transformación de las técnicas de producción, formas de circulación mercantil y de rendimiento industrial, también originó nuevas formas de trabajo que implicaron el uso desmedido de la fuerza de trabajo de obreros, niños y mujeres. En particular, los niños fueron víctimas de explotación en jornadas de trabajo extenuantes y en condiciones infrahumanas”. (Cárdenas, 2015, pp.147)

Las grandes fábricas, y la nueva maquinaria, que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales; dieron inicio a la explotación laboral de los adolescentes. El Poder Político poco a poco empieza a perder fuerza y concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados.

“Por ello, desde el siglo XIX las luchas de los trabajadores buscaron establecer la prohibición de utilizar a niños de determinada edad. Es así que en la Declaración de Principios de la Segunda Internacional (París,1889), se propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años y la reducción de la jornada a seis horas, para los menores de dieciocho años”. (Cárdenas, 2015, pp.148)

Pero, transcurridos los años, la práctica laboral de adolescentes se ha incrementado; y en algunos países más que en otros, como es el caso del nuestro, por factores económicos, sociales, políticos, culturales (Salazar, M.,1996, pp. 1-13).

“El trabajo adolescente, desde hace muchos años ha sido considerado, en algunas familias, como un vital apoyo económico. En las zonas rurales del Perú son los hijos

quienes tradicionalmente, desde su corta edad, colaboran con los cultivos y la crianza de ganado, en un trabajo familiar y no remunerado. Posteriormente, en la adolescencia, estos menores migran a las ciudades en busca de trabajo dependiente para ayudar a sus familias. Entre los más frecuentes están el servicio doméstico en las mujeres y hasta los más riesgosos para los hombres, como es el caso de la minería, la construcción, entre otros”. (Neves, 2001, pp. 224-236)

Por lo que se busca conocer cómo afecta la práctica laboral de los adolescentes, en su desarrollo integral, considerando que uno de los derechos que los asiste, es precisamente el derecho a la integridad personal.

Desde 1993, el Perú regula, a través de la última versión del Código de los Niños y Adolescentes (CNA), el régimen del adolescente que trabaja. Desde entonces, todo menor de edad a partir de los 12 años puede ejercer su derecho al trabajo dependiente, con respaldo absoluto de la ley, que garantiza los derechos laborales de jornada, como descansos y beneficios sociales. Incluso otorga capacidad para el ejercicio de sus derechos laborales y hasta presentan capacidad procesal laboral, siempre que se encuentre frente a labores ligeras. (Bobadilla, 2019, pp. 127-139.)

Además de nuestra Carta Magna (1993).

El Perú ha adoptado Tratados y Convenios Internacionales que regulan y amparan los derechos laborales de los adolescentes: Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención de los Derechos del Niño. Así como también se hace presente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con dos convenios: Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar, abolición del trabajo infantil (OIT, 1973). El Convenio 182 sobre las formas perversas del trabajo infantil (OIT, 1999); estos convenios son la base de las normas relativas a los derechos del trabajo de adolescentes. (Santandreu & Pons, 2013, pp.2) refieren: incluso los países

miembros que aún no han ratificado estos convenios, deben promover y poner en práctica estos principios. Y, además la Recomendación 146 (OIT, 1973) que determinan las reglas para establecer una edad mínima de trabajo, fijada en 15 años. Sin embargo, esta recomendación señaló que, por excepción en los Estados cuya economía no sea desarrollada, la edad permitida al trabajo es de 14 años. El Perú adoptó la edad de 12 años como edad mínima de admisión al empleo de acuerdo con la autorización existente en el artículo 32A de la Convención de los Derechos del Niño, siempre que la participación en el trabajo sea ligera; por ello, los adolescentes peruanos mantienen esta autorización de los 12 años como edad mínima de trabajo y que la Convención 138 (artículos 2, 4 y 7) adicionalmente avala cuando la economía y los medios de educación son insuficientemente desarrollados en el Estado que requiera la autorización. (Bobadilla, 2019, pp. 127-139.)

En nuestro país el ente fiscalizador es SUNAFIL, quien es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de Seguridad y Salud en el Trabajo, creado con la ley 29981.

En el año 2018, SUNAFIL sede Cajamarca, en cumplimiento de sus funciones inspectoras halló, en la ciudad de Cajamarca, casos de adolescentes trabajadores en distintas áreas. Como es el caso de un adolescente que fue encontrado laborando en empresa privada (bar-restaurant); y en el año 2019 SUNAFIL de Cajamarca brinda datos de tres adolescentes que fueron encontrados laborando, en el área que ellos denominan: otros tipos de transporte regular de pasajeros.

Según registros, muchos adolescentes trabajan en horarios, jornadas y condiciones, que hacen presumir que dejan de lado actividades propias de su edad y que son indispensables para su desarrollo integral; es por ello, que en el presente trabajo de investigación, se pretende hacer un estudio de cómo los adolescentes llevan a cabo el desarrollo de sus actividades laborales; es decir en qué condiciones ambientales prestan sus servicios, si perciben sus

derechos laborales, entre otros; todo ello con el propósito de medir el grado de afectación en relación a uno de los derechos vitales que es el derecho a la integridad personal. Por lo que resulta necesario plantearnos la siguiente interrogante: ¿La contratación laboral de adolescentes entre 13 a 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal, en los puestos de trabajo relacionados con transportes y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019?

Hemos planteado esta problemática ya que consideramos que es necesario proteger a los adolescentes porque en primer lugar “son sujeto de derechos, libertades y protección específica” (Bernuy, 2014, pp VI-1).

Y en segundo lugar; porque es obligación del Estado y de la población peruana en su conjunto, motivar el cumplimiento del derecho de los adolescentes a estar protegidos, contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso al entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, psíquico y moral. (Bernuy, 2014, pp VI-1)

1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Hernández (2015). En su tesis “*El trabajo infantil y la función del Ministerio de Trabajo y Previsión social*”, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; el objetivo de la investigación es dar a conocer conceptos relacionados al trabajo infantil y las causas que originan éste siendo causas económicas, culturales, sociales, causas relacionadas con la educación, con la ética (tanto las niñas, niños, adolescentes y padres perciben que el trabajo los aleja de la vagancia); afirmando que la pobreza es la principal causa del trabajo de niños, niñas y adolescentes. Hace mención también de las deficientes condiciones bajo las que los niños, niñas y adolescentes desarrollan sus actividades poniendo en riesgo su integridad. Describe los diferentes tipos de trabajo en los que se desenvuelven los trabajadores como dependientes, pero también existen aquellos que trabajan de manera

independiente. El autor aclara que en Guatemala se cuenta con legislación nacional e internacional que se encarga de normar el derecho laboral de niños, niñas y adolescentes, haciendo mención a las diferentes Instituciones encargadas de velar por la niñez y adolescencia trabajadora. Pero menciona que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha diseñado una verdadera política laboral orientada a proteger los derechos que otorga su Código de Trabajo, sus reglamentos y más leyes de trabajo y previsión a favor de los niños, niñas y adolescentes.

Concluye diciendo que pese a que existe normativa que prohíbe el trabajo de niños y niñas y adolescentes, éste se incrementa cada vez más y en condiciones riesgosas para su integridad.

Salazar, M. (1996) Ensayo titulado “*El trabajo infantil en América Latina*” El Presente ensayo tiene como objetivo analizar la realidad en cuanto al trabajo infante – adolescente, en países de América Latina como Guatemala, Ecuador, Perú, Chile, Colombia y Brasil. Evalúa los factores que llevan a niños y adolescentes a la práctica laboral a su temprana edad; menciona factores económicos, culturales, políticos, entre otros; además hace referencia a la existencia de trabajos riesgosos nocivos para la integridad de los niños, niñas y adolescentes; analiza también las consecuencias del trabajo infante-adolescente tanto en sus edades actuales como en su futuro, ya que según el autor, ello no garantiza una mejor calidad de vida como niños y adolescentes, tampoco en su vida profesional futura, puesto que el trabajo a temprana edad, ínfimamente remunerado, implica en la mayoría de los casos abandonar sus escuelas o desatenderse de las mismas, con lo que estarían renunciando a llevar estudios superiores que les asegure una mejor calidad de vida en su futuro próximo.

En conclusión, el autor afirma que es el Estado el encargado de crear políticas que garanticen la erradicación del trabajo de niños, niñas y adolescentes.

1.3. ANTECEDENTES NACIONALES

Bobadilla Yzaguirre (2020) en su artículo titulado *“Normativa Laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia Normativa”* fundamenta que: existe normativa, tanto nacional como internacional, que se encarga de regular la relación laboral y proteger a los adolescentes trabajadores en nuestro país; y además, la autora, hace una evaluación acerca de la eficacia de las normas, demostrando que muchas veces éstas no son conocidas por los integrantes de la relación jurídica (empleador - trabajador); y que ése es uno de los motivos por los que no se ve su eficacia; entre otros. Afirma, además, que no es suficiente que exista tal normativa, así como también la fiscalización por parte del Estado; sino que los derechos y beneficios laborales deben ser conocidos tanto por el empleador como por el adolescente trabajador. Concluye, que no existe eficacia normativa; y que el trabajo del Estado, para proteger a los adolescentes trabajadores, es enfocarse en hacerles llegar la información sobre el Código de los Niños y Adolescentes de 1984, respecto a que los adolescentes conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajadores dependientes. De igual forma con el empleador.

Daniel Benites y otros (2019) en su artículo titulado *“El trabajo Infantil en el Perú”*: tiene como objetivo informar a la población peruana sobre la problemática actual de los trabajadores adolescentes, señalando cuales son las principales causas y consecuencias que conlleva al trabajo del menor.

En su investigación, el trabajo de los adolescentes se da por varias razones, una de ellas es por falta de recursos económicos, educación y normas sociales, debido a que son los mismos padres de familia que ponen a trabajar a sus menores hijos, por las malas condiciones que viven, por falta de un techo o comida para sobrevivir, y por lo que son mal remunerados y a su vez explotados económicamente. Todo ello, afirma el autor, que trae como consecuencias el deficiente desarrollo integral, menoscaba su salud física,

psicológica, moral, bienestar y proyecto de vida de los adolescentes. Y en diferentes casos, muchos de los menores de edad dejan de estudiar.

Llegando a la conclusión de que esta situación es preocupante al mismo tiempo afirma que la población peruana debe trabajar en equipo y erradicar el trabajo de adolescentes.

Mendoza, V. (2018) en su tesis titulada “*Análisis jurídico del trabajo infantil en el Perú, desde la perspectiva de la doctrina de protección integral*”: En su proyecto de investigación hace un análisis de la realidad referente al trabajo infantil (niños, niñas y adolescentes) en el Perú, menciona que existen posiciones a favor y en contra del trabajo infantil y cada grupo argumenta su posición. Hace un estudio de las diferentes doctrinas que se han venido dando a lo largo de la historia, referidas a la protección de los niños, niñas y adolescentes; siendo la de Protección Integral, la que actualmente rige; hace énfasis que con esta doctrina se considera el principio básico del interés superior del niño, con el que se garantiza el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

Menciona y analiza los diferentes convenios y tratados internacionales; y, la normativa nacional que protege el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes; pero a su vez, menciona que toda esta legislación no surge efecto debido a que los adolescentes no conocen de su existencia, por diversas causas.

Concluye afirmando que el trabajo infantil, debe ser erradicado puesto que atenta contra el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. Además, que la lucha contra el trabajo infantil no es una tarea exclusiva del Estado, sino un trabajo conjunto de empleadores de empresas privadas, organizaciones de trabajadores y organizaciones no gubernamentales.

Las conclusiones a las que se abordó luego de revisar los antecedentes nacionales e internacionales es que la contratación laboral de los niños, niñas y adolescentes (NNA),

es un problema social que viene desarrollándose por varios años, a nivel mundial, y se encuentran estadísticas de los años 2015 y 2017 que se va incrementando el trabajo de menores de edad, cuyas edades oscilan entre los 5 y 17 años. A su vez son víctimas del no reconocimiento de derechos laborales, por lo que actualmente en el mundo es un problema y que debe ser abordado de manera inmediata por diferentes actores, de esa manera erradicar el trabajo de niños, niñas y adolescentes.

Luego de haber revisado los antecedentes internacionales y nacionales es importante conocer las definiciones para la investigación.

La Adolescencia

“La adolescencia en su definición; es un período entre la niñez y la edad adulta, se inicia por los cambios puberales y que se caracteriza por profundas transformaciones biológicas, psicológicas y sociales, muchas de ellas generadoras de crisis, conflictos y contradicciones” (Pineda & Aliño, 2019, pp.15).

Según el Código de los Niños y Adolescentes (1984) en su Artículo I del título Preliminar: “se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los 12 años de edad y adolescente desde los 12 hasta cumplir los 18 años de edad”.

Interés Superior del niño

“El interés superior del niño, deberá ser entendido y orientado según la materia de que trate la convención internacional o normativa nacional aplicable al caso concreto, pero indefectiblemente deberá ser de aplicación imperativa e inmediata, en aras de la protección de la infancia”. (Cárdenas, 2015, pp.143)

Pero, y sobre todo debe siempre considerarse, al anteponer el interés superior del niño: su estabilidad emocional y afectiva, el respeto a su centro de vida, a sus decisiones cuando se le presupone cierto grado de madurez, el evitar rupturas bruscas e innecesarias en su entorno familiar y amistoso, o el mantener un nivel de vida parecido al que el menor

tenía. Y, considerando el interés superior del niño con respecto al trabajo, éste hace énfasis en no ser sujeto de explotación ni de privación de sus derechos a la educación y a la recreación. (Cárdenas, 2015, pp.143)

“El interés superior del niño llamado también interés superior del menor, es un principio jurídico garantista entendiéndolo como una obligación de la autoridad pública destinada a asegurar la efectividad de los derechos subjetivos individuales” (Sardegna, 2012, pp.68).

En nuestro país, el Código de los Niños y Adolescentes, Ley 27337, acoge este principio rector de todo el sistema jurídico de protección de niños, niñas y adolescentes (NNA), en el título preliminar, artículo IX, **Interés Superior del Niño y del Adolescente**, y señala lo siguiente:

“En toda medida concerniente al niño y al adolescente que adopte el Estado a través de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, del Ministerio Público, los gobiernos regionales, gobiernos locales y sus demás instituciones, así como en la acción de la sociedad, se considerará el Principio del Interés Superior del Niño y del Adolescente y el respeto a sus derechos”.

El interés superior del menor es el sustento de la normativa laboral peruana para niños y adolescentes, y se fortalece con lo descrito por el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, que considera a los menores, a la madre y al discapacitado como objeto de protección especial por el Estado en relación con el trabajo y sus diversas modalidades (Bobadilla, 2019, pp. 127-139.)

Contrato de trabajo

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 4°).

“El contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración” (Toyama, 2008, pp. 49)

Contrato laboral de adolescentes

El contrato laboral de adolescentes, es un contrato de trabajo especial, referente a menores de 18 años de edad, por lo que los sujetos que intervienen (empleador y trabajador), deben tener en cuenta aspectos importantes, al momento de contratar a un menor de edad para que realice la actividad laboral.

“El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el Código de los Niños y Adolescentes; y, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social” (Bernuy, 2014, pp. VI-1).

Es preciso aclarar que el Estado ampara a los adolescentes que trabajan en forma dependiente, a través del Código de los Niños y Adolescentes; y también incluye a aquellos adolescentes que trabajan por cuenta propia, trabajo a domicilio o realizan trabajo doméstico.

Los adolescentes a fin de desarrollar ciertas labores según el tipo de actividad empresarial, requieren de edades mínimas para su ejercicio (Código de Niños y Adolescentes, Art. 51°) y que son los siguientes:

- 15 años para labores agrícolas no industriales.
- 16 años para labores industriales, comerciales o mineras.
- 17 años para labores de pesca industrial.
- 14 años para el caso de las demás modalidades de trabajo.

“Por excepción, se concederá autorización a partir de los 12 años, siempre que sus labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos” (Código de Niños y Adolescentes, Art.51°, pp.13).

“Los temas que suelen fiscalizarse son los referidos a la edad y jornadas de adolescentes para trabajar, estas edades oscilan entre 12 y 14 años, y tienen una jornada de trabajo no mayor de 4 horas diarias ni de 24 horas semanales. Y los adolescentes de 15 a 17 años no excederán de 6 horas diarias o 36 horas semanales”. (Bernuy,2014, pp. VI-2)

“El trabajo nocturno de los adolescentes está comprendido entre las 19:00 y las 07:00 horas, pero éste se dará excepcionalmente por la autorización de juez para aquellos adolescentes entre las edades de 15 años y 18 años, siempre que no exceda las 4 horas diarias, fuera de esta autorización queda prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes”. (Código de Niños y Adolescentes, Art. 57°, pp. 14)

“Los trabajadores adolescentes no percibirán una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares, los adolescentes tienen derecho a vacaciones remuneradas, las cuales se concederán en los meses de vacaciones escolares”. (Código de Niños y Adolescentes, Art.59°, pp. 15)

Bernuy (2014) señala: Tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes:

- El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia.
- Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.
- El juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno.

Los requisitos para otorgar la autorización para el trabajo del adolescente son: “Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela, que, el Certificado Médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar el trabajo, que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización” (Código de Niños y Adolescentes, Art.54°, pp. 14)

Las instituciones responsables de autorizar el trabajo de los adolescentes, y los establecimientos que contraten a los menores de edad para trabajar, llevarán un registro especial que son lo siguiente:

- Nombre completo del adolescente.
- Nombre de sus padres, tutores o responsables.
- Fecha de nacimiento.
- Dirección y lugar de residencia.
- Labor que desempeña.
- Remuneración.
- Horario de trabajo.
- Escuela a la que asiste y horario de estudios.
- Número de certificado médico.

Dado que, el trabajador familiar no remunerado no requiere autorización para trabajar, el responsable de la familia, inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente. (Código de Niños y Adolescentes, Art.53°, pp. 14)

Integridad personal

La integridad personal del adolescente trabajador, es un derecho fundamental, que todo empleador debe tenerlo presente al momento de contratar con un trabajador adolescente. El Estado en su conjunto está en la obligación de velar por la integridad de los adolescentes trabajadores.

La Convención Americana de los Derechos Humanos, prescribe en su Art.5° Inc.1, que: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”

La Constitución Política del Perú, menciona en su Art.2°Inc.1, “Toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece”.

“El derecho a la integridad personal es aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta. El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. **La integridad física** implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas **La integridad psíquica** es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales. **La integridad moral** hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones”. (Guzmán, 2007, pp. 1)

1.4. LIMITACIONES

Para recolectar información de diferentes Instituciones encargadas de adolescentes trabajadores; en el mes de marzo de 2019; nos acercamos a la Institución de Movimiento de Adolescentes y Niños Trabajadores Hijos de Obreros Cristianos (MANTHOC) de la ciudad de Cajamarca, para que nos brinden base de datos estadísticos de los adolescentes que trabajan, y; nos indicaron que no tenían registro y que tampoco podían brindar mayor información; después, nos acercamos a la Institución Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente (DEMUNA), en este caso fue imposible recolectar datos estadísticos de los adolescentes trabajadores, ya que se nos indicó que son datos reservados, Otra Entidad a la que debíamos visitar, fue

Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (PROMUDEH), Institución que no tiene sede en la ciudad de Cajamarca, debido a todo ello, nos fue difícil recolectar información. Sin embargo, estas limitaciones fueron superadas porque visitamos a la SUNAFIL sede Cajamarca, preguntando, de manera informal en atención al cliente, si tenía competencia en el campo de trabajo de adolescentes; y como su respuesta fue que sí; entonces adecuamos la investigación para trabajar con esta Institución. Las investigadoras dejamos una solicitud a SUNAFIL solicitando información de los adolescentes trabajadores en los años 2018-2019, pasado una semana nos brindaron cuadros estadísticos de los casos que fueron fiscalizados en los años requeridos.

Posteriormente, la Asistente Administrativo Legal, se comunicó con nosotras, vía teléfono para tratar más a detalle, acerca de los datos que requeríamos; fue entonces que nos brindó la información con los detalles solicitados, mediante correo electrónico; luego de observar que las inspecciones concluían en sanción, le solicitamos el expediente completo; pero no se nos brindó, porque, según dijo no estaba permitido. Luego, entonces, creímos conveniente realizarle una entrevista para aclarar las dudas que aún teníamos en relación a la función fiscalizadora que cumplen los funcionarios de SUNAFIL, con el trabajo de adolescentes; contestó a cada una de las preguntas, vía llamada telefónica. (Tabla 30)

Así mismo en cuanto a las entrevistas realizadas a los 4 inspectores auxiliares, debido al estado de emergencia que está atravesando nuestro país, fue imposible realizar las entrevistas de manera presencial, esta limitación fue superada empleando diversos medios de comunicación, y; gracias a una Inspectora, que nos facilitó el contacto con sus demás compañeros de trabajo, amablemente envió las entrevista a sus correos electrónicos y whatsapp, y de manera eficiente y rápida nos respondieron las entrevistas.

Respecto a los adolescentes también se nos hizo complicado ya que, debido a la coyuntura, fue difícil encuestarlos de manera presencial, esta limitación fue superada, pues nos contactamos con el director de la I.E San Ramón Cajamarca; quien luego de llevar a cabo una reunión con los padres de familia de los adolescentes encuestados; prosiguió a emitirnos la autorización para aplicar las encuestas. Se llevó a cabo por medio del whatsapp, respondieron de inmediato, consiguiendo con ello, las respuestas de los 10 adolescentes encuestados.

1.5. Formulación del problema

¿La contratación laboral de adolescentes entre 13 a 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal, en los puestos de trabajo relacionados con transportes y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar que la contratación laboral de adolescentes entre 13 y 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal de los adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la normatividad respecto a la contratación laboral de los adolescentes.
- b) Analizar el derecho a la integridad personal del adolescente.
- c) Describir los casos, de vulneración al derecho a la integridad personal de adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes, en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019.
- d) Analizar la fiscalización por parte del Estado sobre los contratos laborales de adolescentes que vulnera la integridad personal de los mismos, que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

La contratación laboral de adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes vulnera el derecho a la integridad personal en el distrito de Cajamarca años 2018-2019.

1.7.2. Hipótesis específicas

- a) Existe normativa adecuada que regula la contratación laboral de adolescentes.
- b) Se conoce deficientemente el derecho a la integridad personal de los adolescentes que trabajan.
- c) Existen contratos laborales de adolescentes que trabajan y que vulneran su derecho a la integridad personal.
- d) La fiscalización por parte del Estado, de los contratos laborales de los adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, es positiva.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación “Contratación laboral adolescente y la integridad personal en sector restaurantes y transportes en el distrito de Cajamarca, 2018-2019”, se concretó a partir del siguiente diseño metodológico:

2.1. Tipo de investigación

Es una investigación con enfoque cualitativo, porque iniciamos la investigación observando la realidad de los adolescentes que trabajan en distrito Cajamarca, observación basada en las experiencias de los participantes de la investigación, de tipo no experimental, porque se realiza ajustándose a la realidad, sin manipular las variables.

“El diseño de investigación es descriptivo, porque consiste en describir situaciones, sucesos, contexto; de los adolescentes trabajadores, objeto de estudio. Es decir, se pretende recoger información de manera independiente, sobre las variables de estudio”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pp.92)

Población y muestra

Población:

La población está constituida por profesionales funcionarios de SUNAFIL, sede Cajamarca, que protegen los derechos del adolescente trabajador y que atienden gratuitamente los casos de los menores de edad. Así como también se tomó como población al número de adolescentes del distrito de Cajamarca, siendo un total de “32 624 adolescentes” (UGEL CAJAMARCA).

Muestra:

“La muestra es no probabilística por conveniencia, porque se ha seleccionado considerando el objeto de estudio” (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2014, pp.390) y está formada, por los casos disponibles a las cuales tenemos acceso, Sunafil (Tabla 3 y Tabla 4).

Nuestra muestra consta de 14 adolescentes, 4 de los cuales figuran en las actas de inspección brindadas por Sunafil; los 10 restantes fueron seleccionados por conveniencia, y que fueron encuestados.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas

Para la investigación se hace uso de la técnica de entrevista a expertos, encuesta abiertas, observación directa, por ser un estudio de enfoque cualitativo y diseño descriptivo, dichas técnicas sirven para el recojo de la información directa, y de campo en el que intervienen inspectores auxiliares y asistente administrativo de Sunafil sede Cajamarca, donde comparten sus experiencias, relacionado al tema de investigación.

Investigación documental: Se utiliza la técnica de exégesis porque se estudiará las diferentes teorías de autores doctrinarios sobre el tema de la vulneración al derecho a la integridad personal en la contratación laboral de adolescentes; y, a su vez sobre legislaciones peruanas que protegen derechos laborales del adolescente trabajador. Es la operación mediante la cual, el investigador selecciona las ideas más importantes y relevantes de un documento dado, con la finalidad de interpretar y expresar el contenido del mismo de una forma clara y definitiva (Clavijo, Guerra & Yañez, 2014, pp. 98).

Instrumentos

Se hace uso de la entrevista y la encuesta como instrumentos de recolección de datos, para obtener información acerca de la realidad laboral de los adolescentes en su centro de trabajo; y, además para informarnos, medir y conocer el grado de información que tienen sobre el derecho a la integridad personal de los adolescentes trabajadores. Luego, para analizar y procesar los datos, se utiliza la herramienta Excel Profesional.

Tabla 1. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Guía de preguntas
Encuesta	Cuestionario
Investigación	
Documental	Doctrina

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Procedimiento

Para iniciar el desarrollo de este trabajo de investigación, será necesario observar, analizar, y procesar la información de los datos mencionados anteriormente (técnicas e instrumentos de investigación). De esta manera, según nuestros objetivos propuestos, precisaremos los resultados obtenidos, con el único propósito de dar respuesta al problema planteado a nuestro trabajo.

Para recolectar los datos relacionados a nuestros objetivos, nos acercamos a las oficinas de SUNAFIL sede Cajamarca, para que nos brinden información sobre el trabajo de los adolescentes, por lo que se presentó solicitudes (Anexo 22 y Anexo 23), indicando se sirvan darnos información acerca de los casos de los adolescentes trabajadores, nos recepcionaron el documento con fecha, hora y firma, y, lo enviaron al área correspondiente, nos indicaron que en una semana tendríamos respuesta a la solicitud mediante un correo electrónico, el mencionado trámite se realizó el 6 de junio de 2019 (Anexo 01). Posteriormente se volvió a solicitar información para ver si había nuevos casos (Anexo 03).

La Dra. Rosita Victoria Silva Pérez (Asistente administrativa legal), posteriormente nos llamó por teléfono para avisarnos que se nos había atendido a la solicitud, mediante un correo electrónico que contenía cuadros estadísticos, con la relación de 4 adolescentes que se

encontraron en inspecciones laborales, en las áreas de restaurantes y transporte urbano, años 2018 – 2019 (Tabla 22 y Tabla 23). Al mismo tiempo llevamos a cabo la entrevista a la antes mencionada. (Tabla 28).

Posteriormente, se entrevistó a cuatro inspectores auxiliares de trabajo, la misma entrevista que se hizo a la asistente. Los Inspectores entrevistados son: Abog. María del Carmen Calua Marcelo (Tabla 29); Abg. Alex Fernando Llanos Arroyo (Tabla 30); Abg. Alexander Eber Zelada Zelada (Tabla 31); Abg. Edward David Herrera Murrugarra (Tabla 32). Luego se procedió a analizar detalladamente la información donde se verificará, las condiciones en que se encuentran estos menores de edad, es decir, si se hallan trabajando en lugares peligrosos, con qué remuneración, qué cargo laboral ocupan, horarios de trabajo, entre otros. A la medida que vamos desarrollando, nos daremos cuenta en qué condiciones se encuentran estos menores de edad, al mismo tiempo con ello se analizará las normas que regulan la contratación laboral de adolescentes cajamarquinos; esto, con la finalidad de conocer y demostrar si existe vulneración del derecho a la integridad personal en los adolescentes.

Para conseguir nuestros objetivos de investigación consideramos necesario conocer la realidad de adolescentes trabajadores en cuanto al conocimiento del derecho a la integridad personal; por tal motivo usamos las encuestas y se las aplicó a un grupo de adolescentes trabajadores cuyas edades oscilan entre 16 y 17 años, haciendo un total de 10 encuestas entre varones y mujeres. (Anexo 6)

Recopilación y análisis doctrinal:

Se revisa la doctrina relacionada con nuestro tema de investigación, así como la normativa aplicable que se presenta de manera internacional y nacional (Convenios, Tratados Internacionales, Código Civil, Código de Niños y Adolescentes y la Constitución Política del

Perú). Asimismo, se revisa libros, artículos, páginas web, referente al tema de análisis. Dando validez y confiabilidad a la recolección de información, tomando opiniones de expertos.

Guía de Preguntas:

Trabajaremos con encuestas y entrevistas (Anexo 5 y Anexo 6).

Valores Éticos:

En este trabajo hemos utilizado el APA, para darle el formato solicitado por las reglas universitarias, respetando la propiedad intelectual, demostrando así honestidad en el desarrollo de la investigación.

Las técnicas que hemos utilizado, como encuestas y entrevistas, se las hizo por el medio virtual, a excepción de una, que fue hecha vía llamada telefónica (Asistente Administrativo Legal SUNAFIL sede Cajamarca); las demás, fueron enviadas por correo electrónico (Inspectores Auxiliares de Trabajo).

Toda información recolectada de las encuestas a los adolescentes fue autorizada por el director de la I.E San Ramón de la ciudad de Cajamarca, encuesta realizada a los 10 adolescentes trabajadores de quinto grado de secundaria y entrevistas a expertos de Sunafil, son datos primarios que nos sirven para contrastar con la realidad observada, por parte de las investigadoras y determinar si se vulnera o no el derecho a la integridad personal de los adolescentes trabajadores.

A continuación, presentamos nuestra matriz de consistencia:

Tabla 2: *Matriz de Consistencia*

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas e Instrumentos
Contratación laboral adolescente y la integridad personal, en sector restaurantes y transporte en el distrito de Cajamarca, 2018-2019”.	La contratación laboral de adolescentes entre 13 a 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal, en los puestos de trabajo relacionados con transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, ¿años 2018-2019?	<p>Objetivo General: Determinar que la contratación laboral de adolescentes entre 13 y 17 años, vulnera el derecho a la integridad personal de los adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Analizar la normatividad respecto a la contratación laboral de los adolescentes.</p> <p>b) Analizar el derecho a la integridad personal del adolescente.</p> <p>c) Describir los casos de vulneración al derecho de la integridad personal de adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes, en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019</p> <p>d) Analizar la fiscalización por parte del Estado, sobre los contratos laborales de adolescentes, que vulnera la integridad personal de los mismos, que trabaja en transporte y restaurante en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019.</p>	<p>Hipótesis General: La contratación laboral de adolescentes que trabajan en transporte y restaurante, vulnera el derecho a la integridad personal, en el distrito de Cajamarca, años 2018-2109.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe normativa adecuada que regula la contratación laboral de adolescentes.</p> <p>b) Se conoce deficientemente el derecho a la integridad personal, del adolescente que trabaja.</p> <p>c) Existe contratos de adolescentes que trabajan y que vulneran su derecho a la integridad personal.</p> <p>d) La fiscalización por parte del Estado, de los contratos laborales de adolescentes que trabajan en transporte y restaurante en el distrito de Cajamarca años 2018 – 2019, es positiva.</p>	El presente documento es una investigación aplicada del tipo no experimental con un enfoque cualitativo. Ambos conceptos se encuentran definidos como: no experimental: en la que la observación se dará en su contexto natural, es decir, no se manipularán las variables.	<ul style="list-style-type: none"> • Observación Directa • Análisis • Entrevista • Investigación

Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para el levantamiento de la información requerida a fin de determinar cómo se vulnera el derecho a la integridad personal de adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019. Se elaboró las técnicas de recolección de datos: Entrevista, encuesta, investigación documental.

Con la investigación documental, se revisó la diferente doctrina y normas tanto nacionales como internacional acerca de la normativa laboral en general y específicamente en adolescentes trabajadores; información que nos sirvió para responder los objetivos 1 y 2.

La encuesta se utilizó, para responder el objetivo 2; pues se contrastó las respuestas que obtuvimos en ellas, por parte de adolescentes trabajadores, con la información científica que previamente se revisó con el análisis documental, respecto a integridad personal.

La entrevista hecha a la Asistente Administrativo Legal de SUNAFIL sede Cajamarca, nos brindó información acerca de los casos específicos de adolescentes trabajadores que ellos, como Institución, tenían registrados; con todos los detalles que se le había solicitado, detalles que consistían en condiciones sociolaborales, ambiente de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Todo esto, nos ayudó a dar respuesta al objetivo 3, de la investigación.

Las entrevistas hechas a Inspectores Auxiliares e Inspectores de Trabajo de SUNAFIL sede Cajamarca, nos ayudó a dar respuesta al objetivo 4 de la investigación; de igual manera que se hizo con las encuestas, se contrastó la información brindada por los funcionarios, con la normativa que rige sus funciones.

Enseguida desarrollamos los resultados, a los que se arribó, luego del estudio, por parte de las autoras, de la doctrina y normativa, contrastada con el conocimiento de la realidad obtenida, de las formas antes mencionadas.

3.1. Resultados para el objetivo N°1: Analizar la normatividad respecto a la contratación laboral de los adolescentes; para probar este objetivo analizaremos las normas nacionales e internacionales. A continuación, presentaremos una Tabla:

Tabla 3. *Análisis Normativo Nacional e Internacional de contratación laboral de adolescentes*

NORMAS NACIONALES QUE PROTEGEN A LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN	OBJETIVO	COMENTARIO
Constitución Política del Perú 1993 en sus artículos 4 y 23.	El Estado Peruano protege especialmente a los menores de edad.	Nuestra Carta Magna considera en dos artículos, la protección especial a las personas vulnerables de la sociedad; así en el artículo 4 indica “la protección especial de los niños, niñas, adolescentes, madre y los ancianos”; y en el artículo 23 indica “el Estado protege primordialmente a la madre, menor de edad y al impedido que trabajan”.
Código Civil de 1984 en su artículo 457.	Los padres son responsables de brindar la autorización para que los menores de edad ejerzan un trabajo dependiente.	El adolescente, para que pueda acceder a un trabajo, necesita de la autorización de sus padres o de un representante legal.
Ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes de 2000, en sus artículos 22, y 48 al 68 (Derechos de los adolescentes trabajadores- Régimen para el adolescente trabajador).	Derechos de los adolescentes trabajadores y las restricciones de trabajo.	A través de esta norma, el Estado protege a los adolescentes, en su artículo 22, reconoce su derecho de acceder a un trabajo; pero considerando algunas restricciones en beneficio de los menores de edad, como son: que el trabajo que desempeñe no implique riesgo en su salud física, moral, espiritual, social y psicológica; que no obstruya el normal desarrollo de sus estudios escolares, que no exista explotación económica, y que su actividad laboral no sea peligrosa. En el Código de Niños y Adolescentes se especifica, en los Art. 48 hasta el 68, desde las instituciones encargadas de proteger al adolescente trabajador, hasta su derecho de sindicalización, las instituciones encargadas de la protección del adolescente trabajador es PROMUDEH conjuntamente con los Sectores Salud, Educación y Trabajo; la autorización que requiere el adolescente para trabajar, recae en el padre de familia o

apoderado; se nos indica también, acerca de las áreas en las que deben desenvolverse laboralmente los adolescentes, según su edad; y el adolescente trabajador requiere de autorización, ; misma que debe ser dada por el padre de familia o apoderado, y tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes, el Sector Trabajo y las Municipalidades Distritales y Provinciales. “El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales”. (Art.56°) El trabajo nocturno, es autorizado excepcionalmente, por un juez, pero sólo para adolescentes entre 15 hasta que cumpla 18 años de edad, siempre que no exceda de 4 horas diarias. La presente norma, nos indica también, los trabajos que son prohibidos para los adolescentes por significar riesgos para su integridad personal. “El adolescente trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares”. (Art. 59°) Los adolescentes que trabajan, por ser considerados vulnerables y estar protegidos por el Estado, cuentan con muchos beneficios para asegurar su desarrollo integral. “Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud” (Art. 64°). Entre los beneficios y protección que el Estado brinda a los adolescentes trabajadores, está la función que cumplen el Sector Trabajo y los Municipios Provinciales y Distritales, de organizar programas especiales que estén dirigidos a la continuación del desarrollo integral del adolescente, como capacitación para su trabajo y orientación vocacional, motivándolos y encaminándolos así, a continuar con su formación integral.

NORMAS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN A LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN

	OBJETIVO	COMENTARIO
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Tiene la función principal de promover y defender los derechos	Como Institución internacional, promueve y a su vez defiende principalmente, la obligación de los Estados, de respetar los derechos y libertades del ser humano, por ser tal; y el estricto cumplimiento de esos derechos humanos; señalando, entre otros,

	humanos, en América.	al derecho a la vida y al derecho a la integridad personal, como de vital y necesario cumplimiento.
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	Velar porque los Estados parte del Pacto, encaminen la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas.	Tiene como dos de sus principios básicos, la no discriminación e igualdad ante la ley, en lo que respecta al uso y disfrute de sus derechos económicos, sociales y culturales. Aclara que no deben ser discriminados por raza, sexo, condición social, religión, idioma, u otra índole; ya que ello conlleva a la desigualdad en el uso de sus derechos económicos, sociales y culturales. (Palacio, 2015, pp.3-10) “Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley”. (Art.10°Inc.3)
Convención sobre los Derechos del Niño.	Su objetivo es proteger a los niños, sin discriminación de ninguna índole, anteponiendo siempre el interés superior del niño.	Vela por la protección de los niños, definiendo niño a todo ser humano menor de 18 años de edad. Indica la obligación del Estado, de proteger especialmente a los niños contra el desempeño de trabajos que afecten su salud, educación y en general, desarrollo integral.
Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó dos convenios 138 (OIT, 1973) y 182 (OIT, 1999).	Establece parámetros para el desarrollo del trabajo infantil; en pro de su salud, seguridad y moralidad de los niños.	La OIT, a través de estos dos convenios, insta a los Estados, a proteger a través de sus normas, la edad mínima al acceso al trabajo: 15 años; edad que asume coincidiría con la finalización de la etapa escolar. Y, la abolición efectiva del trabajo infantil, afirmando que éste, es peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (Convenio 138 - OIT, 1973) Menciona, enumera y nombra las peores formas de trabajo infantil, motivos por el cual exige a los países, que crean políticas para abolir estos trabajos; entre esas políticas, deben ser las de consignar desarrollo económico sostenible, lográndose así la desaparición del trabajo de menores de edad, mismos que estarían dedicados a asistir a sus escuelas hasta concluirlos. (Convenio 182 - OIT, 1999)

Fuente: Elaboración propia

De las normas nacionales analizadas, consideramos como la más relevante y de indispensable uso, que reconoce, protege y ampara al adolescente y al adolescente trabajador: el Código de los Niños y Adolescentes, Ley 27337, del 2000. Esta norma, contiene los derechos relativos al adolescente y al adolescente trabajador peruano, y las obligaciones que el Estado, a través de sus Instituciones responsables, debe cumplir para lograr el desarrollo integral de los adolescentes. Debido a que el adolescente tiene derecho al trabajo, es que el Estado, se hace presente con esta norma para garantizar el sano desarrollo de esas actividades laborales, recibiendo a cambio los derechos laborales que les corresponde; normas que están basadas en sus derechos fundamentales, como es, entre otros: el derecho a la integridad personal.

De las normas internacionales analizadas, consideramos a La Organización Internacional de Trabajo (OIT), como la más pertinente a tener en cuenta al momento de revisar normativa internacional que protege y ampara al adolescente trabajador. Principalmente creemos necesario mencionar los Convenios 138 (OIT, 1973) y 182 (OIT,1999). Los Estados Partes, de este convenio están en la obligación de respetarlo y considerarlo como fuente principal en la normativa nacional. La OIT, es la principal Organización mundial, encargada de proteger y exigir protección, por parte de los Estados, a los niños, principalmente a los niños en relación al trabajo; esta Institución Internacional considera niño, a toda persona menor de 18 años de edad.

Las edades que sugiere el Convenio 138 de la OIT, al acceso al trabajo, son:

Tabla 4. *Edad mínima de Admisión al Trabajo*

Edad Mínima General Art. 2	Trabajo Ligero Art. 7	Trabajo Peligroso Art. 3
15 o más años	13 años	18 años

En circunstancias normales:

(no menos que la edad en que concluyen la escolarización obligatoria)

(16, en ciertas condiciones)

Si la economía y los medios de educación, están insuficientemente desarrollados:

14 años

12 años

18 años

(16, en ciertas condiciones)

Fuente: La OIT y los estándares laborales internacionales

La OIT, a través del Convenio 138 fijando las edades mínimas de admisión al empleo, busca abolir gradualmente el trabajo infantil; puesto que sugiere que el inicio al trabajo, de los niños, debe ser al concluir sus estudios básicos o escuela básica (15 años), señalando que para entonces, con las competencias que tiene como base, puede realizar un mejor desempeño laboral para sí y para la sociedad. Asimismo, este reglamento obliga a los Estados partes, a fijar edades mínimas para el trabajo infantil, a normar específicamente, horarios y condiciones de trabajo y sancionar el incumplimiento de estas disposiciones.

Ésta, es una de las formas por las que, la OIT, protege a la infancia de los abusos y explotación laboral; además incorpora disposiciones que protegen al niño contra la explotación económica, y contra el desempeño de cualquier trabajo que sea nocivo para su desarrollo, físico, mental, social, espiritual o moral (Cárdenas, 2015). De acuerdo a todo ello, es que a través del Convenio número 182, impulsa la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que en su artículo 3° los detalla:

Tabla 5.

Peores Formas de Trabajo Infantil-Conv.182

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL		
Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y tráfico de	La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, producción	La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en
		El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la

niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlo en conflictos armados.	pornografía actuaciones pornográficas	o particular	la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
		producción y el tráfico de estupefacientes, tal y como se definen en los tratados internacionales pertinentes.	

Fuente: Convenio 182-OIT

La OIT, a través de este convenio, señala que estas formas de trabajo deben ser, con carácter de urgencia, eliminadas. Señala que los Estados, no pueden señalar justificación alguna para no ocuparse de eliminar estas formas de trabajo infantil.

3.2. Resultados para el objetivo N°2: Analizar el derecho a la integridad personal del adolescente; para probar este objetivo hemos encuestado a 10 jóvenes estudiantes de quinto grado de secundaria de la I.E. “San Ramón” de la ciudad de Cajamarca; todos ellos adolescentes trabajadores, cuyas edades fluctúan entre los 16 y 17 años de edad; encuestas que a continuación se presentan:

Nombres y Apellidos: Ángel Polo Alegría

Sexo: Masculino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 6.

Respuesta a la Encuesta N°1

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Cuando eres considerado de buena manera en un grupo de trabajo.
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	No sufro ninguna agresión
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	No, de ninguna manera porque ya cuento con experiencia laboral.
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Entrada 7:45am – almuerzo 12:30 a 1:30pm – salida 5:30pm de lunes a viernes
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Me dedico a estudiar y ayudar en los deberes de casa.

Nombres y Apellidos: José Bersael Terrones

Sexo: Masculino

Edad: 17 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 7.

Respuesta a la Encuesta N°2

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Que ninguna persona debe ser sometida a ningún tipo de maltratos
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	No, ninguna
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bulling, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	No
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Desde las 8 am hasta las 5:30pm de lunes a viernes
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Hacer deporte y escuchar música

Nombres y Apellidos: Ricardo Mejía Briceño

Sexo: Masculino

Edad: 17 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 8.

Respuesta a la Encuesta N°3

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	No
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Que debemos estar bien con la salud
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	No
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	Algunas veces el jefe de obra nos grita y nos insulta para avanzar con el trabajo
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Es cuando hay obra nos vamos desde las 6 de la mañana hasta la tarde lunes a sábados.
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Hago mis tareas

Nombres y Apellidos: Emiliana Alva Minchán

Sexo: Femenino

Edad: 17 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 9.

Respuesta a la Encuesta N°4

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	No
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	No se
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	Mas o menos
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	A veces grita la señora
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	De lunes a viernes desde las 2pm hasta las 7pm. Y los sábados desde las 7 hasta las 6pm
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Hago mis tareas

Nombres y Apellidos: Frank Minchán

Sexo: Masculino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 10.

Respuesta a la Encuesta N°5

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Es un derecho que se debe respetar y no ser agredidos físicamente
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	No, ninguna
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	Algunas veces, insultos
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Desde las 4pm hasta las 11 de la noche, de lunes a jueves
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Estudiar

Nombres y Apellidos: Frank Zelada

Sexo: Masculino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 11.

Respuesta a la Encuesta N°6

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Es el derecho de no ser objeto de vulneraciones en la persona física que debemos estar bien con la salud
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	Pues no
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bulling, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	Pues no
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Martes a viernes 3 horas
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Pues la mayoría de veces descanso o realizo actividades recreativas

Nombres y Apellidos: Jessica Salazar León

Sexo: Femenino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 12.

Respuesta a la Encuesta N°7

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Es la persona que actúa pensando en su bienestar de ellos y sin afectar a otras personas de su alrededor
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	No
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bulling, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	No
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Aproximadamente 5 a 6 horas por día, lunes a viernes.
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Me dedico hacer pastelería

Nombres y Apellidos: Jhony Zavaleta López

Sexo: Masculino

Edad: 17 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 13.

Respuesta a la Encuesta N°8

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	No
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Que debemos estar bien con la salud
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	Un poco
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	Sí, a veces hay insultos
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Yo viajo los lunes en la madrugada y regreso los sábados en la noche
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Estoy con mi hija

Nombres y Apellidos: Lizet Pérez Díaz

Sexo: Femenino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 14.

Respuesta a la Encuesta N°9

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	Sí
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Estar bien de salud
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	Algo
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	Sí, a veces hay insultos
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Desde las 4 de la tarde hasta las 11 de la noche, de jueves a domingo
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	Me dedico a estudiar

Nombres y Apellidos: Noemí Huaccha Cahuana

Sexo: Femenino

Edad: 16 años

Ciudad: Cajamarca

Tabla 15.

Respuesta a la Encuesta N°10

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?	No
2	¿Qué entiendes por integridad personal?	Que hay que cuidarnos y protegernos
3	¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?	Más o menos
4	¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bulling, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?	A veces
5	¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.	Todos los días desde las 7 de la mañana hasta las 4 de la tarde, menos los domingos
6	Cuando no trabajas, a qué te dedicas.	A pasear

Tabla 16.
Sexo de los adolescentes encuestados.

SEXO	CANTIDAD DE PERSONAS
Masculino	6
Femenino	4

Fuente: Elaboración Propia



Figura 11. Adolescentes por sexo

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La tabla N°16 en conjunto con la figura N°1 nos señala la cantidad de adolescentes por sexo; 4 adolescentes de sexo femenino que corresponde a un (40%), 6 adolescentes de sexo masculino que corresponde a un (60%), teniendo un total de 10 adolescentes encuestados; dándonos a conocer que tanto adolescentes mujeres como varones trabajan, siendo predominante el número de hombres de la muestra pactada.

Tabla 17.

Edad de los adolescentes encuestados.

EDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
16	6
17	4

Fuente: Elaboración propia



Figura 12. Edad de Adolescentes

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La tabla N°17 en conjunto con la figura N°2 nos señala la cantidad de adolescentes por edad; 6 adolescentes tienen 16 años que corresponde a un (60%), 4 adolescentes tienen 17 años que corresponde a un (40%). El rango de personas fluctúa entre 16 y 17 años, siendo menores de edad.

Basada en la pregunta N°1 de la encuesta: **¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?**

Tabla 18.

Integridad personal

NO/SI	CANTIDAD DE PERSONAS
NO	4
SI	6

Fuente: Elaboración propia

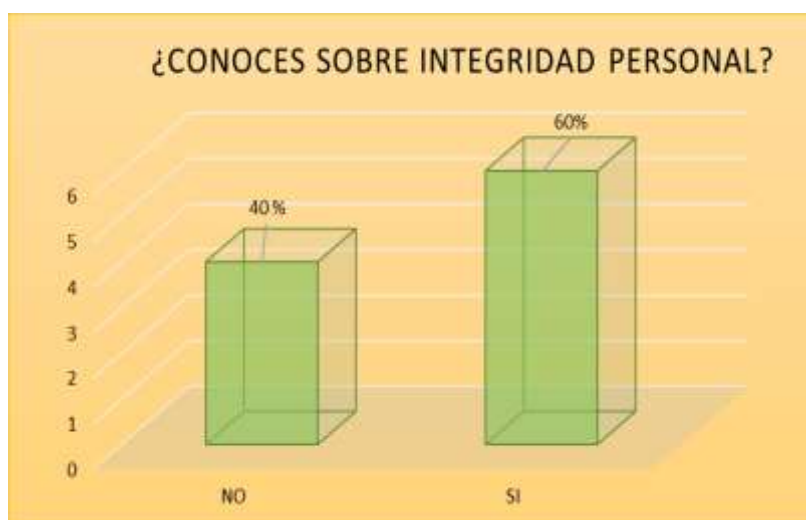


Figura 13. Elaboración basada en la tabla N°18

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°18 en conjunto con la figura N°3 nos señala los resultados de la pregunta N°1 de la encuesta, acerca de si los adolescentes conocen o no sobre la integridad personal, 4 adolescentes respondieron que NO conocen sobre el tema, correspondiente al (40%) y 6 adolescentes afirmaron que, SI conocen sobre la integridad personal, correspondiente al (60%), índice importante en que los adolescentes trabajadores conozcan sobre el tema de investigación.

Basada en la pregunta N°2 en la encuesta: **¿Qué entiendes por integridad personal?**

Tabla 19.

Los adolescentes conocen sobre la integridad personal

INTEGRIDAD PERSONAL	CANTIDAD DE PERSONAS
Estar bien de Salud y no tener maltratos físicos	8
Cuando eres considerado de buena manera en un grupo de trabajo.	1
No Sabe	1

Fuente: Elaboración propia



Figura 14. Elaboración basada en la tabla N°19

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°19 en conjunto con la Figura N°4 nos señala los resultados de la pregunta N°2 de la encuesta, acerca de qué entiende por integridad personal, 8 adolescentes indicaron estar bien de salud y no tener maltratos físicos, 1 adolescente respondió en su definición cuando eres considerado de buena manera en un grupo de trabajo, y; 1 adolescente no sabe con respecto al tema.

Afirmamos que los adolescentes conocen sobre el tema, pero no dan una correcta definición sobre lo que es integridad personal, por lo que es una inquietud en la comunidad Cajamarquina y que debemos preocuparnos por ello.

Basada en la pregunta N°3 de la encuesta: **¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?**

Tabla 20.

Integridad Física

SUFRES DE MALTRATO, AGRESIÓN FÍSICA	CANTIDAD DE PERSONAS
NO	6
SI	4

Fuente: Elaboración propia



Figura 15. Elaboración basada en la tabla N°20

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°20 en conjunto con la figura N°5 nos señala los resultados de la pregunta N°3 de la encuesta, acerca de si los adolescentes sufren maltrato, agresión o lesión física (integridad física) al momento que se encuentran laborando en su centro de trabajo; los adolescentes

respondieron que 4 de ellos sufren maltrato correspondiente a un (40%), y; 6 adolescentes no sufren maltrato correspondiente a un (60%).

Afirmamos que 4 menores de edad, son vulnerados en su derecho a la integridad física, por lo que estos adolescentes deberían renunciar a su trabajo; y denunciar a las personas que están vulnerando este derecho y de esa forma eliminar o reducir el maltrato físico.

Basada en la pregunta N°4 de la encuesta: **¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bulling, insulto o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?**

Tabla 21.

Integridad Psíquica

HAS SUFRIDO BULLING, INSULTO O AMENAZAS EN TU CENTRO DE TRABAJO	CANTIDAD DE PERSONAS
NO	4
SI	6

Fuente: Elaboración propia



Figura 16. Elaboración basada en la tabla N°21

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°21 en conjunto con la figura N°6 nos señala los resultados de la pregunta N°4 de la encuesta, acerca de si los adolescentes sufren de bullying, insultos o amenazas verbales (integridad psíquica) al momento de que se encuentran laborando en su centro de trabajo; los adolescentes respondieron que 4 de ellos no sufren de bullying o amenazas correspondientes a un (40%), y; 6 adolescentes si sufren de bullying correspondiente a un (60%).

Afirmamos que de los 10 adolescentes encuestados; 6 menores de edad en su centro laboral son vulnerados en su derecho a la integridad psíquica, donde la mayoría de veces estos adolescentes sufren insultos por parte de sus empleadores o compañeros de trabajo, tema que se debería erradicar en cualquier lugar de nuestro País.

Basada en la pregunta N°5 de la encuesta: **¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.**

Tabla 22.

Integridad moral – horario de trabajo

HORAS TRABAJADOS SEMANALES	CANTIDAD DE PERSONAS
Menos de 36 horas	4
36 horas	1
Más de 36 horas	5

Fuente: Elaboración propia



Figura 17. Elaboración basada en la tabla N°22

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La tabla N°22 en conjunto con la figura N°7 nos señala los resultados de la pregunta N°5 de la encuesta, acerca de sus horarios de trabajo, respondieron que 4 adolescentes trabajan menos de 36 horas semanales, correspondiente a (40%), 1 adolescente trabaja 36 horas semanales, correspondiente a (10%), y 5 adolescentes trabajan más de 36 horas semanales, correspondiente a (50%). Afirmamos que 5 adolescentes trabajan menos o igual a 36 horas semanales, por lo que este rango según el Código de Niños y Adolescentes, corresponde a adolescentes entre 15 y 17 años de edad, por lo que señalamos que estos adolescentes no se encontrarían vulnerando su derecho a la integridad moral. Y respecto a los 5 adolescentes restantes, según la encuesta se aprecia que estos menores de edad están siendo vulnerados en su derecho a la integridad moral ya que superan más de 36 horas de trabajo semanales, no cumpliendo con lo que señala el Código de Niños y Adolescentes en su artículo 56°.

Basada en la pregunta N°6 de la encuesta: **¿Cuándo no trabajas, a qué te dedicas?**

Tabla 23.

Integridad moral - que haces cuando no trabajas

A QUÉ TE DEDICAS CUANDO NO TRABAJAS	CANTIDAD DE PERSONAS
Estudiar y Hacer las tareas.	5
Realizar actividades recreativas.	4
Estar con mi hija.	1

Fuente: Elaboración propia



Figura 18. Elaboración basada en la tabla N°23

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La tabla N°23 en conjunto con la figura N°8 nos señala los resultados de la pregunta N°6 de la encuesta, acerca de que cuando no trabajan los adolescentes, a qué se dedican; y, respondieron, 5 adolescentes estudian y hacen sus tareas, 4 adolescentes realizan actividades recreativas y 1 adolescente se dedica a estar con su hija.

La encuesta se realizó con el fin de desarrollar el objetivo 2, que es analizar la integridad personal de los adolescentes que trabajan; y afirmamos que la mayoría de los 10 adolescentes entre 16 y 17 años de edad, son vulnerados en su derecho a la integridad personal (física, psíquica y moral), por lo que esta situación es preocupante para la comunidad Cajamarquina, y se debería erradicar esta vulneración, para el bienestar de los menores de edad que trabajan.

3.3. Resultados para el objetivo N°3: Describir los casos de vulneración al derecho de la integridad personal de adolescentes que trabajan en transporte y restaurantes, en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019. Para probar este objetivo, se visitó las oficinas de SUNAFIL sede Cajamarca, para solicitar información acerca de los casos que ellos tenían registrados, de adolescentes trabajadores en forma dependiente y se nos brindó lo solicitado (Tablas 24 y 25).

Tabla 24.

Cuadro Estadísticos de adolescentes trabajadores de Cajamarca 2018

N°	Orden de Inspección	Origen	Razón Social	RUC	Actividad Económica	Materia	Acta de Infracción	Expediente Sancionador	Número de niños laborando	Edad de menores	Remuneración	Tipo de contrato	Condición Laboral	Horario de trabajo
1	317-2018	Denuncia	Rodríguez Alaya Gilberto	10423395007	Restaurantes, Bares Y Cantinas	Trabajo de adolescentes menores de 18 Años (14 a 17 años de edad) Trabajos Peligrosos para las y los adolescentes (Decreto Supremo N° 003-2010	Acta De Infracción N° 160-2018-SUNAFIL/IRE-CAJ	Exp. Sancionador N° 047-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ	1	16 años	S/ 15 diarios, aprox.	Sin Contrato	Informal	17.00 pm a 00.30 am

Fuente: SUNAFIL

Tabla 25

Cuadro Estadístico de adolescentes trabajadores Cajamarca 2019

N°	Orden De Inspección	Origen	Razón Social	Ruc	Actividad Económica	Materia	Acta De Infracción	Expediente Sancionador	Número De Niños Laborando	Edad De Menores	Remuneración	Tipo De Contrato	Condición Laboral	Horario De Trabajo
1	237-2019	Op De Fiscalización de Derechos Fundamentales - Trabajo Infantil - Feb 2019 - Ire Caj	Sánchez Zevallos José Roberto	10424555470	Otros Tipos De Transporte Regular De Pasajeros	1.Trabajo de Adolescentes menores de 14 Años. Prevención Y Erradicación Del Trabajo Infantil 2. Prevención De Riesgos 3. Prevención, Erradicación Del Trabajo Infantil.	Acta De Infracción N° 029-2019-Sunafil/Ire-Caj	Exp. Sancionador N° 071-2019-Sunafil/Ire-Caj	1	16	S/ 30 Soles Por Día	Sin Contrato	Informal	8.00 am a 6.00 pm
2	648-2019	Operativo De Fiscalización En Materia De Trabajo Infantil Y Trabajo Adolescente - Junio 2019 - Ire Caj	Gilmer Cárdenas Ramos	10046996118	Otros Tipos De Transporte Regular De Pasajeros	1.Trabajo de adolescentes menores de 18 Años. Prevención Y Erradicación del Trabajo Infantil 2. Trabajos Peligrosos para los adolescentes (D.S. N° 003-2010 - Prevención de Riesgos 3. Trabajos Peligrosos para las y los	Acta de Infracción N° 156-2019-Sunafil/Ire-Caj	Exp. Sancionador N° 208-2019-Sunafil/Ire-Caj	1	17	No Especifica	Sin Contrato	Informal	10.00 hrs. a 19.00 hrs

3	667-2019	Denuncia	Valdivia Chilon Antolino	102673295 20	Otros Tipos De Transporte Regular De Pasajeros	Adolescentes (D.S. N° 003- 2010 - Prevención Y Erradicación del trabajo infantil. 1.Trabajo de adolescentes menores de 18 Años. Prevención y Erradicación Del Trabajo Infantil 2. Trabajos Peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003- 2010 - Prevención De Riesgos 3.Trabajos peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003- 2010 - Prevención Y Erradicación Del Trabajo Infantil.	Acta De Infracción N° 145- 2019- Sunafil/I re-Caj	Exp. Sancionad or N° 191-2019- Sunafil/Ir e-Caj	1	17	S/ 45 Soles Por Día	Sin Contrato	Informal	5.00am a 7.00 pm
---	----------	----------	--------------------------------	-----------------	---	--	--	--	---	----	------------------------	-----------------	----------	------------------------

Fuente. SUNAFIL

Con estos datos, se pudo conocer las condiciones laborales en las que se encontraban laborando cuatro adolescentes los mismos que se detallan a continuación:

3.3.1. Caso N°1, con orden de inspección SUNAFIL N°317-2018, inspección originada por denuncia, el caso correspondiente a una adolescente de 16 años de edad; la empresa privada en la que se la encontró laborando, pertenecía al rubro de restaurantes, bares y cantinas, en la que se desempeñaba como mesera de pollería.

Tabla 26.

Cuadro estadístico del caso N°1 - 2018

Materia	Condición	Edad de adolescente	Condición laboral	Remuneración	Tipo de contrato	Horario de trabajo
Trabajo de adolescentes menores de 18 años (14 a 17 años de edad)	Trabajos peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N°003-2010-MIMDES)	16	Informal	S/ 15 diarios aprox.	Sin contrato	17.00 hrs. a 00.30 hrs.

Fuente. SUNAFIL

El trabajo que la adolescente realiza, mesera en restaurante, bar y cantina, es considerado peligroso por su naturaleza, según la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas: “Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas, en establecimientos de consumo inmediato; se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas, de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juego de azar y similares” (D.S. N°003-2010-MIMDES, A12)

La adolescente percibe una remuneración de S/15.00 diarios, aproximadamente; que al mes correspondería S/450.00; esto, trabajando los siete días de la semana, los treinta días del mes, llegaría a percibir cuatrocientos

cincuenta soles; que no alcanza ni a la mitad de una remuneración mínima vital (RMV), que a la fecha es de S/ 930.00 (D.S. N° 004-2018-TR, Art.1°)

En cuanto a la jornada laboral; “el trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales” (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°); observamos, que, en este caso, la jornada de trabajo es de 7,5 horas por día; trabajando 6 días a la semana, corresponde 45 horas; excediendo dramáticamente los dos supuestos dados por la norma. Por otro lado, parte de su horario de trabajo, es realizado por las noches; y, el trabajo nocturno para adolescentes, sin autorización, está prohibido. “Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 19.00 y las 07.00 horas. El Juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes a partir de los quince hasta que cumplan los dieciocho años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias. Fuera de esta autorización queda prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes” (Código de Niños y Adolescentes, Art°57°, pp. 14).

Por su condición laboral de informal, no cuenta con ningún beneficio social, ni si quiera el mínimo que es el relacionado a la salud, establecido en el Código de Niños y Adolescentes, que en su Artículo 64°, señala: “los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones”; todo esto considerando también que el adolescente no cuenta con contrato de trabajo y, “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (D.L.728, Art. 37°)

Como ya lo indicamos, el trabajo que realiza la adolescente, es considerado por los especialistas como trabajo peligroso, por sus condiciones (D.S. N°003-2010-MIMDES), condiciones que se detallan a continuación: Trabajos en jornadas extensas, por encima de las establecidas en el Código de los Niños y Adolescentes (Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes, B1). Trabajos que se realicen con ausencia de medidas sanitarias, de higiene y seguridad (Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes, B2). Trabajos en ambientes de espectáculos o similares, cuando expongan a los adolescentes a riesgos para su integridad física, psicológica y moral (Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes, B7). Trabajos en horarios nocturnos entre las 19:00 y 7:00 horas; siempre que no estén autorizados por el Juez. (Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes, B8).

El trabajo que la adolescente realiza, es considerado peligroso por su naturaleza: “Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas, en establecimientos de consumo inmediato. Se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas, de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juego de azar y similares” (D.S. N°003-2010-MIMDES, A12)

3.3.2. Caso N°2, con orden de inspección SUNAFIL N°237-2019, inspección originada por Operativo de Fiscalización de Derechos Fundamentales - Trabajo Infantil - Feb 2019 - Ire Cajamarca. El caso pertenece a un adolescente de 16 años

de edad trabajando en el rubro de: Otros Tipos de Transporte Regular de Pasajeros, desempeñándose como cobrador de combis de transporte urbano.

Tabla 27.

Cuadro estadístico del caso N°2 - 2019

Materia	Condición	Edad de adolescente	Condición laboral	Remuneración	Tipo de contrato	Horario de trabajo
Trabajo de Adolescentes menores de 14 años. PreVENCIÓN Y Erradicación Del Trabajo Infantil	PreVENCIÓN De Riesgos PreVENCIÓN, Erradicación Del Trabajo Infantil.	16	Informal	S/ 30 por día	Sin contrato	8.00 hrs. a 18.00 hrs

Fuente. SUNAFIL

En este segundo caso, observamos que hay mucha similitud, con el anterior, procedemos a analizarlo y compararlo con la normativa.

La edad del adolescente es de 16 años, el trabajo que realiza, por su condición, es considerado como trabajo peligroso, “el trabajo que se realice en medios de transporte público, interurbano o interprovincial, tales como cobradores, terramozas y otros similares” (D.S. N°003-2010-MIMDES, B3).

Su condición laboral, es de informal; no cuenta con ningún beneficio social y le correspondería, considerando lo prescrito en el Art. 64° del Código de Niños y Adolescentes: “Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas

disposiciones”. Y, lo prescrito en el Art. 61°, de la misma Ley: “El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares”; todo ello, amparándose también en su condición de que no cuenta con contrato de trabajo, y ello conlleva a presunción de la existencia de un contrato indeterminado, “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (D.L.728, Art. 37°)

Con respecto a su remuneración, podemos verificar que es de S/30.00 por día; es decir que al mes obtiene una remuneración de S/720.00; esto calculándose con 6 días a la semana, de trabajo (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°), cantidad que se encuentra por debajo de una remuneración mínima vital, actual, S/930.00 (D.S.N°005-2016-TR)

Su horario de trabajo, que va desde las 8 de la mañana, hasta las 6 de la tarde, cubriéndose un total de 10 horas diarias de trabajo, es un total exceso. Según norma, sólo debe cumplir con una jornada de máximo 6 horas diarias, o 36 horas semanales (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°)

La Súper Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral sede Cajamarca; realizó esta fiscalización, a diferencia de las demás que fueron por denuncia, esta fue por Operación de fiscalización de derechos fundamentales en cumplimiento de sus funciones, respecto a Prevención De Riesgos; pues como Organismo Supra Sectorial en la prevención de riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S.005-2012-TR, Art. 16°), supervisa y fiscaliza empresas para prevenir, disminuir y/o erradicar peligros y riesgos laborales; “Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan

periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo” (D.S.005-2012-TR, Art. 47°)

Y por Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, como entidad pública involucrada en la implementación de la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021”- ENPETI (D.S.015-2012-TR, Art. 2°).

3.3.3. Caso N°3, con orden de inspección SUNAFIL N°648-2019, inspección originada por Operativo De Fiscalización En Materia De Trabajo Infantil Y Trabajo Adolescente - junio 2019 - Ire Caj, el caso corresponde a un adolescente de 17 años de edad, desempeñándose como cobrador de combis de transporte urbano, esta área, considerada dentro de: Otros Tipos de Transporte Regular de Pasajeros.

Tabla 28.

Cuadro estadístico del caso N°3 - 2019

Materia	Condición	Edad de adolescente	Condición laboral	Remuneración	Tipo de contrato	Horario de trabajo
Trabajo de adolescentes menores de 18 Años. Prevención y Erradicación Del Trabajo Infantil Trabajos peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003-2010 - MIMDES)	Trabajos Peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003-2010 - MIMDES)	17	Informal	No especifica	Sin contrato	10.00 hrs. a 19.00 hrs

Fuente. SUNAFIL

Analizando las condiciones laborales, en el presente caso, según la normatividad, el trabajo realizado en transporte público, para adolescentes, es considerado como trabajo peligroso por su condición (D.S.N°003-2010-MIMDES, B3); además, observamos que no especifica la remuneración que el adolescente percibe, su condición laboral, es de informal; no cuenta con ningún beneficio social y le correspondería, considerando lo prescrito en el Art. 64° del Código de Niños y Adolescentes: “Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones”. Y, lo prescrito en el Art. 61°, de la misma Ley: “El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares”; todo ello, amparándose también en su condición de que no cuenta con contrato de trabajo, y ello conlleva a presunción de la existencia de un contrato indeterminado, “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (D.L.728, Art. 37°)

Con 9 horas de trabajo, excediendo al máximo permitido por la norma: “El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales” (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°), es considerado como Trabajo Peligroso por su condición: “Trabajos en jornadas extensas, por encima de las horas establecidas por el Código de los Niños y Adolescentes” (D.S. N°003-2010-MIMDES, B1)

3.3.4. Caso N°4, con orden de inspección SUNAFIL N° 667-2019 inspección originada por denuncia, el caso corresponde a un adolescente de 17 años de edad, como cobrador de combi, en la ciudad, rubro denominado con el nombre de: Otros Tipos de Transporte Regular de Pasajeros.

Tabla 29.

Cuadro estadístico del caso N°4 - 2019

Materia	Condición	Edad de adolescente	Condición laboral	Remuneración	Tipo de contrato	Horario de trabajo
Trabajo de adolescentes menores de 18 Años. Prevención y Erradicación Del Trabajo Infantil Trabajos peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003-2010 - MIMDES)	Trabajos Peligrosos para las y los adolescentes (D.S. N° 003-2010 - MIMDES)	17	Informal	S/ 45 diarios	Sin contrato	5.00hrs. a 19.00 hrs.

Fuente. SUNAFIL

La remuneración que percibe el adolescente, es de 45 soles diarios, al mes resulta la cantidad de S/1 080.00; considerando que trabaja seis días a la semana como lo establece la jornada de trabajo del adolescente: “El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales” (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°); significaría un buen pago por sus servicios; pero, al mismo tiempo analizamos su jornada laboral que va desde las 5:00 de la mañana hasta las 7:00 de la noche (13 horas de trabajo continuo), excediendo sobre manera, la cantidad de horas de trabajo permitidas para su edad, que líneas arriba se menciona (6 horas diarias); y que esto define al

trabajo realizado por el adolescente, como trabajo peligroso por su condición: “Trabajos en jornadas extensas, por encima de las horas establecidas en el Código de los Niños y Adolescentes” (D.S.N°003-2010-MIMDES, B1)

Su condición laboral, al igual que en los casos anteriores, es de informal; no cuenta con ningún beneficio social y como ya lo hemos demostrado, también le corresponde, considerando lo prescrito en el Art. 64° del Código de Niños y Adolescentes: “Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones”. Y, lo prescrito en el Art. 61°, de la misma Ley: “El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares”; todo ello, amparándose también en su condición de que no cuenta con contrato de trabajo, y ello conlleva a presunción de la existencia de un contrato indeterminado, “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (D.L.728, Art. 37°)

Elaboramos un gráfico estadístico como resumen del análisis de los casos obtenidos:

A. Con respecto a la condición laboral, en la que se encuentran trabajando los adolescentes, en nuestra ciudad:



Figura 19. Condición Laboral

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La condición laboral, en la que fueron encontrados, los adolescentes, en sus centros de trabajo fue, en su totalidad, la de INFORMAL, como se muestra en el gráfico.

B. Con respecto a la remuneración, que perciben por su trabajo, los adolescentes en nuestra ciudad:

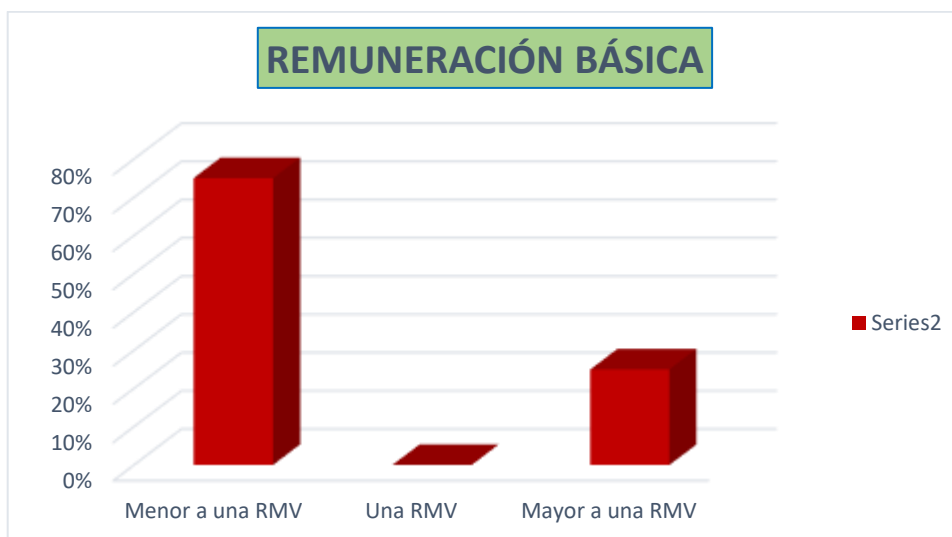


Figura 20. Remuneración Básica

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Como observamos en el gráfico, el 75% de los adolescentes trabajadores, de nuestra ciudad, perciben su remuneración, por debajo de una Remuneración Mínima Vital (RMV), que a la actualidad asciende a S/930.00

C. Con respecto al tipo de contrato laboral, considerándose éste como la principal herramienta que se debe utilizar en el mercado laboral entre el empleador y el trabajador, ya que este vínculo genera derechos y obligaciones entre ambas partes (¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú?, 2018)

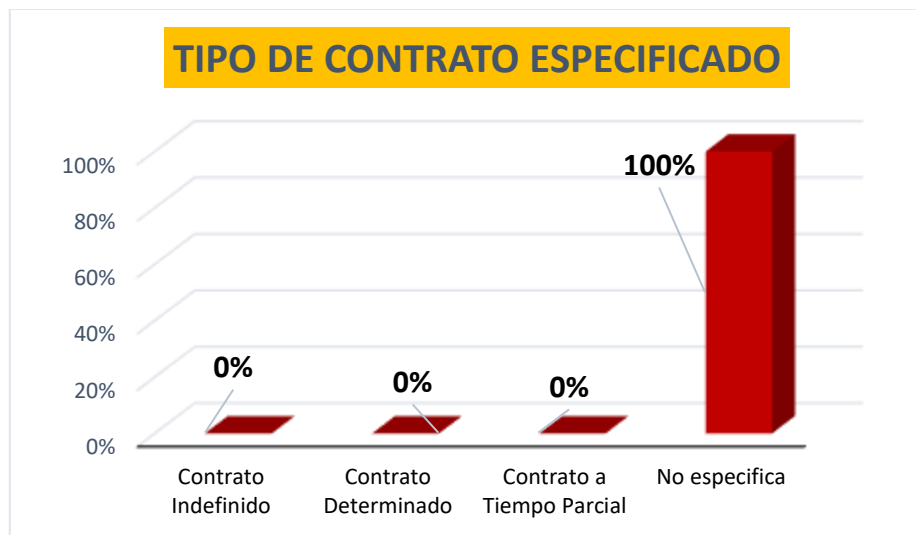


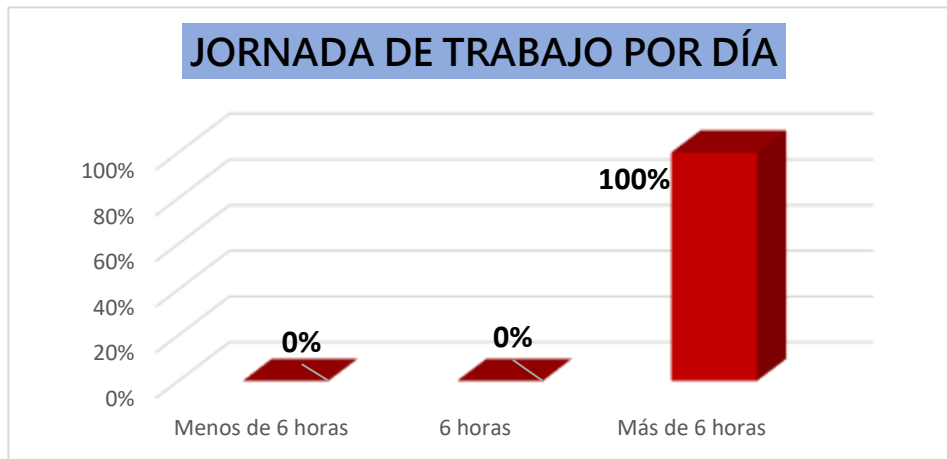
Figura 21. Tipo de contrato especificado

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Observamos que el total, 100%, de los adolescentes no cuentan con contrato de trabajo especificado, establecido con su empleador.

D. Con respecto al horario de trabajo que cumplen estos adolescentes, comparándola con la jornada laboral permitida legalmente.



*Figura 22.*Jornada de trabajo

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

El gráfico nos muestra que el total de los adolescentes observados, trabajan con una jornada laboral, por encima del límite permitido (6 horas por día, como máximo).

3.4. Resultados para el objetivo N°4: Analizar la fiscalización por parte del Estado, sobre los contratos laborales de adolescentes, que vulnera la integridad personal de los mismos, que trabajan en transporte y restaurantes en el distrito de Cajamarca, años 2018-2019. Para probar este objetivo, se utilizó una herramienta de recolección de información: la entrevista, misma que fue hecha a cinco especialistas laborales de SUNAFIL, una especialista Asistente Administrativo Legal; y cuatro Inspectores Auxiliares e Inspectores de Trabajo. Las entrevistas respondidas son las que se presentan líneas más abajo; y, en seguida pasamos a analizar las respuestas brindadas por cada uno de ellos:

Entrevistas respondidas por cada especialista:

Tabla 30

Respuesta a la Entrevista: Dra. Rosita Victoria Silva Pérez

Cargo: Asistente Administrativo Legal

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	Sí, hemos ubicado dos restaurantes que tienen entre sus trabajadores a adolescentes.
2	¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Por denuncia y por operativo de fiscalización.
3	¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	Tres, de los que se pudo comprobar concretamente. Pero se pudo observar que tenían dos adolescentes más, pero adujeron que son hijos de los propietarios.
4	¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	En restaurantes, en hogares. Se pudo hablar rápidamente con dos de ellos, y mencionaron que necesitan del trabajo porque requieren llevar dinero a sus hogares, siendo vital para ellos y sus respectivas familias.
5	¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Pésimas, lamentablemente inadecuadas no apropiadas para laborar. Antihigiénico y húmedo.
6	¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?	Ninguno cuenta con contrato de trabajo, la remuneración que perciben va por debajo del mínimo, cumpliendo un horario de trabajo excesivo e inadecuado.
7	¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?	Definitivamente no, los adolescentes desconocían de sus derechos laborales, y el empleador no los tenía registrados como tal; por lo que tampoco percibían ningún tipo de derechos laborales, sólo su remuneración, ésta muy por debajo del mínimo vital.
8	¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?	Se pudo verificar que existe relación laboral empleador – empleado; puesto que cuentan con horario de trabajo, con hora de ingreso y de salida; los trabajadores recibían órdenes de su empleador, lo que denota una subordinación; y, perciben una remuneración. Se pudo verificar la existencia de los tres elementos.
9	¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?	Cuentan con permiso de sus padres, todos los adolescentes encontraos laborando. Aunque no contaban con ello, por escrito.
10	¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?	Por supuesto que sí, todas las inspecciones realizadas han concluida con un acta de infracción. Y, constantemente la institución verifica, también para advertir, bajo pena de multa, la no contratación laboral de adolescentes.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 31.

Respuesta a la Entrevista: Abog. María del Carmen Calua Marcelo

Cargo: Inspectora auxiliar de Trabajo - SUNAFIL

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	En muchas oportunidades en las cuales me asignaron ordenes de inspección para verificar trabajo adolescente, si se encontraron laborando a adolescentes.
2	¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Hasta la fecha, se me asignó Ordenes de inspección por operativos programados.
3	¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	En cada centro de trabajo visitado (Empresa), se encontró un solo trabajador.
4	¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	Empresa de transporte público, se desempeñaban como cobradores
5	¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Son inseguras dadas la labor que realiza (cobrador de combi)
6	¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?	Se encuentran laborando, sin haber sido ingresados a planilla, sin la remuneración mínima vital, no se encuentran inscritos en el régimen de seguridad en salud ni en la de pensiones, con un horario superior al establecido.
7	¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?	En teoría son los mismos derechos, pero en la realidad no se cumple.
8	¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?	Muchas veces 15 o 20 soles diarios, si tienen un horario de trabajo (07:00 horas hasta 20: horas muchas veces), si existe una subordinación debido a que se encuentran supeditados a las órdenes del propietario del vehículo.
9	¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?	Los menores que fueron encontrados nos tuvieron autorización para trabajar.
10	¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?	El área administrativa reporta los casos encontrados.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 32.

Respuesta a la Entrevista: Abog. Alex Fernando Llanos Arroyo

Cargo: Inspector auxiliar de Trabajo – SUNAFIL

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	Si
2	¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Denuncia
3	¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	01
4	¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	Empresa Constructora, en el área de operaciones.
5	¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Casi nulas
6	¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?	Obrero de construcción civil.
7	¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?	No
8	¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?	930 mensuales, si cuenta con un horario de trabajo y si se encuentra subordinado al empleador.
9	¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?	No
10	¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?	No

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 33.

Respuesta a la Entrevista: Abg. Alexander Eber Zelada Zelada.

Cargo: Inspector auxiliar de Trabajo - SUNAFIL

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	Si (Año 2019)
2	¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Operativo
3	¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	3
4	¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	Transportes urbanos (Combis)
5	¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Condiciones inseguras para el trabajo. Trabajo prohibido de adolescentes.
6	¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?	Informales no estaban en planilla.
7	¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?	Si tienen el mismo derecho, sin embargo, en los casos encontrados eran trabajos prohibidos y que no se pueden autorizar por la autoridad administrativa de trabajo.
8	¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?	30 a 35 soles diarios
9	¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?	No contaban con autorización de los padres; sin embargo, en los casos encontrados eran trabajos prohibidos y que no se pueden autorizar por la autoridad administrativa de trabajo.
10	¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?	Si, regularmente en el transporte urbano.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 34.

Respuesta a la Entrevista: Abg. Edward David Herrera Murrugarra

Cargo: Inspector auxiliar de Trabajo - SUNAFIL

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	A la fecha, durante las actuaciones realizadas por mi persona, detecté 1 adolescente en el año 2019.
2	¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Denuncia, la misma que versaba sobre registro en planilla electrónica.
3	¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	1
4	¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	Empresa papelera. Se encontró un adolescente laborando en área administrativa.
5	¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Condiciones seguras para el trabajo, con el equipo de protección personal adecuado para el área donde ejecutaba sus funciones.
6	¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?	Era un adolescente que se encontraba en modalidad formativa laboral, prácticas pre profesionales y se encontraba registrado en planilla.
7	¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?	Tienen los mismos derechos; no obstante, en el caso indicado en líneas precedentes no se trataba de un trabajador, sino más bien de un personal en modalidad formativa laboral, quienes tienen sus propios beneficios, obligaciones y derechos de acuerdo a la normativa sectorial.
8	¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?	S/. 930.00, sí contaba con horario de trabajo de acuerdo a las prácticas pre profesionales y existía una subordinación con el inspeccionado.
9	¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?	En este caso, al tratarse de prácticas pre profesionales, no es exigible autorización alguna por parte de los padres del menor.
10	¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?	Efectivamente, se maneja un control y se realiza labor de inteligencia a efectos de determinar posibles casos de trabajo infantil o adolescente que se encuentre prohibido, producto de esta labor se generan ordenes de inspección de oficio u operativo, a efectos de prevenir el trabajo infantil o adolescente.

Fuente: Elaboración Propia

La entrevista se realizó con el propósito de conocer si SUNAFIL, como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo (Ley 28806, Art.19°), se encarga de fiscalizar empresas que tengan entre sus trabajadores, a adolescentes; y, si éstas cumplen con las normas laborales en beneficio de sus adolescentes trabajadores; además, de verificar si se cumplen también, con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realizaron 5 entrevistas que contenían 10 preguntas; y, 4 de las entrevistas, fueron aplicadas de manera virtual a inspectores de trabajo; mediante envío a su correo electrónico; y una, al asistente administrativo legal, por vía telefónica.

A continuación, presentamos el resumen de las respuestas dadas a la entrevista, por los especialistas en fiscalización; todas las preguntas realizadas nos ayudan a obtener conocimiento de la función fiscalizadora de SUNAFIL con respecto a adolescentes trabajadores:

Tabla 35.

Respuestas a entrevistas a especialistas fiscalizadores

PREGUNTA	RESPUESTA 1	RESPUESTA 2	RESPUESTA 3	RESPUESTA 4	RESPUESTA 5
¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?	Sí, hemos ubicado dos restaurantes que tienen entre sus trabajadores a adolescentes.	En muchas oportunidades en las cuales me asignaron órdenes de inspección para verificar trabajo adolescente, si se encontraron laborando a adolescentes.	Sí	Sí (Año 2019)	A la fecha, durante las actuaciones realizadas por mi persona, detecté 1 adolescente en el año 2019.
¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?	Por denuncia y por operativo de fiscalización.	Hasta la fecha, se me asignó órdenes de inspección por operativos programados.	Denuncia	Operativo	Denuncia, la misma que versaba sobre registro en planilla electrónica.
¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?	Tres, de los que se pudo comprobar concretamente. Pero se pudo observar que tenían dos adolescentes más, pero adujeron que son hijos de los propietarios.	En cada centro de trabajo visitado (Empresa), se encontró un solo trabajador.	01	03	01
¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?	En restaurantes, en hogares. Se pudo hablar rápidamente con dos de ellos, y mencionaron que necesitan del trabajo porque requieren llevar dinero a sus hogares, siendo vital para ellos y sus respectivas familias.	Empresa de transporte público, se desempeñaban como cobradores	Empresa Constructora, en el área de operaciones.	Transporte urbano (combis)	Empresa papelería. Se encontró un adolescente laborando en área administrativa.
¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?	Pésimas, lamentablemente inadecuadas no apropiadas para laborar. Antihigiénico y húmedo.	Son inseguras dada la labor que realiza (cobrador de combi)	Casi nulas.	Condiciones inseguras para el trabajo. Trabajo prohibido de adolescentes.	Condiciones seguras para el trabajo, con el equipo de protección personal adecuado para el área donde ejecutaba sus funciones.

<p>¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?</p>	<p>Ninguno cuenta con contrato de trabajo, la remuneración que perciben va por debajo del mínimo, cumpliendo un horario de trabajo excesivo e inadecuado.</p>	<p>Se encuentran laborando, sin haber sido ingresados a planilla, sin la remuneración mínima vital, no se encuentran inscritos en el régimen de seguridad en salud ni en la de pensiones, con un horario superior al establecido.</p>	<p>Obrero de construcción civil</p>	<p>Informales, no estaban en planillas.</p>	<p>Era un adolescente que se encontraba en modalidad formativa laboral, prácticas pre profesionales y se encontraba registrado en planilla.</p>
<p>¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?</p>	<p>Definitivamente no, los adolescentes desconocían de sus derechos laborales, y el empleador no los tenía registrados como tal; por lo que tampoco percibían ningún tipo de derechos laborales, sólo su remuneración, ésta muy por debajo del mínimo vital.</p>	<p>En teoría, son los mismos derechos, pero en la realidad no se cumple.</p>	<p>No</p>	<p>Si tienen el mismo derecho, sin embargo, en los casos encontrados eran trabajos prohibidos y que no se pueden autorizar por la autoridad administrativa de trabajo.</p>	<p>Tienen los mismos derechos; no obstante, en el caso indicado en líneas precedentes no se trataba de un trabajador, sino más bien de un personal en modalidad formativa laboral, quienes tienen sus propios beneficios, obligaciones y derechos de acuerdo a la normativa sectorial.</p>
<p>¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?</p>	<p>Se pudo verificar que existe relación laboral empleador – empleado; puesto que cuentan con horario de trabajo, con hora de ingreso y de salida; los trabajadores recibían órdenes de su empleador, lo que denota una subordinación; y, perciben una remuneración. Se pudo verificar la existencia de los tres elementos.</p>	<p>Muchas veces 15 o 20 soles diarios, si tienen un horario de trabajo (07:00 horas hasta 20: horas muchas veces), si existe una subordinación debido a que se encuentran supeditados a las órdenes del propietario del vehículo.</p>	<p>930 mensuales, si cuenta con un horario de trabajo y si se encuentra subordinado al empleador.</p>	<p>30 a 35 soles diarios</p>	<p>S/. 930.00, sí contaba con horario de trabajo de acuerdo a las prácticas pre profesionales y existía una subordinación con el inspeccionado.</p>

<p>¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?</p>	<p>Cuentan con permiso de sus padres, todos los adolescentes encontrados laborando. Aunque no contaban con ello, por escrito.</p>	<p>Los menores que fueron encontrados, no tuvieron autorización para trabajar.</p>	<p>No</p>	<p>No contaban con autorización de los padres; sin embargo, en los casos encontrados eran trabajos prohibidos y que no se pueden autorizar por la autoridad administrativa de trabajo.</p>	<p>En este caso, al tratarse de prácticas pre profesionales, no es exigible autorización alguna por parte de los padres del menor.</p>
<p>¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?</p>	<p>Por supuesto que sí, todas las inspecciones realizadas han concluido con un acta de infracción. Y, constantemente la institución verifica, también para advertir, bajo pena de multa, la no contratación laboral de adolescentes.</p>	<p>El área administrativa reporta los casos estudiados.</p>	<p>No</p>	<p>Si, regularmente en el transporte urbano.</p>	<p>Efectivamente, se maneja un control y se realiza labor de inteligencia a efectos de determinar posibles casos de trabajo infantil o adolescente que se encuentre prohibido, producto de esta labor se generan ordenes de inspección de oficio u operativo, a efectos de prevenir el trabajo infantil o adolescente.</p>

Fuente: Elaboración propia

A la pregunta N°1, **Los inspectores de SUNAFIL, ¿han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?:** coincidieron todos, con responder que sí existen empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes.

A la pregunta N°2, **¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?:** respondieron en igual porcentaje, 50% en ambos, que los operativos se realizaron se dieron tanto por denuncia como por operativo programado.

A la pregunta N°3, **¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?:** en cada centro de trabajo se encontró por lo menos un adolescente laborando.

A la pregunta N°4, **¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?:** su fiscalización la hacen a empresas privadas, desempeñándose en diferentes áreas, transporte público, restaurantes, bares, empresa constructora, empresa papelera, etc.

A la pregunta N°5, **¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?:** el 80% menciona que las condiciones ambientales en las que trabajan los adolescentes, son casi nulas, insalubres, deficientes; pésimas condiciones de salubridad y de seguridad y salud en el trabajo; y el 20%, afirma que el adolescente que fue hallado laborando, mostraba buenas condiciones de salubridad y de protección personal, para la función que estaba realizando.

A la pregunta N°6, **Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?** el 80% asegura que los adolescentes trabajan informalmente, que no se encuentran en planillas, sin la remuneración mínima vital, no se encuentran inscritos en el régimen de seguridad en salud ni en la de pensiones, no cuentan con beneficios sociales; sólo el 20%

coincidió con que el adolescente se encontraba registrado en planilla; pero, pertenecía a la modalidad formativa laboral, prácticas pre profesionales.

A la pregunta N°7, con respecto a, de si **los adolescentes cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada**, la respuesta del 80% de encuestados fue que sí, pero que en la práctica esto no se da, en ninguno de los casos. Sólo en el último caso, tiene sus diferentes beneficios, ello porque el adolescente no era un trabajador; sino más bien, de personal en modalidad formativa laboral, quienes tienen sus propios derechos y obligaciones de acuerdo a la normativa sectorial.

A la pregunta N°8, **¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?:** El 100% ha respondido que, en todos los casos encontrados, cuentan con remuneración, tienen un horario de trabajo y son subordinados de su empleador, lo que lleva a concluir que existe una relación laboral, que existe un contrato de trabajo, entre empleador y trabajador.

A la pregunta N°9, **¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?:** El 100% asegura que no cuenta con permiso, formalmente como tal, aclarando que uno de los casos se trataba de prácticas pre profesionales, ésta no es exigible. Además, que, al tratarse de trabajos prohibidos, la Autoridad Administrativa de Trabajo no brinda autorización.

A la pregunta N°10, **¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?:** constantemente la Institución verifica también, para advertir, bajo pena de multa, la no contratación laboral de adolescentes en trabajos

considerados peligrosos; maneja un control y se realiza labor de inteligencia a efectos de determinar posibles casos de trabajo infantil o adolescente que se encuentre prohibido, producto de esta labor se generan órdenes de inspección de oficio u operativo, a efectos de prevenir el trabajo infantil o adolescente.

La Súper Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sede Cajamarca; realiza fiscalizaciones, en el cumplimiento de sus funciones, respecto a Prevención de Riesgos; puesto que, como Organismo Supra Sectorial en la prevención de riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S.005-2012-TR, Art. 16°), supervisa y fiscaliza empresas para prevenir, disminuir y/o erradicar peligros y riesgos laborales; “Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo” (D.S.005-2012-TR, Art. 47°)

Y también, por Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, como entidad pública involucrada en la implementación de la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021”- ENPETI (D.S.015-2012-TR, Art. 2°).

Así mismo, verifica el cumplimiento y aplicación de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, por parte del empleador.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En la discusión del objetivo uno; las normas nacionales e internacionales protegen y amparan los derechos de los adolescentes trabajadores; analizando estas normas, nos damos cuenta que todas son importantes. Las investigadoras consideramos, que respecto a las normas mencionadas líneas arriba; es primordial la normativa en el ámbito nacional sobre la contratación de los adolescentes; que se encuentra regulado en la ley 27337 de 2000, ley que aprobó el Código de Niños y Adolescentes y el régimen laboral común de los trabajadores adolescentes, comprendido entre los artículos 48 y 68, este código aborda la protección a los niños y adolescentes que trabajan. A si mismo mencionan las condiciones, remuneración, jornada de trabajo, seguridad, salud en el trabajo y las restricciones, que se debe tener en cuenta al momento de contratar a un menor de edad, y las obligaciones que el Estado, a través de sus Instituciones responsables, debe cumplir para lograr el desarrollo integral de los adolescentes. Y en la normativa internacional consideramos la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que protege y ampara al adolescente trabajador, sobre los Convenios 138 (OIT,1973) y 182 (OIT,1999). Además, podemos señalar efectivamente que las normas en el ámbito nacional e internacional son adecuadas a nuestra realidad, respecto a la protección del derecho a la integridad personal de los adolescentes trabajadores en el distrito de Cajamarca.

En la discusión del objetivo dos, nos vimos en la necesidad de realizar una encuesta para analizar y conocer respecto a la vulneración de la integridad personal de los adolescentes planteándonos seis preguntas abiertas respecto al derecho a la integridad personal (física, psíquica y moral), dando viabilidad a las respuestas, por lo que nos damos cuenta que estos menores de edad no tienen idea sobre la definición de integridad personal, viendo esto preocupante y es por ello, que los empleadores en su centros de trabajo abusan de ellos, dándole malos tratos, insultos, y explotándolos en sus horas de trabajo, como se observa en la

encuesta N°6, el 50% de los adolescentes sobrepasan las 36 horas semanales de trabajo, que de acuerdo al Código de Niños y Adolescentes, estas horas no pueden ser mayores a 36 horas semanales entre los 15 y 17 años de edad, como lo señala el código; por lo que consideramos que se está vulnerando su integridad personal de los adolescentes trabajadores.

En la discusión del objetivo tres, para conocer los casos que existen en Cajamarca, de adolescentes trabajadores, solicitamos información a SUNAFIL como “Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo” (Ley 29981, Art.18°). para brindarnos información; y,

“Como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias”. (Ley 29981, Art.1°)

Con la información brindada, se pudo constatar, que efectivamente existen muchos adolescentes que trabajan por cuenta ajena; como lo señala el Expediente Sancionador N°047-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ.; correspondiente al año 2018; con este expediente que ha terminado en sanción, se pudo confirmar también, las condiciones en las que realizan su trabajo, tanto sociolaborales como ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. En la misma condición de sanción, son concluidas las demás fiscalizaciones hechas por SUNAFIL, correspondiente al año 2019: Exp.Sancionador N°071-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ; Exp. Sancionador N°208-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ; Exp.Sancionador N°191-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ.; todas ellas, por trabajadores que se encuentran laborando, sin haber sido ingresados a planilla, sin la remuneración mínima vital, no se encuentran inscritos en el régimen de seguridad en salud ni en la de pensiones, con una jornada laboral por encima del límite permitido por la Ley; en condición de informal, aun concurriendo los elementos para presumir la existencia de un contrato de trabajo: "en toda prestación personal de servicios

remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado" (Decreto Legislativo 728 , Art. 4°). Cabe preguntarnos, entonces: ¿Se respeta el derecho a la integridad personal, de los adolescentes trabajadores? Y nos respondemos que no, considerando que:

“El derecho a la integridad personal es aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta. El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. **La integridad física** implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas **La integridad psíquica** es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales. **La integridad moral** hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones”. (Guzmán, 2007, pp.1)

En la discusión del objetivo cuatro, hemos podido comprobar que SUNAFIL, como Organismo Técnico Especializado, adscrito a la Autoridad Administrativa de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ley 29981, Art.1°); teniendo éste como una de sus funciones, la supervisión y monitoreo del cumplimiento y ejecución de las normas de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI, pp.12), cuyo “objetivo es prevenir y erradicar el trabajo infantil y, prioritariamente, sus peores formas” (ENPETI, pp.12); y, en cumplimiento de lo prescrito en la Constitución Política del Perú Arts. 23° y 24°, específicamente relacionados con el trabajador, atención especial al menor de edad, en respeto de sus derechos constitucionales y el no desmedro de su dignidad personal; fiscaliza a empleadores privados en el cumplimiento de obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como base legal el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL); y la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fiscalizaciones, que se pueden corroborar

con las tablas de información, que se nos brindó por parte de la Asistente Administrativo Legal; tablas que figuran los expedientes de las fiscalizaciones realizadas (Tablas 24 y 25). Por otro lado, también se puede verificar, el trabajo del Estado de proteger a los adolescentes trabajadores por medio de SUNAFIL, a través de la fiscalización, por las entrevistas que se realizó a funcionarios de la entidad como las podemos observar líneas más arriba; y que se encuentran resumidas en la Tabla 35.

4.2 Conclusiones

- En nuestro ordenamiento el trabajo de adolescentes cuenta con protección especial; en el ámbito de la normativa nacional tenemos; la Constitución Política del Perú, Código de Niño y Adolescente, Código civil, y en la normativa internacional tenemos; Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención de los Derechos del Niño. De 12 a 17 años las normas establecen derechos acordes a la edad y la actividad laboral que realicen. Decimos que la más adecuada en su normativa nacional es el Código de Niños y Adolescentes en sus artículos 48 y 68 (Derechos de los adolescentes trabajadores), y las obligaciones que el Estado tiene ante la protección de la integridad personal de los menores de edad; y en la normativa internacional es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como la más pertinente que protege y ampara al adolescente trabajador son los Convenios 138 (OIT,1973) y 182 (OIT,1999). Consideramos que los empleadores, padres o representante legal, desconocen o hacen caso omiso de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores; tampoco hacen uso de la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo; todo ello, viene perjudicando su derecho a la integridad física, psíquica y moral en el adolescente trabajador, por lo que es recomendable que ambas partes (empleador y trabajador), tengan conocimiento de las normas nacionales e internacionales de los adolescentes trabajadores.

- El derecho a la integridad personal involucra la integridad física, psíquica y moral, es uno de los derechos civiles de los adolescentes de tanta importancia y relevancia como lo es el derecho a la vida, buen desarrollo, bienestar y vivir en armonía; como lo prescribe nuestra Carta Magna y el Código de Niños y Adolescentes. En el análisis que se hizo, observamos que es mayormente vulnerado el derecho a la integridad moral, se observa que el (50%) de adolescentes son explotados en sus horas de trabajo, superando las 36 horas semanales laborales entre los 15 y 17 años de edad como lo señala el Código de Niños y Adolescentes y que debe corregirse, por parte de los empleadores, de otro lado los padres de familia deben de conocer el derecho a los adolescentes al momento de trabajar, y así no pisotear a estos menores de edad, ya que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos laborales. Desde la perspectiva de la integridad física en la ciudad Cajamarca se observa que el (40%) de adolescentes sufren de agresión y maltrato físico, y desde la perspectiva de la integridad psíquica en la ciudad de Cajamarca se observa que el (60%) de los adolescentes sufren insultos por parte de sus empleadores o compañeros de trabajo. Esta vulneración del derecho a la integridad personal de los adolescentes debe corregirse por parte de los empleadores y de las personas involucradas y de esa manera generar el bienestar y el buen trato físico, psíquico y moral de los adolescentes en cualquier lugar de nuestro País.

- El trabajo de adolescentes, existe en la ciudad de Cajamarca, como podemos verificar en el reporte brindado por SUNAFIL (Tablas 24 y 25); y están considerados como Trabajos peligrosos para las y los adolescentes. Los trabajos que realizan los adolescentes son informales, vulnerando las normas nacionales que además éstas, están ampradas por las normas e Instituciones internacionales; con jornadas laborales excedidas en su máximo permitido por la norma, con remuneraciones por debajo del mínimo vital, sin haber sido ingresados a planilla, no se encuentran inscritos en el régimen de seguridad en salud ni en la de pensiones, sin ningún beneficio social; de las inspecciones realizadas, todas concluidas con

Acta de Infracción. Infracción tanto por el aspecto laboral como en seguridad y salud en el trabajo.

- El Estado fiscaliza la contratación laboral de adolescentes, en materia del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral D.L. 728 Ley de productividad y Competitividad en el Trabajo; y en materia de seguridad y salud en el trabajo, Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de SUNAFIL sede Cajamarca; este organismo realiza inspecciones por denuncia o por operativos de fiscalización de derechos fundamentales – trabajo infantil. en materia de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, pues SUNAFIL como organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es la entidad pública involucrada en la implementación de la ENPETI (Estrategia Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil 2012 - 2021), por ello, supervisa y monitorea la ejecución e implementación de la estrategia. De igual forma, en materia de trabajos peligrosos para las y los adolescentes amparándose en el D. S. 003-2010-MIMDES Relación de Trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas en las que no podrá ocuparse las y los adolescentes. La vulneración a los derechos laborales de los adolescentes, se sigue observando en la ciudad de Cajamarca, aún con todas las Instituciones y organismos, con los que cuenta el Estado para erradicarlos.

- Finalmente, de acuerdo a nuestro problema planteado, podemos decir que, en los adolescentes trabajadores en el rubro de restaurantes y transporte en la ciudad de Cajamarca, se vulnera el derecho a la integridad psíquica: “(...) **integridad psíquica** es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales”. (Guzmán, 2007, pp.1); puesto que el **exceso de horas de trabajo** disminuye las habilidades motrices, emocionales, e intelectuales, de los adolescentes, son ellos mismos quienes indican que son presa del cansancio físico; y en muchos casos tienen poco tiempo para dedicarlo al recreo y esparcimiento y al desarrollo de sus actividades escolares; pues, en la fig.12, se observa que

todos los casos de adolescentes trabajadores, encontrados por los funcionarios de SUNAFIL, trabajan en jornadas que exceden las 6 horas diarias permitidas como máximas, por la norma, para adolescentes entre 15 y 17 años de edad (Código de Niños y Adolescentes, Art.56°), que son los casos de nuestra investigación.

Desde la perspectiva moral, se vulnera el derecho a la integridad moral: “(...) **integridad moral** hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones” (Guzmán, 2007, pp.1); esto se afirma, debido a que la remuneración que perciben los adolescentes por su trabajo, en el 75% de los casos estudiados (Fig.10), equivale a menos de una remuneración mínima vital; y, el 25% que supera la remuneración mínima vital, se excede en horas de trabajo. La condición de trabajo informal, lo tienen el 100% de los casos, mismos que no cuentan con ningún beneficio sociolaboral, ni seguro de salud, como mínimamente lo señala la Ley 27337 Art. 64°.

Desde la perspectiva física, el trabajo que realizan los adolescentes en el rubro de transporte público, está considerado como trabajo peligroso (D.S.N°003-2010-MIMDES); es decir que se vulnera su derecho a la integridad física, “(...) **La integridad física** implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas” (Guzmán, 2007, pp.1); en adolescentes trabajadores de Cajamarca.

REFERENCIAS

- Benavides, D. y Otros (2019). Trabajo Infantil en el Perú. Obtenido de <http://1207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4043-1-10-20171219%20.pdf>
- Bernuy, O. (2014). Trabajador Adolescente. Actualidad empresarial N°309-Segunda Quincena de Agosto 2014.
- Bobadilla, M. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. Desde el Sur, 12(1), pp.127-139. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000100127&script=sci_arttext
- Bustamante, W. (2001). Código de los Niños y Adolescentes. Lima: Editorial Rodhas.
- Cavalcanti, J. (2019). Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. file:///C:/Users/user/Downloads/728-1433-1-PB.pdf
- Constitución Política del Perú. (1993). Lima: Editorial Berrio.
- Decreto Supremo N° 005-2016-TR
- Defensoría del Pueblo. (2019). Defensoría del pueblo advierte preocupante aumento del trabajo en adolescentes. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/NP-175-19.pdf>
- Díaz, G. (2016). Trabajo Infantil durante la Revolución Industrial. Obtenido de <http://historialara1.blogspot.com/2016/03/el-trabajo-infantil-durante-la.html>

D.S. 003-2010-MIMDES (2018). Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas en las que no podrá ocuparse a las y los Adolescentes Obtenido de https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pe_1156.pdf

GARAVITO, C. (2011). “Asignación de la fuerza laboral juvenil entre trabajo y educación”. Tesis de Doctorado. Escuela de posgrado – PUCP. Obtenido de https://www.academia.edu/14990584/ASIGNACION_DE_LA_FUERZA_LABORAL_JUVENIL_ENTRE_TRABAJO_Y_EDUCACION

Guzmán, J. (2007). El derecho a la integridad personal. Obtenido de <http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalintegridadjmg.pdf>

Hernandez, H. (2015). El trabajo Infantil y la Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ciudad de Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/07/01/Hernandez-Heydi.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Nomos S.A.

Hessen, R. (1962). Effects of the Industrial Revolution on Women and Children. Obtenido de <https://objetivismo.org/el-trabajo-infantil-y-la-revolucion-industrial/>

Jodar, P. (2005). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales. Barcelona

LEY N° 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Obtenido de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)

Mendoza, V. (2018). Análisis jurídico del trabajo infantil en el Perú, desde la perspectiva de la doctrina de protección integral. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12943>

Ministerio de Trabajo y promoción de empleo (2012) Estrategia nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil 2012 – 2021. Obtenido de <http://white.lim.ilo.org/ipecc/documentos/estrategia20122021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido> Base de datos.

Murillo, F. y Román, M. (2014). Consecuencias del trabajo infantil en el desempeño escolar. *Latin American Research Review*, 49.

Neves, J (2001). El trabajo infantil en las acciones de interés público. *Ius et Veritas*, 12(23), pp. 224-236.

OIT(1993). Trabajo infantil peligroso. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C174.

OIT (1999). Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. C182, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C174

- Paz, D. (2007). El trabajo infantil en el Perú. Lima. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:199532/fulltext01.pdf>.
- Pereira, M. & Yale, M (2007). *Número Especial: Trabajo Infantil*. Laboreal V3. Brasil.
- Pineda, S. & Aliño, M. (2019). Concepto de Adolescencia. Obtenido de <https://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/adolescencia/Capitulo%20I.pdf>
- Salazar, M. (1996). Ensayo el trabajo infantil en América Latina. Obtenido de <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/5397/4424>
- Sánchez, A & Tiraboschi, M (2013). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Italia.
- Sapelli, C. & Torche, A. (2004). Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿Dos caras de una misma decisión?. pp. 173-198, 2004.
- Sardegna, P. (2012). El interés superior del niño trabajador y la protección efectiva de sus derechos en argentina. Obtenido de <http://Dialnet-ElInteresSuperiorDelNinoTrabajadorYLaProteccionEfe-3918154%20.pdf>
- Toyama. (2008). La relación laboral: Constitución y Desarrollo. Lima-Perú
- William, C. B. (1984). *Código Civil*. Lima: Editorial Rodhas.

ANEXOS

Anexo 1. Primera solicitud a Sunafil sede Cajamarca.



RUC: 20555195444

Yo, Karla Aguilar Atencio, identificada con DNI. N° 46667388, con correo electrónico: Karla112185@gmail.com, domiciliado en: Jr. Petateros N° 308 de la Jurisdicción del Distrito de Cajamarca, Provincia y Departamento de Cajamarca, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, deseando obtener los expedientes de inspección en el que figure la existencia de menores de edad que se hayan encontrado laborando, en las inspecciones que esta Instituciones ha realizado como parte de sus funciones.

Le agradeceremos nos brinde la información a la brevedad posible y de manera virtual, al correo electrónico antes mencionado.

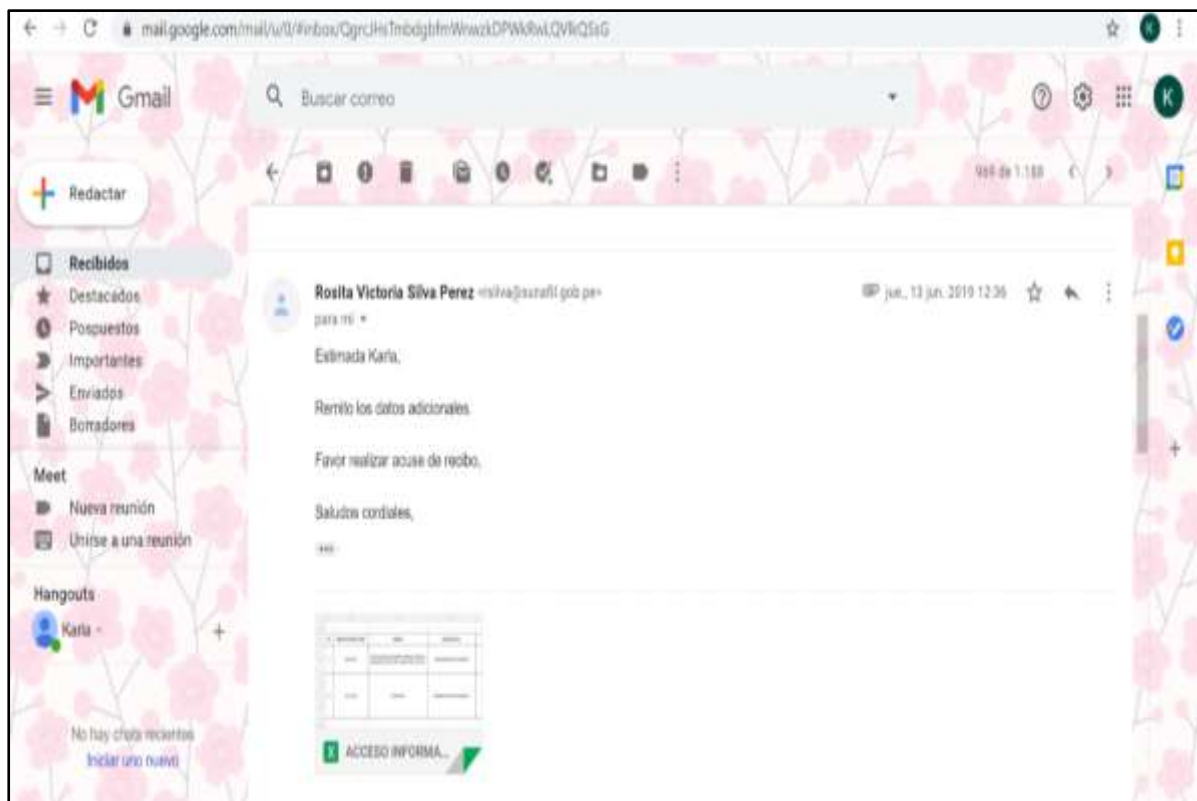
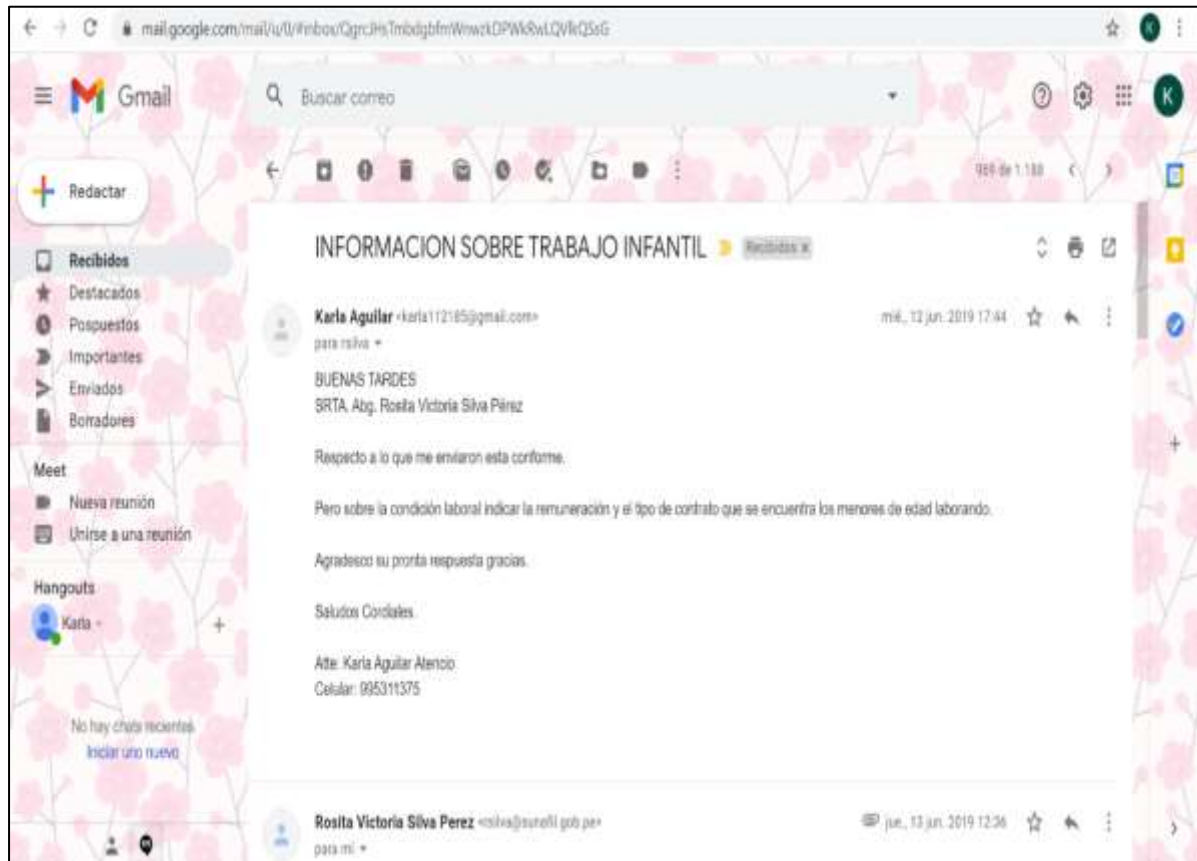
Rogando atienda nuestra solicitud, por ser de derecho.

Cajamarca, 06 de Junio de 2019

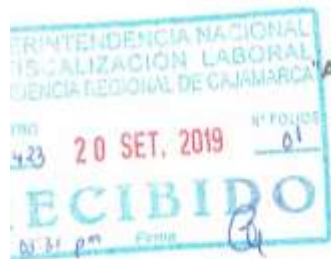
KARLA AGUILAR ATENCIO

DNI. 46667388

Anexo 2. Respuestas al Correo electrónico de Sunafil sede Cajamarca.



Anexo 3. Segunda solicitud a Sunafil sede Cajamarca.



Año de la lucha contra la corrupción e impunidad

SOLICITA: EXPEDIENTES

SRS. SUNAFIL - CAJAMARCA

Yo, Carmen Nélica Gutierrez Marín, identificada con DNI. N° 26710563, con correo electrónico: nelly02_23@hotmail.com, domiciliado en: Jr. San Luis N° 270, de la Jurisdicción del Distrito de Cajamarca, Provincia y Departamento de Cajamarca, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, deseando obtener los expedientes de inspección en el que figure la existencia de menores de edad y/o adolescentes que se hayan encontrado laborando, en las diferentes empresas privadas, como parte de la labor inspectiva de su Institución.

La información solicitada se da con fines educativos. Le agradeceré que la información me brinde por medio virtual, al correo electrónico antes mencionado.

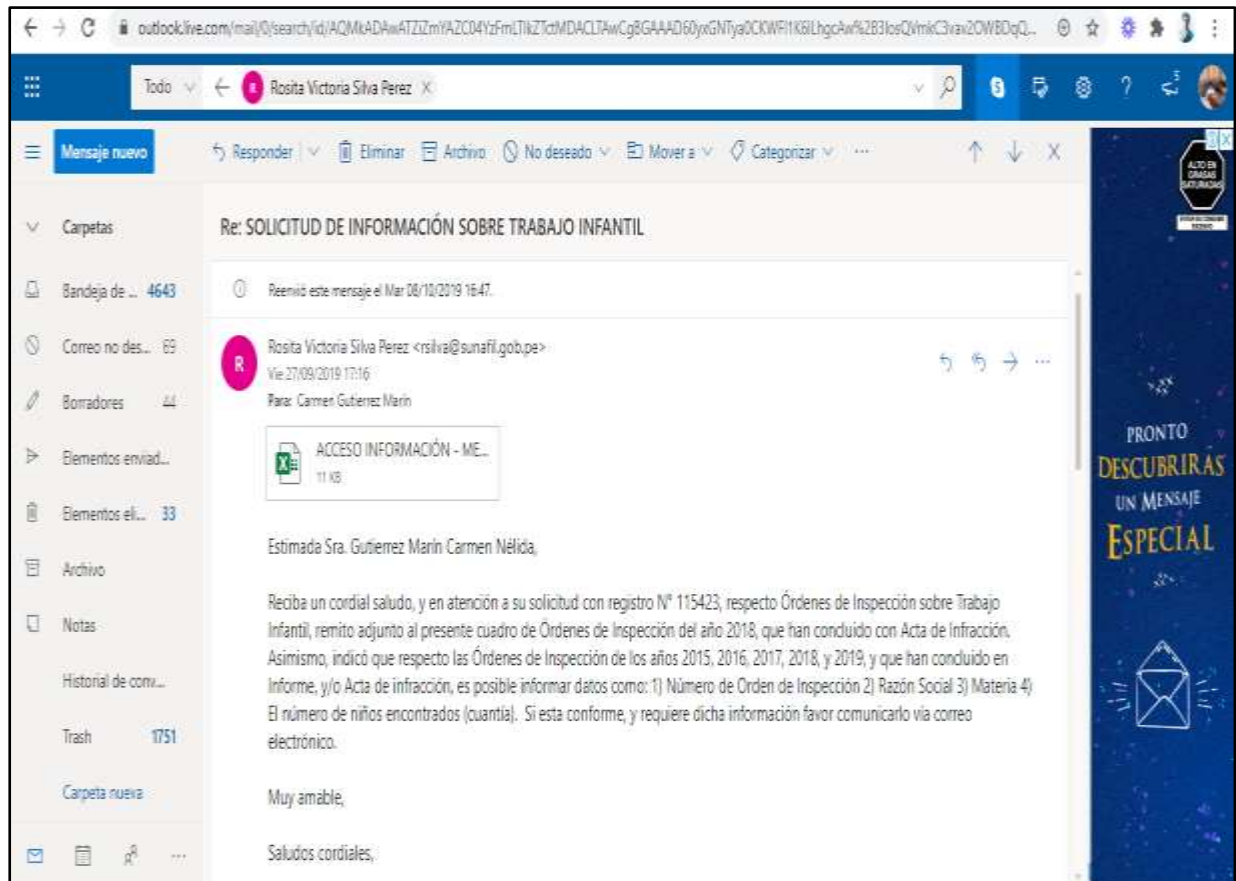
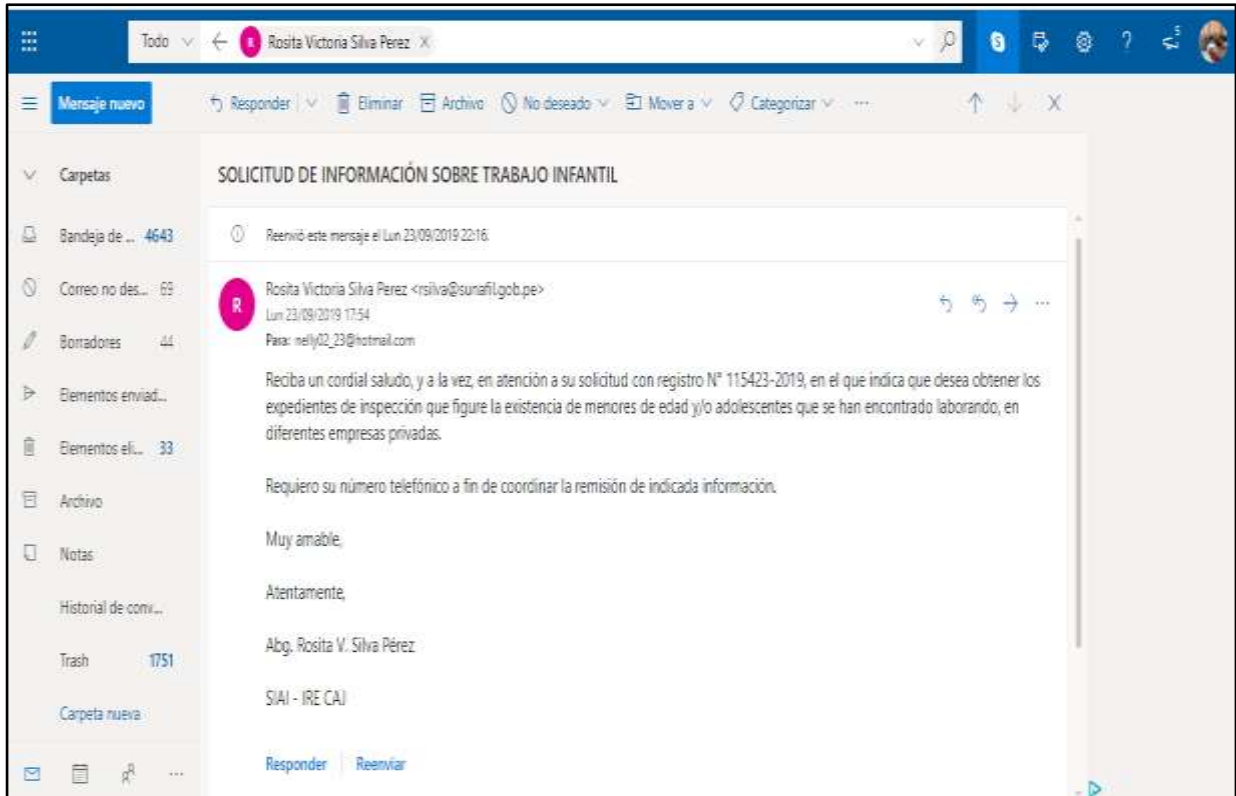
Le agradeceremos nos brinde la información a la brevedad posible y de manera virtual, al correo electrónico antes mencionado.

Rogando atienda nuestra solicitud, por ser de derecho.

Cajamarca, 20 de Septiembre de 2019


CARMEN NÉLICA GUTIERREZ MARÍN
DNI. 26710563

Anexo 4. Respuestas al Correo electrónico de Sunafil sede Cajamarca.



Anexo 5. Guía de preguntas para la entrevista.

Guía de preguntas

La presente entrevista tiene como objetivo conocer sobre adolescentes que se encuentran laborando para una empresa privada, que SUNAFIL haya encontrado en su labor inspectora en el distrito de Cajamarca, en el año pasado.

1. ¿Los inspectores de SUNAFIL, han encontrado empresas que tienen entre sus trabajadores, a adolescentes?
2. ¿La fiscalización fue realizada por operativo cotidiano o por denuncia?
3. ¿Cuántos adolescentes fueron hallados laborando?
4. ¿En qué tipo de empresa y área fueron encontrados laborando?
5. ¿Cuáles son las condiciones ambientales del trabajo?
6. ¿Cuáles son las condiciones laborales, en las que desempeñan su trabajo?
7. ¿Los adolescentes, cuentan con los mismos derechos laborales que tiene un adulto que labora para una empresa privada?
8. ¿Cuál es la remuneración que perciben, cuentan con un horario de trabajo, existe subordinación por parte de su empleador?
9. ¿Los adolescentes tienen permiso de sus padres o apoderados, para realizar ese trabajo?
10. ¿SUNAFIL lleva un control constante de las empresas que tienen como trabajadores a adolescentes?

Fuente:Elaboración propia.

Anexo 6. Encuesta aplicada a los adolescentes.



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
TESIS “LA CONTRATACIÓN LABORAL DE ADOLESCENTES Y LA VULNERACIÓN A SU DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL, EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2018-2019”

Encuesta dirigida a adolescentes que trabajan entre 13 y 17 años de edad, en el distrito de Cajamarca.

Objetivo: Recoger información sobre la integridad personal de los adolescentes que trabajan en el distrito de Cajamarca.

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta, marque con un aspa (x) y responda.

Edad ____ Sexo (x) F ____ M ____

1.- ¿Conoces o has escuchado sobre integridad personal?

SI _____ NO _____

2.- ¿Qué entiendes por integridad personal?

3.- ¿En tu centro de trabajo sufres maltrato, agresión o lesión física al momento que te encuentras laborando?

4.- ¿Alguna vez, cuando te encontrabas laborando en tu centro de trabajo, has sufrido de bullying, insultos o amenazas verbales por parte de tus compañeros de trabajo o empleador?

5.- ¿Cuáles son tus horarios de trabajo? Especifica.

6.- Cuando no trabajas, ¿A qué te dedicas?

Agradecemos tu participación.

Anexo 7. Carta de autorización

