

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**



**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL  
A UN CONTRATO LABORAL COMÚN**

**POR**

**LUIS FERNANDO MOSQUERA DE LA CRUZ**

**LUIS MARCELO VALLE ALVITRES**

**ASESOR**

**GARY EDUARDO CACERES CENTURION**

**Cajamarca – Perú**

**Enero – 2022**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**



**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL  
A UN CONTRATO LABORAL COMÚN**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para  
optar el Título Profesional de Abogado**

**Bach. LUIS FERNANDO MOSQUERA DE LA CRUZ**

**Bach. LUIS MARCELO VALLE ALVITRES**

**Asesor: GARY EDUARDO CACERES CENTURION.**

**Cajamarca – Perú**

**Enero – 2022**

COPYRIGHT © 2019 DE

**LUIS FERNANDO MOSQUERA DE LA CRUZ**  
**LUIS MARCELO VALLE ALVITRES**

Todos los derechos reservados



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL A  
UN CONTRATO LABORAL COMÚN

Presidente: \_\_\_\_\_

Secretario: \_\_\_\_\_

Asesor: \_\_\_\_\_

A:

Nuestros Padres.

# 1. ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

## Tabla de contenido

<b>1. ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS.....</b>	<b>7</b>
<b>2. RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>3. ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>4. CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1.1. Planteamiento del Problema y descripción de la realidad problemática.....	2
1.1.2. Definición del problema.....	4
1.1.3. Objetivos.....	4
1.1.4. Justificación e importancia.....	4
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>6</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes teóricos.....	6
2.2. Marco Histórico.....	16
2.4. Marco conceptual.....	23
2.4.1. En cuanto a la estabilidad laboral.....	25
2.4.2. Pago de CTS.....	26
2.5. Hipótesis.....	28
<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO 3.....</b>	<b>32</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>32</b>
4.1. Tipo de investigación.....	32
4.2. Diseño de la investigación.....	32
4.3. Área de investigación.....	32
4.4. Dimensión temporal y espacial.....	32
4.5. Unidad de análisis población y muestra.....	33
4.6. Métodos.....	33
4.7. Técnicas de investigación.....	33
4.8. Instrumentos.....	33
4.9. Limitaciones de la investigación.....	33
<b>CAPITULO 4.....</b>	<b>34</b>

<b>RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
4.1. Derechos de los trabajadores a tiempo parcial.....	34
4.2. Características de los contratos a tiempo parcial. ....	35
4.3. Proyecto de Ley que otorga derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial .....	43
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>6. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>LISTA DE REFERENCIAS.....</b>	<b>49</b>



## 2. RESUMEN

Con el presente trabajo de investigación busca demostrar las desventajas que tiene el trabajador a tiempo parcial, pues se enfoca en estudiar por qué existe vulneración de derechos hacia los trabajadores a tiempo parcial que tiene su origen en la escasa regulación que tiene esta modalidad contractual. el planteamiento que se dio en la investigación es la de encontrar aquellos factores por la cual los derechos del trabajador son vulnerados o en el caso de que estos no puedan percibir los beneficios sociales que les perteneces por haber sido afectados por la jornada laboral en la que se encontraban, es decir, la desnaturalización de contrato a tiempo parcial a uno laboral común debido a la alteración de la jornada laboral que en un principio estaba planteado en un contrato. En la investigación también se busca encontrar un enfoque constructivo e idóneo para que al trabajador a tiempo parcial no se vea en desventaja ante la escasa regulación existente en nuestro marco legal, para ello, se realizó un proyecto de ley cuya finalidad tiene la de otorgar protección al trabajador a tiempo parcial y los beneficios que tiene que percibir este ante su relación laboral bajo la modalidad a tiempo parcial.

**Palabras Clave:** Part Time, desnaturalización, contrato, vulneración, trabajadores

**Línea de investigación:** La línea de investigación está comprendida en la Regulación Civil y Laboral.

### **3. ABSTRACT**

With the present research work, it seeks to demonstrate the disadvantages that the part-time worker has, since it focuses on studying why there is a violation of rights towards part-time workers that has its origin in the scarce regulation that this contractual modality has. The approach that was given in the investigation is to find those factors by which the rights of the worker are violated or in the event that they cannot receive the social benefits that belong to them because they have been affected by the working day in which were found, that is, the denaturation of a part-time contract to a common labor contract due to the perception of the working day that was initially raised in a contract. The investigation also seeks to find a constructive and adequate approach so that the part-time worker is not at a disadvantage in the face of the scarce regulation existing in our legal framework, for this, a bill was carried out whose purpose is to grant protection to the part-time worker and the benefits that he or she must receive in the face of their employment relationship under the part-time modality.

**Keys Word:** part time, desnaturation, contract, breach, workers.

## **4. CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

En la investigación llevada a cabo se ha podido apreciar los diferentes aspectos en la que se encuentra un trabajador sujeto a un contrato laboral común y el mismo pero sujeto a un contrato laboral a tiempo parcial, sin embargo, las diferencias en las que se constituye cada uno ha sido un punto de debate, es obvio, que un trabajador a tiempo completo va a encontrar muchos beneficios laborales y sociales en las que se encuentra sujeto, a diferencia del que se encuentra sujeto a un contrato a tiempo parcial, pero a pesar de ello, el trabajador a tiempo parcial aunque no goce de todos esos beneficios no es motivo para que se encuentre en una serie de desventajas y aprovechamiento del empleador solo por estar sujeto a tal modalidad.

La presente tesis es llevada a cabo para poder demostrar cuáles son esas desventajas que enfrenta el trabajador sujeto a una contratación a tiempo parcial y la desnaturalización de su contrato a un contrato laboral común lo cual esto se irá enfocando en los diferentes capítulos desarrollados en este trabajo de investigación.

En el capítulo I se enfocará en plantear el problema en el que se encuentra el trabajador a tiempo parcial; en el capítulo II nos enfocamos en todos los antecedentes que han explorado y se relacionan con nuestro tema.

***1.1.1. Planteamiento del Problema y descripción de la realidad  
problemática***

La ley de productividad y competitividad laboral muestra la posibilidad de contratar a trabajadores bajo un régimen de tiempo parcial. La norma permite que un empleador contrate sin limitación alguna a trabajadores bajo esta modalidad especial, pero no definió exactamente como se regulaba este tipo de modalidad contractual. De tal manera el reglamento de la ley de fomento al empleo señala que los trabajadores a tiempo parcial tienen beneficios laborales siempre que para su percepción no se les exija el cumplimiento de 4 horas diarias de labor.

A través de la investigación se ha podido apreciar que la normativa existente era algo vaga acerca del tema, por lo que en el 2018 el MTPE emitió un informe N°136-2018 con el cual aclaraban las dudas acerca del contrato de trabajador a tiempo parcial. Sin embargo, solo se mostraba horarios, salarios, beneficios, porcentaje de trabajadores y no aquella problemática existente en la que enfrenta el trabajador a tiempo parcial actualmente, como la estabilidad laboral, en la mayoría de casos el no pago de CTS, indemnización por despido arbitrario, vacaciones e incluso en el tema de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial a un contrato laboral común y es que la realidad nos muestra que existe un aprovechamiento por parte del empleador al ver que hay ventajas en la ley por su lado, y como el trabajador a tiempo parcial esta sujeto a tal modalidad de contrato pues es más vulnerable por la escasa regulación en nuestro país.

Es bien sabido que un trabajador puede laborar desde 8 horas diarias y 48 horas semanales, claro, esto cuando se habla de un trabajo a tiempo completo, pero es diferente a cuando se menciona un trabajo a tiempo parcial, y es diferente no solo

cuando hablamos de que el horario es menor, sino que también se puede mencionar a los beneficios laborales como diferencia entre uno y otro trabajador. Incluso se podría hablar de la estabilidad laboral y la desnaturalización del contrato part time, tal es el caso en el expediente N°02656-2019-0-1801-JP-LA-03 donde una trabajadora de la entidad de entretenimiento visual CINEPLEX SA es demandada por el pago reintegro de remuneración y beneficios sociales por no haber respetado el contrato en el cual se encontraba sujeta la demandante, pues en el expediente se explica que ella estaba sujeta a un contrato a tiempo parcial y que tal contrato establecía que en ningún caso el promedio de las horas trabajadas en la semana laboral será igual o mayor a 4 horas diarias, caso que en las pruebas otorgadas por la demandante superaban las 4 horas diarias, es más las horas totales que se mostraban en las boletas realizaba un total de 120 horas, lo que demostraba un promedio de más de 4 horas diarias de trabajo y que por lo tanto ella podía gozar con los beneficios laborales que se le brindan a un trabajador a tiempo completo, pero esto era cubierto por la empresa en el concepto de “horas extras”. Hay que entender que un trabajador a tiempo parcial no tiene mucha protección legal, el hecho de que no solo reciba todos los beneficios laborales es poco comparado con la protección que ellos puedan recibir, como por ejemplo la estabilidad laboral o el despido arbitrario, es más fácil despedir a alguien sin razón justa cuando este sujeto a tal modalidad, y muchos de los empleadores o empresas que contratan en este tipo de modalidad contractual se aprovechan de ello. Al ser muy vaga la ley en cuanto el contrato laboral a tiempo o el trabajador a tiempo parcial, este se ve vulnerado en muchos aspectos en la realidad, casos de explotación, discriminación laboral, despidos arbitrarios por quejas por parte de

los trabajadores que quieren hacer respetar sus derechos laborales y constitucionales.

### ***1.1.2. Definición del problema***

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial afectados por la desnaturalización de la jornada laboral en sus contratos?

### ***1.1.3. Objetivos***

#### **Objetivo General**

Determinar los derechos de los trabajadores a tiempo parcial afectados por la desnaturalización de la jornada laboral en sus contratos.

#### **Objetivos Específicos**

Objetivo Específico 1: Determinar los derechos que gozan los trabajadores a tiempo parcial.

Objetivo Específico 2: Analizar cuáles son las características de los contratos a tiempo parcial.

Objetivo Especifico 3: Plantear un Proyecto de ley que otorga derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial.

### ***1.1.4. Justificación e importancia***

La investigación es llevada a cabo con el fin de poder plantear un proyecto de ley que sirva como sustento o protección legal para aquellos trabajadores a tiempo parcial que no se encuentran protegidos por la ley actual, desarrollando así un

método más amplio y no un concepto vago de este tipo de modalidad contractual o protección contra el trabajador a tiempo parcial. Lo que busca esta investigación es que el proyecto de ley trascienda a punto de que se encuentre vigente en la legislación peruana como un concepto completo de la contratación a tiempo parcial y que en ella se encuentren regulados que beneficios y que protecciones va a gozar el trabajador a tiempo parcial, de esta manera, beneficiando no solo a los trabajadores sino también a los empleadores que en su ejercicio de poder hacia el trabajador no se aproveche de este por el estado contractual en el que se encuentre, el alcance de esta investigación e incluso de este proyecto de ley es para todo el estado peruano. La investigación además de la protección y una correcta regulación de lo trabajadores a tiempo parcial ayudara a resolver problemas que se encuentran en el día a día como es en el caso que se ubica en el punto 1.1.1 de la presente tesis acerca de la realidad problemática. En cuanto al valor teórico de la investigación, ayudara a tener un concepto mucho más amplio de lo que se tiene por entendido el trabajo a tiempo parcial, no solo habrá doctrina nacional, sino que también abarca la doctrina internacional, que ayudara a llegar a resolver mayores dudas y solución de los problemas que se irán planteando a lo largo de la investigación.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes teóricos**

Giomar Quispe (2016) en su Tesis “La Jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” que también se enfoca en la contratación part-time en la cual nos menciona que es defectuosa y que a su mismo tiempo también se aprecia la desigualdad y la vulneración de los derechos del trabajador promedio peruano, esto debido a que el problema se genera al entorno de la conceptualización del contrato laboral y el problema que gira a entorno al existente campo aplicativo de los dispositivos legales, por un lado la omisión legislativa del campo de aplicación de la jornada de trabajo para el contrato a tiempo parcial y por otro al error interpretativo del enunciado normativo, haciendo referencia que la segunda es más grave debido a que la legislación peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, percibe una definición débil y parcial al ámbito de su aplicación en cuanto a la jornada laboral a tiempo parcial dejando en claro que el TC no puede conformarse con ofrecer una respuesta fácil, rápida y simplista que se decide cuando no se quiere (o no se puede) resolver el fondo del proceso, que lo único que hace es disminuir las garantías mínimas de los trabajadores contratados a tiempo parcial, dándonos a entender que es el mismo legislador quien está llamando a establecer el campo de aplicación de su jornada de trabajo de dicho régimen laboral”.



Uno de los puntos muy importantes dentro de esta tesis y lo que resalta es el “tiempo del trabajo” puesto que es un elemento estructural de cualquier contrato de trabajo, en la tesis citada nos menciona tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: la ejecución misma de la prestación de servicios que vendría a ser permanencia del trabajador en la empresa; el periodo de temporalidad que va a determinar el tipo o forma de contrato de trabajo y finalmente las repercusiones que genera la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales, brindando puntos requeridos y necesarios para la estabilidad laboral del trabajador como estructura necesaria no solo del contrato de trabajo si no como un medio fundamental para la relación laboral en la que se encuentra sujeto.

La diferencia sustancial que tiene la presente investigación llevada a cabo con la tesis anteriormente citada es la desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral, es decir, que por horas extras en exceso no remuneradas por parte del trabajador este se ve a la obligación de reclamar su derecho de también percibir los beneficios laborales que le corresponden y los derechos que le debería pertenecer como trabajador (CTS, Vacaciones trucas, protección contra el despido arbitrario, etc.).

Consecuentemente la tesis citada se enfoca en plantear la importancia de la jornada laboral del trabajador a tiempo parcial, sin embargo, la presente tesis apunta a que derechos tiene que percibir el trabajador ante el exceso de la jornada laboral y aquellos derechos que son vulnerados ante este aprovechamiento por parte del empleador. Cabe recalcar que en función de

la investigación ambas tesis también tienen en común el concepto base en cuando buscamos acerca de la contratación a tiempo parcial en el marco legal, pues como anteriormente hemos mencionado es muy escasa.

Slina Castro (2018) en su trabajo “La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?”, menciona que, la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que existe un propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades; en razón a ello a través del Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo. En nuestro país, el artículo 2° de nuestra carta magna establece que toda persona tiene derecho a la igualdad; sin embargo, este derecho se ve vulnerado cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niega determinados beneficios sociales. Si bien caben diferenciaciones, éstas deben estar plenamente justificadas. En base al Test de Igualdad en la que la referida en su tesis menciona podemos apreciar que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que, privar a los trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho antes mencionado. Es por ello, que es prioritario establecer que a los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales que

ostentan los trabajadores a tiempo completo en una proporción a las horas que estos trabajan de a fin de evitar un desnivel demasiado grande en los costos de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo”.

La presente tesis va orientada a que por la desnaturalización del contrato laboral por la jornada que sobrepasa el trabajador tiene derecho a exigir los beneficios sociales y derechos que tiene que percibir dicho sujeto con la finalidad de reclamar que tal desnaturalización otorga al trabajador antes mencionado los requisitos necesarios para poder percibir protección y todos los beneficios que la ley otorga, sin embargo, con la tesis citada podemos decir que tiene un enfoque centralizado en la discriminación al trabajador ya que por pertenecer a un contrato diferente, es decir, un contrato a tiempo completo y uno a un contrato a tiempo parcial el segundo no puedan percibir los mismos beneficios que la ley otorga, enfocándose a que existe una discriminación por parte del empleador y del estado a los trabajadores que están sujeto a la modalidad parcial, pues, el hecho de pertenecer a tal modalidad hace que estos no puedan percibir los mismo derechos y beneficios que tiene el trabajador a tiempo completo.

Herrera, Esthefany (2020) menciona en su tesis “Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú”, que En la doctrina nacional, autores han manifestado que aquello que se promovía con el objetivo de generar mayor empleo se ha convertido en clave para entregar condiciones de trabajo precarias por la desregulación de derechos laborales y porque el legislador ha entregado al

empleador beneficios de contratación a tiempo parcial sin restricción alguna, así pues, pueden contratar el número de horas exactas y no necesitan contratar a alguien a tiempo completo. Ahora bien, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el concepto de trabajo a tiempo parcial comprende a “aquella actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”; sin embargo, en un artículo de la Revista Internacional del Trabajo (1997), precisan que, en cada país varía la concepción que comprende el trabajo a tiempo parcial, en tal sentido no existe una concepción homogénea. Con lo antes señalado se puede observar el interés de la OIT de manifestarse sobre este tipo de contratación, además emitiendo el Convenio N° 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la Recomendación N°182 sobre Trabajo a Tiempo Parcial, ambos en el año 1994. En el caso del Convenio N° 175 su objetivo es brindar protección a los trabajadores a tiempo parcial para que comparado al trabajo a tiempo completo sea al menos equiparable, además busca un equilibrio para satisfacer los intereses y necesidades tanto de trabajadores como empleadores (Perú no ha ratificado este Convenio), del mismo modo en la Recomendación N° 182 advierte sobre mínimas condiciones equitativas en razón de compensaciones adicionales al sueldo mínimo vital, acceso a beneficios sociales, programación de vacaciones anuales, entre otros”.

La presente tesis se enfoca en explicar que la desnaturalización del trabajador a tiempo vulnera los derechos del trabajador y como el no poder

percibir los beneficios sociales, la diferencia de esta tesis con la anterior citada es que, en la presente investigación envuelve las consecuencias que trae consigo la desnaturalización del contrato a tiempo parcial incluyendo las vacaciones no percibidas por el trabajador a tiempo parcial, que es el caso de la tesis de “Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú” pues en ella se enfoca en el desconocimiento o la aplicación errónea de los convenios de la Organización Internacional del trabajo, que a diferencia de la nuestra engloba otros beneficios laborales e incluso derechos que son vulnerados por la desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral e incluso en la doctrina hacemos crítica a la escasa regulación que existe en referencia al contrato a tiempo parcial.

Chinchay, Mayra (2020) menciona en su tesis “Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”, se enfoca en que la realidad problemática en el Derecho Laboral peruano reconoce la necesidad de fomentar el empleo como medio de desarrollo y garantizar el acceso a través de diferentes mecanismos encaminados a concretar que el empleo laboral sea un derecho constitucional con sujeción a la ley. Para esto existen diferentes normas que ayudan a concretar dicho fin, como la Ley General de trabajo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dada por el DS 003- 97 y su reglamento dado por DS 001-96, sin embargo, y en lo que atañe a la problemática del presente estudio se analizó de

manera precisa la modalidad de contratación laboral a tiempo parcial, modalidad que nuestro sistema jurídico no ha logrado concretar de forma exacta puesto que a través del tiempo las normas antes mencionadas no han logrado enmarcar las condiciones y presupuestos que deben darse para que dejen de existir vacíos o vicios en su interpretación, inclusive, y en un intento por resolver este caos el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizó el informe 136-2018 que deja más interrogantes que respuestas pues solo añade una postura de interpretación sobre los artículos 11 y 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que versan sobre los trabajadores sujetos a la modalidad de tiempo parcial”.

El concepto que tiene la tesis citada con la presente investigación es casi similar pues en ambas encontramos la escasa regulación en cuanto al trabajador a tiempo parcial, sin embargo, aunque es similar en el concepto referente al marco legal, la presente tesis engloba en cuanto a la desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral, es decir, el exceso de horas extras llevadas a cabo por el trabajador en pedido del empleador y que por ende el trabajador tiene derecho a reclamar los beneficios sociales y derechos que por ley le deberían pertenecer, también hacemos énfasis en cuanto al concepto vago que existe en la normativa peruana y en los convenios, pues la falta de regulación dificulta el poder resolver problemas relacionados con el trabajador a tiempo parcial, lo que limita su protección y concluyendo más en los beneficios del empleador que la del trabajador en cuanto la ley establece.

Benavidez, Julianna (2020) en su tesis “La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, menciona que, Según datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fueron presentados 200.000 contratos a tiempo parcial entre el año 2009 al 2014 en nuestro país. Es precisamente la escasa regulación de los contratos a tiempo parcial lo que a ha motivado que esta figura jurídica sea mayormente utilizada en el sector privado, evidenciando que la demanda es elevada y genera preocupación respecto de estado de indefensión en el que se encuentran los trabajadores pues no cuentan con protección respecto a la vulneración de sus derechos personales y laborales. El fundamento para la extensión de la protección de un trabajador contratado a tiempo parcial va a ser en primer lugar la dignidad como valor central y fundamentales, pues de ella emanan los demás derechos fundamentales inherentes al ser humano y los cuales se encuentran Constitucionalmente protegidos. Nuestra Constitución establece en el Art. 1 que el Estado y la sociedad tienen como fin supremo, el respeto de la dignidad de la persona humana; de tal modo que es el precepto más importante y central de todo el ordenamiento jurídico peruano”.

La presente investigación se diferencia de la anterior citada en el aspecto a que no solo nos enfocamos en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador sino también en que busca la oportunidad de que el trabajador a tiempo parcial cuyo contrato ha sido desnaturalizado

tenga el derecho y la obligación de reclamar los beneficios que por ley se le deben otorgar, por otro lado, también se plantea un proyecto de ley en busca de solucionar o dar protección a los trabajadores cuyos contratos han sido mal ejecutados o el caso en que el empleador por tener mayor beneficio por parte de la legislación peruana se aproveche del trabajador.

Oliva Marisol (2020) menciona en su tesis “El contrato a tiempo parcial en el Perú” que, la finalidad de los contratos a tiempo parcial debería ser, por un lado, conciliar la vida personal y laboral de los trabajadores; y, por otro, fomentar la productividad y competitividad empresarial; es decir, tiene como fin generar un doble beneficio. No obstante, en el Perú, se observa que la regulación y el uso del mismo en el ordenamiento jurídico peruano se encuentran orientados al solo beneficio del empleador, con lo cual se estaría desvirtuando la figura. Resultaría necesario que la normativa laboral peruana regule la exigencia de una cláusula que contenga la causa objetiva del contrato a tiempo parcial, a fin de justificar el rompimiento de la regla general de contratación a tiempo completo, es decir, de sustentar el carácter excepcional de la contratación. Este sustento debería encontrarse relacionado con la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador y las necesidades del empleador, bajo la premisa de que estos objetivos constituyen la finalidad de los contratos a tiempo parcial”.

La presente investigación llevada a cabo a diferencia de la tesis citada se centra no solo en encontrar un concepto adecuado de la contratación a tiempo parcial, pues en búsqueda de esta, también



buscamos la solución de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral a través de un proyecto de ley que regule la debida protección y los beneficios que por ley le deben corresponder antes la no debida ejecución del contrato por parte del empleador.

Gayoso, Giancarlo (2018) en su tesis “La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”, menciona que, la legislación nacional ha creído conveniente establecer limitaciones en la percepción de ciertos beneficios a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas diarias o su promedio semanal. Estos son la compensación por tiempo de servicios, el descanso vacacional y la protección contra el despido arbitrario. Esto se debe a que los trabajadores a tiempo parcial se distinguen principalmente de los trabajadores a tiempo completo por la reducción de la jornada. Es este el elemento que los diferencia. No obstante, no cabe duda que ambos trabajadores se encuentran sometidos al mismo tipo de riesgo frente a la posibilidad de ser cesado de sus labores y, por tanto, cuando una norma busca paliar los efectos del desempleo al que se verá enfrentado el trabajador, no encontraría fundamento o razón para hacer una diferenciación de aquellos trabajadores que laboraron una jornada menor”.

La presente tesis a diferencia de la investigación anteriormente citada es que se enfoca en la violación del contrato a tiempo parcial por parte del empleador es decir la desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral que trae consigo la vulneración de ciertos

derechos y se excluye de sus beneficios sociales, sin embargo, en ese punto trata de dar solución de que los trabajadores tienen derecho y obligación de reclamar sus derechos como trabajadores a tiempo completo es decir percibir todos los derechos que por ley están obligados a obtener, así como también la debida protección de los derechos del trabajador que se configura a tal modalidad, en cuanto a la tesis citada tiene como enfoque y la cual se aprecia es que la regulación peruana vulnera el principio-derecho de igualdad cuando excluye de ciertos beneficios sociales a los trabajadores contratados a tiempo parcial, sin razón que lo justifique.

## **2.2.Marco Histórico**

El Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales de la Unión Europea celebrado en 1997 establece la siguiente definición del trabajo a tiempo parcial: “Se considera trabajador a tiempo parcial a aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un período medio de empleo de hasta un año, son inferiores a las horas normales que realiza un trabajador a tiempo completo comparable”.

A pesar del concepto anterior se debe entender que cada país tiene un concepto único sobre el trabajo a tiempo parcial, la cual al momento de comparar nos encontramos en la dificultad de poder comprenderlas. Sobre todo, cuando no existe una definición internacional sobre el mínimo de horas semanales que constituyen trabajo a tiempo completo, entendemos que existe una línea divisora ya que existe un significado diferente según las bases que tiene cada país.

En Perú si hay una institución propia de la flexibilidad laboral que se caracterice por una desregulación total, ésta es la contratación a tiempo parcial. El desconcierto interpretativo del contrato a tiempo parcial en nuestro país se debe fundamentalmente al laconismo legal. Los escasos estudios doctrinales sobre este tema han concluido que nuestra legislación padece de una ausencia de definición del tiempo parcial. A pesar de eso, hay que resaltar que esta anomia legislativa ha sido interpretada por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, por lo que los empresarios solo están obligados a registrar ante el ministerio los contratos de trabajo cuyo promedio de horas sea inferior a cuatro horas diarias. Por eso, aunque la definición del MTPE hace referencia solo a modulo temporal diario, no hay que perder de vista que se refiere al promedio con el fin de aplicarse también a jornadas con horarios dispares.

Uno de los hechos más relevantes en la historia del mercado laboral es el establecimiento de las ocho horas diarias de trabajo que tuvo su origen en Estados Unidos a fines del siglo XIX. Este acontecimiento fue como un hito de los trabajadores para normar el máximo de la jornada laboral; motivo por el cual las ocho horas diarias de trabajo pasaron a formar parte de las nuevas formas de producción, de la transformación del mercado laboral y de la instauración de la flexibilización. Además, este evento trajo consigo la diversificación e incremento de las modalidades de empleo.

En las últimas décadas, como consecuencia de la flexibilización, han surgido diversas alternativas de trabajo que modifican el nivel y la distribución de la jornada laboral. Sobre las políticas de empleo en América Latina.

Tokman (2004, p. 129) señala que “la estabilidad y seguridad laboral han sido reemplazadas, en aras de la mayor eficiencia y competitividad, por la flexibilidad de jornada, de horario, remuneración, de funciones y por la movilidad entre ocupaciones, empresas y sectores”. Esta flexibilización en el mercado laboral peruano fue emprendida en 1991 con el decreto legislativo 728, ley de Fomento de empleo, esta ley sustento su accionar en la flexibilización, desde el despido de los trabajadores hasta los contratos sujetos a modalidad.

Un aspecto importante para poder definir el contexto en el que se produce la expansión del trabajo a tiempo parcial, es encontrando los diferentes aspectos de esta modalidad antes de la flexibilización del mercado laboral peruano, cuyo escenario presentaba un limitado acceso a la información, además de factores de producción constantes en las empresas y el empleo a tiempo parcial después de dicha flexibilización, en la medida que hasta el día de hoy predomina la tercerización de la mano de obra.

Es por eso la importancia de indagar la perspectiva de cada país y el contexto histórico con la finalidad de indagar los tratados comparativos del caso, los mismos que se enfrentan a las realidades y contrastes del mercado laboral.

La legislación peruana no ofrece un título especial para el trabajo a tiempo parcial, pero este se puede definir desde el punto de vista de horas semanales. A raíz de ello consideramos que, el trabajo a tiempo parcial es como toda jornada de trabajo, pero inferior a 35 horas semanales.

La OIT (1994: 175) define al trabajador a tiempo parcial como “aquel cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a

tiempo completo y que puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un tiempo de empleo determinado” y que es un acuerdo voluntario entre el trabajador y empleador. Cuando se habla de la prestación de servicio en una jornada a tiempo parcial, nos referimos a una jornada inferior a la ordinaria del centro laboral. Esta prestación de servicio puede ser de ciertas horas del día, de ciertos días de la semana, de ciertas semanas del mes o de algunos meses del año.

## **2.3. Teorías**

### **2.3.1. Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales**

Esta teoría comprende el estudio de las relaciones entre sujetos individuales y colectivos, y el Estado relativas a una forma específica de trabajo remunerado. El conocimiento de esta teoría es importante, puesto que es necesario que tenga una visión del marco conceptual y la evolución histórica de las relaciones laborales, características de sus actores, empleadores y asociaciones empresariales, funciones del Estado en la conformación de las relaciones laborales, mercado de trabajo, empresas flexibles, globalización económica e integración regional de las relaciones laborales.

Daniel Camacho Monge (2013, p.2) menciona acerca de esta teoría lo siguiente:

*La ideología, disfrazada de teoría, inspiradora de tales propósitos postula que, como cualquier otro bien, la mano de obra debe estar sujeta a la ley de la oferta y la demanda a fin de que su precio se fije equilibradamente y no distorsione las leyes del mercado. De esa manera se facilita el crecimiento y la expansión económicas.*

Esta teoría entorna a los sujetos en cuanto estén relacionados de manera contractual, en el caso de la presente investigación es optar que relación laboral tiene el empleador con el trabajador, ya sea de manera colectiva o de manera individual, así mismo, busca encontrar aquel significado más acertado a través del estudio histórico de la contratación a tiempo parcial y como se dio inicio esta modalidad contractual o cómo surgió la necesidad de que haya este tipo de relación laboral. **Recuerden que el significado de una palabra no es más que un concepto básico si no has de encontrar el significado preciso a través de su evolución a lo largo del tiempo (lo de negrita y subrayo es nuestro).**

### *2.3.2. Teoría del Valor – Trabajo*

La teoría del valor del trabajo fue creada por Adam Smith, uno de los economistas más reconocidos de la historia y está considerado como el padre de la economía moderna. En sus hipótesis económicas mezcla filosofía, historia, psicología, ética y desarrollo económico. Sin duda, se trata de uno de los mayores exponentes de la denominada teoría clásica de la economía. En su teoría del valor del trabajo, Smith distingue entre el valor de cambio y el valor de uso. El primero es el precio pagado en el mercado por un bien. Según el economista, este depende de la cantidad de trabajo empleado para producir la mercancía. El segundo procede del hecho de que el producto cubre una necesidad (por ejemplo, la comida permite saciar el hambre).

Antonio Gabriel y Máximo Manganelli (2010, p.2) en su análisis de la teoría del valor trabajo: los enfoques de Smith y Ricardo mencionan lo siguiente:

*“La teoría de Adam Smith se deriva de la premisa de que los bienes que consumen los hombres son producidos por el trabajo propio o de otros, y por ende una persona será rica o pobre de acuerdo a la cantidad de trabajo que sea capaz de comprar o realizar. En consecuencia, el valor de intercambio de todos los bienes es igual a la cantidad de trabajo que su poseedor puede comprar con ellos. El trabajo es entonces la medida real del valor de todos los bienes. El valor del trabajo no varía, aunque sí lo hacen los precios de los bienes, y por tal motivo el valor del trabajo es la medida universal y real mediante la cual puede estimarse y compararse, en cualquier tiempo y lugar, el valor de todos los bienes”.*

Esta teoría tiene como enfoque que mientras más manos de obra obtengas más es la producción de materiales de esa manera cubriendo de manera exponencial la necesidad del mercado, esta teoría va de conjunto con el presente tema de investigación, debido a que normalmente para mayor necesidad de mercado es mayor la contratación de trabajadores, en este caso, los que son normalmente a tiempo parcial.

### ***2.3.3. Teoría de la equidad laboral***

La Teoría de la equidad laboral es una teoría creada por John Stacy Adams, un psicólogo especializado en cuestiones laborales. Daniel Grifol menciona lo siguiente:

*“Es una teoría que sostiene que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre las aportaciones que el empleado hace a la empresa y las aportaciones que la empresa hace al empleado. ¿Cuáles son las aportaciones de*

*la empresa? Salarios, beneficios sociales, días de vacaciones, precio por hora extra, remuneración por objetivos, localización., etc. Comprendemos que, cualquier cosa que aporta la empresa al trabajador. ¿Cuáles son las aportaciones individuales? Tiempo trabajando, esfuerzo, concentración, compromiso. Del mismo modo, cualquier cosa que pueda aportar el trabajador a la empresa Si a cada uno de estos parámetros le asignamos un valor numérico, obtendremos un valor que determinará idealmente si un trabajador debe estar objetivamente con el trato que se le da en una empresa o no”.*

Arturo Chow Mendoza (2021) especialista en desarrollo organizacional e investigación concluye lo siguiente de esta teoría:

*“Quizás nunca se pueda instaurar un modelo motivacional con el que todos estemos satisfechos, sin embargo reconocer y objetivizar lo más posible el problema, establecer mecanismos que transparenten y hagan más equitativo el sistema retributivo de las empresas, y por supuesto que se haga una cuidadosa medición permanente de los niveles motivacionales dentro de la organización y que dicho de paso ello tenga influencia en la mejora de la equidad retributiva, sin duda nos permitirá avanzar en el desarrollo de las empresas globales de alta responsabilidad social que queremos para nuestra región”.*

Esta teoría ayuda a comprender que la relación laboral existente entre el empleador y trabajador debe ser justa y equilibrada en cuanto nos referimos al desempeño, trabajo y esfuerzo del trabajador, esto debido a que en la presente investigación se han podido observar muchos casos en donde el trabajador es explotado y en los cuales nos se les paga debidamente por el trabajo extra que han



desempeñado por ordenes del empleador. Lo que busca esta teoría en la presente tesis es que se que haya un desarrollo equilibrado entres estas dos partes con el fin de que haya armonía y no sobre exceda el poder que tiene el empleador a con el trabajador.

#### **2.4.Marco conceptual**

En Perú, la contratación Part-Time nació como una institución propia de la flexibilización del mercado laboral, esto debido a que la demanda del mercado fue mayor, se necesitaba más mano de obra para poder producir más y así poder sustentar los pedidos necesarios que insistía el mercado, pero una de las razones por las que hay desigualdad de ley por la contratación part- time, es que el ordenamiento jurídico peruano no ofrece una definición exacta de ella. En el caso muchas doctrinas se han referido a este medio de contrato como aquella que solo se configura como una prestación regular, en el caso de (Miyagusuku, 2013, p. 104) menciona que:

“Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria (...). Menos de cuatro horas diarias efectiva o cuando, en promedio semanal teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad- la cantidad de horas diarias sea menor de cuatro horas”.

Asimismo, al buscar una definición concreta en el ámbito internacional, la OIT en su convenio N°175 (convenio no ratificado por Perú), define al trabajo part time como aquel trabajo cuya “actividad laboral tiene una duración normal

inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, la cual puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un periodo de empleo determinado”.

Ahora, tomando en cuenta a la doctrina y a los escasos artículos de la ley de productividad y competitividad laboral (D.S.N°003-97-TR) y del Reglamento de la ley de Fomento del empleo (D.S.N°001-96-TR) el cual mencionan al contrato a tiempo parcial, teniendo esto en cuenta hay puntos clave o elementos necesarios para poder entenderla y son: primero se debe tener una jornada menos a 4 horas diarias, ya sea efectiva o en promedio semanal; Segundo, de las horas de jornada se hace depender la protección y el otorgamiento de cierto derechos individuales. Tal así es el caso que, no tienen protección en cuanto al despido y no gozan de beneficios sociales como el CTS. Tercero, la formalidad que se exige necesariamente es que sea escrita, tiene que ser así debido, sino se le tendrá que reconocer los derechos al nivel de los que laboran a tiempo completo; Cuarto, existe una flexibilidad en los mecanismos para la utilización de estos contratos laborales, existen dos razones: por un lado, porque no se requiere justificación alguna de las razones por las que se celebra este contrato llamado part time. Por otro lado, porque no se establece un límite ni de número de trabajadores que puede contratarse bajo ella, ni límite de tiempo; es decir que el contrato puede llevarse a cabo a plazo fijo o indeterminado, demostrándonos que la regulación que tiene el contrato part time es muy escasa o es muy vaga.

Por tales motivos se encuentra la desigualdad de derechos que en su mayoría los trabajadores part time experimentan, a diferencia de aquellos que trabajan

tiempo completo, ahora desde el punto de vista apuntaremos a resaltar esta desigualdad de derechos basándonos en los siguientes puntos a continuación.

#### *2.4.1. En cuanto a la estabilidad laboral*

Nuestra constitución en el artículo 27 nos señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, de tal manera que, al observar dicha ley, tenemos que esta establece como requisito para dicha protección, un mínimo de horas de jornadas. De esta manera, en el artículo 22 de la ley de productividad y competitividad, ley mencionada anteriormente, establece que “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de la causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. La interpretación que damos a dicho artículo debe darse en conjunto con el artículo 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que establece que dicho requisito de trabajar 4 horas se cumple cuando la jornada laboral semanal del trabajador, al parcializarse entre 6 o 5 días, nos da un resultado no menor de 4 horas diarias. Significando que quien labore menos de 4 horas diarias (ya sea el caso de un trabajador que labora solo 3 horas con 59 min) no gozará de la protección contra el despido arbitrario; es decir, el empleador podrá despedirlo sin mediar una justificación y cuando lo desee.

Como ejemplo tenemos al tribunal constitucional que se pronunció en un caso de despido arbitrario el cual declaró infundada la demanda impuesta por un profesor de Tennis, quien pedía la reposición alegando la existencia de un despido injustificado y la vulneración de su derecho al trabajo al haber laborado de manera

permanente y ordinaria bajo un contrato en apariencia temporal. La argumentación que se dio en dicha sentencia es que este trabajador se encontraba excluido del supuesto del artículo 22 de la LPCL que protege contra el despido arbitrario por laborar solo 3 horas diarias. Contemplamos que teniendo en cuenta lo que la protección contra el despido arbitrario trae consigo, un part time no podrá ni ser indemnizado ni repuesto en caso de producirse el despido arbitrario.

“En vista de esta concepción legalista del Colegiado –que se contradice con los anteriores pronunciamientos del TC-, podemos entender, contrario sensu que, para esta categoría de trabajadores, no se requiere causa justa al momento de la culminación unilateral del contrato laboral por parte del patrono, en vista que no se encuentran bajo el amparo del artículo 22° de la LPCL”. (Villavicencio, 2014, p. 230).

#### **2.4.2. Pago de CTS.**

En este punto el pago de CTS, en el artículo 4 del T.U.O de la ley de compensación por tiempo de servicios, tipifica que “solo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas”. De esta manera, se puede comprender, que los trabajadores part time, al no cumplir con el mínimo de jornada diaria de 4 horas, efectivas o en promedio, no están comprendidos en este beneficio. Sin embargo, desde este punto de vista propio, es muy sorprendente debido a que nos da a entender que, en el sector público, a diferencia del privado, se encuentran de que se otorgan beneficios a trabajadores de media jornada.

Prácticamente nos referimos a lo que se regula en el artículo 145 del reglamento de la ley del servicio civil, en que se reconoce el pago de CTS. Específicamente dice lo siguiente “De acuerdo con las necesidades de la entidad, se podrá contratar a personal a media jornada. En estos casos, les corresponderá vacaciones, gratificaciones y CTS proporcionales a la compensación económica recibida”.

Esto nos brinda un punto de vista en el cual se muestra que en el sector privado el empleador goza de más facilidades, tal es así que en este sector se tiende a generar ingresos sin tener que asumir los reales costos laborales al tener facilidades de satisfacer de mano de obra bajo contrato parcial. Estos trabajos no incurren en pago de CTS, ni se tiene problema ante los despidos dada la falta de regulación y, por consecuencia, la privación de dichos derechos a quienes trabajen bajo este modelo.

“Al empresario le interesa bajar los costes de mano de obra, con lo cual el contrato a tiempo parcial le será rentable si va unido a una reducción de beneficios sociales. Obsérvese, en esta postura empresarial, asentada sobre la precariedad laboral, no hay interés de mejorar la producción de la empresa, sino que produciendo lo mismo puedo obtener mejores utilidades económicas si el valor del trabajo se vuelve más barato”. (Ortiz, 2008, p. 30)

En suma, de que claramente se muestra la escasa regulación del trabajo a tiempo parcial es la falta de definición que ofrecen los artículos del ordenamiento que se refieren a ella, así como también, que dicha falta de regulación trae la desprotección del trabajador al negarle la estabilidad laboral y el pago del beneficio social (CTS).

## **2.5.Hipótesis**

Los derechos de los trabajadores a tiempo parcial afectados por la desnaturalización de su contrato por la jornada laboral son:

- Su Derecho a recibir los beneficios laborales que la ley permite por haber laborado más de 4 horas diarias entrando en el concepto de trabajador a tiempo completo.
- Derecho a recibir protección contra el despido arbitrario.
- Derecho a la estabilidad laboral.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
<b>V1. Escasa regulación en los dispositivos legales sobre la contratación part-time.</b>	<p>Debido a la poca regulación que hay en este tipo de contratos, deja ciertos vacíos legales que vulneran los derechos individuales del trabajador.</p> <p>Se hará un test virtual dirigido a trabajadores part-time con el fin de evidenciar la escasa regulación existente en la contratación part-time</p>	<p>- CIVIL</p> <p>- LABORAL</p>	<p>1. Legislación</p> <p>2. Doctrina Nacional</p>	<p>1. Usted como trabajador part-time, ¿Cree que hay una adecuada regulación en cuanto a sus derechos laborales? ¿Por qué?</p> <p>2. Informe detallado sobre los vacíos respecto a la contratación part-time.</p>

<p><b>V2.</b></p> <p><b>Inadecuada garantía de la jornada laboral a tiempo parcial.</b></p>	<p>Ya que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial pueden ser desnaturalizada.</p> <p>Se hará una encuesta virtual dirigida a los trabajadores part-time que se encuentran sujetos a la actividad privada</p>	<p>- CIVIL</p> <p>- LABORAL</p> <p>- SOCIAL</p>	<p>3.</p> <p>Jurisprudencia nacional</p> <p>4. Legislación Nacional y Extranjera</p>	<p>4. ¿realiza usted horas extras?</p> <p>5. ¿Cuántas horas al día labora usted?</p> <p>6. ¿Cada cuánto tiempo realiza horas extras?</p>
<p><b>V3.</b></p> <p><b>El nulo reconocimiento de la desnaturalización de la jornada laboral.</b></p>	<p>Al término de la relación laboral, el empleador no reconoce los beneficios sociales al trabajador a pesar de la desnaturalización</p>	<p>- CIVIL</p> <p>- LABORAL</p> <p>- SOCIAL</p>	<p>5. Legislación Nacional y Extranjera</p>	<p>7. ¿Qué sabe usted de la contratación part-time?</p> <p>8. En su consideración, ¿Qué sabe usted de la desnaturalización</p>



	de su jornada laboral.			de su jornada laboral?
--	---------------------------	--	--	---------------------------

## **CAPITULO 3**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo básico y con un enfoque cualitativo, ya que se hará la revisión de literatura laboral para de esta manera construir un marco teórico, además de que seremos lo más objetivos posible al momento de medir y observar ciertos fenómenos sociolaborales para de esta manera no influenciar de manera directa en los resultados.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

Por otro lado, es necesario precisar que se ah utilizado el diseño de la teoría fundamentada, la cual se encuentra dentro de un diseño interpretativo, puesto que es una metodología que busca relacionar información de forma sistemática por medio de un proceso de investigación. Así mismo producto de la recolección de información de diversas fuentes, se analizó la problemática en cuestión abarcando todos los supuestos mediante el desarrollo de la propia investigación llegando a la presentación de conclusiones y posibles recomendaciones a modo de solución.

#### **4.3. Área de investigación**

Para esta investigación el lugar geográfico donde se desarrolló esta investigación es la ciudad de Cajamarca.

#### **4.4. Dimensión temporal y espacial**

La presente investigación se desarrolla en la ciudad de Cajamarca – Perú en el mes de junio del año 2021

#### **4.5. Unidad de análisis población y muestra**

La presente investigación tiene como población principal el mercado laboral en Perú.

#### **4.6. Métodos**

- Método Cualitativo
- Método básico

#### **4.7. Técnicas de investigación**

Para la realización de esta investigación, debido a la coyuntura actual ocasionada por la COVID-19 hemos utilizado literatura laboral tomando como referencia la matriz de operacionalización de variables. Además, también se recopiló y analizo material doctrinario, y la legislación laboral de nuestro país.

#### **4.8. Instrumentos**

Los instrumentos que hemos utilizado para llevar a cabo la investigación y así poder obtener resultados son:

Fichas Documentales

#### **4.9.Limitaciones de la investigación**

En el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Sobre el tema que se está abordando se ha encontrado más información en revistas y/o documentos encontrados vía web, ya que cuando se realizó la indagación en la legislación peruana, es escasa la información sobre el trabajador a tiempo parcial.

- Por un corto de tiempo se tuvo dificultad para encontrar información relacionada al tema de investigación.
- La pandemia también fue una limitación, el acceso a la población a inicios de la investigación era muy problemática.

## **CAPITULO 4**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Derechos de los trabajadores a tiempo parcial.**

- a. Gratificaciones.** según lo establecido en por la Ley 27735 y su reglamento aprobado por DS 005-2002-TR, señala que este beneficio social es de aplicación para cualquier modalidad de contrato de trabajo y tiempo de servicios.

Así pues, para que el trabajador tenga derecho a esta gratificación es necesario que este se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

- b. Utilidades.** El Decreto Legislativo 892 y su reglamento establecen que los trabajadores a tiempo parcial deben participar de las utilidades de la empresa de manera proporcional a la jornada que cumplen.
- c. Asignación familiar.** Todo trabajador que tenga hijos menores de 18 años a su cargo deberá gozar del 10% de la remuneración mínima vital vigente

en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio. Así lo dispone la ley 25129 y su reglamento, aprobado por el DS 035-90-TR.

- d. Descansos remunerados.** Según el DL 713, los trabajadores a tiempo parcial deben de gozar los feriados declarados por ley, de lo contrario, el empleador tendrá que abonar la indemnización correspondiente si no se compensa el feriado con un día de descanso.
- e. Aseguramiento en el sistema de EsSalud.** Por disposición de la Ley 26790 se establece que el aporte del empleador por el aseguramiento de su trabajador es del 9% de la remuneración del trabajador en actividad, en ese sentido, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el aporte debe considerarse el 9% de la RMV; toda vez que así lo dispone la Ley 28791.

#### **4.2. Características de los contratos a tiempo parcial.**

Durante la investigación se ha logrado mostrar que los trabajadores a tiempo parcial no están suscritos a un solo régimen, es decir, dependen de qué tipo de trabajo desarrollan para poder saber en específico que beneficios sociales son los que ellos reciben, desde este punto de vista se mostrara aquellas características que normalmente se emplean con los trabajadores a tiempo parcial, todo esto con el fin de que se pueda comprender con más facilidad el tema en desarrollo.

La definición legal que nos señala la ley acerca de los contratos a tiempo parcial no suelen ser muy descriptivas pues la escasa doctrina que señala el estado peruano solo dificulta su comprensibilidad en el momento de estudiarla, por un lado, el artículo 11 del reglamento del decreto legislativo N° 728 nos señala que “los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales,

siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor”. Mientras el artículo 12 del mismo reglamento señala que se “considera cumplido el requisito de cuatro horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias”. Ha esto lo podríamos llamar como un laberinto pues en el intento de poder comprender lo que nos señala la ley solo nos envuelve a otra dirección que nos dificulta más su concepto específico, de lo anterior mencionado, podemos observar que mientras el artículo 11 trata de respaldar la interpretación del contrato a tiempo parcial, en ningún momento ofrece una definición correcta o clara de lo que significa contrato a tiempo parcial. La primera solo nos habla de que el trabajador a tiempo parcial tiene que trabajar incluso más de 4 horas y de esa manera podrán cobrar los beneficios sociales que les correspondan, sin embargo, la segunda nos señala que los trabajadores a tiempo parcial son solo los que trabajan menos de cuatro horas y solo ellos tendrán derecho a percibir los beneficios sociales que no se condicionen a un requisito mínimo de horas. Claro todo esto desde el punto literal de ambos artículos caben razonablemente entre ellas, pero, desde el punto de vista en específico estas normas van más dirigidos a la forma y condiciones del pago de los beneficios sociales, más que el concepto específico del objeto en estudio, es decir, el contrato a tiempo parcial.

Por otro lado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”, de esta manera, Abdón Pedrajas (2006, p. 50.) señala que “lo que busca el artículo 4 es reconocer tanto al trabajador como al

empresario la posibilidad de suscribir contratos con jornadas reducidas, siempre que se haga por escritas. Obsérvese, que la única razón de existencia de este artículo es que el contrato a tiempo parcial revista forma escrita, en la medida que el principio general de contratación civil hubiera sido suficiente para fundamentar la firma de un contrato con jornada reducida. Ahora bien entendida que la ley de productividad y competitividad laboral solo señala que la contratación a tiempo parcial solo especifica al concepto de jornada reducida, desde ese entendimiento entonces podríamos decir que aquel que trabaja menos de 8 horas ya se le puede entender como trabajo a tiempo parcial, es decir, si el trabajo completo consta de 8 horas, solo hace falta que el trabajador a tiempo parcial labore inferiormente a éste para que se considere parcial, por ejemplo, 7 horas con treinta minutos, un poco absurdo ¿verdad?, pues, así es como nos hace entender la doctrina peruana en cuanto al concepto específico del contrato a tiempo parcial, incluso no es de extrañar en el derecho comparado, que sea similar a lo anteriormente mencionado, pues en España el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12 define al contrato a tiempo parcial como aquel en que se “haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”, pues desde ese razonamiento, igualmente llegamos a la misma comprensión, claro todo esto, señalando desde un punto de vista a la legalidad que nos muestra tanto nuestra propia legislación como la legislación extranjera, es decir, falta la reducción de la jornada respecto al tiempo completo para que se configura un contrato a tiempo parcial.

Una de las características que vendría ser importante dentro de la contratación a tiempo parcial, claro, esto en vista de lo anteriormente mencionado, sería la reducción de la jornada de un contrato a tiempo parcial, pero ¿a qué nos referimos con reducción? A decir verdad, cuando mencionamos que es menor a la jornada laboral completa, es decir todo esto a enfoque de lo que nos señala la LCPL, pues en ella nos menciona que los trabajadores que cumplan con un trabajo de jornada inferior a la normal son considerados a tiempo parcial, es decir esa reducción puede ser de una hora o más a la normal para que sea tiempo parcial, por otra parte, dado que la LCPL no señala nada al respecto a la jornada de trabajo a tiempo completo, se puede entender lo siguiente de manera de ejemplo:

- El tiempo completo puede venir indicado por la jornada máxima legal.
- si una empresa toma como jornada ordinaria para los empleados en función a 6 horas, entonces a esta se le puede considerar jornada laboral a tiempo completo, ya que la empresa así lo ha dispuesto, en tal caso, aquel pacto individual que fije en 4 horas la jornada diaria se podría suponer como un contrato a tiempo parcial.

De esta manera, podemos comprender que la LCPL deja abierta muchos problemas en cuanto al entendimiento tanto del establecimiento de jornada completa o jornada a tiempo parcial que deberá de solucionar en un futuro, pero tampoco es descabellado decir que el segundo punto podría ser absurdo ya que en un centro de trabajo siempre habrá una jornada habitual u ordinaria que se aplique a los trabajadores, tal como lo menciona Carlos Alfonso Mellado (1999, p. 23) “la jornada ordinaria que habitualmente debe entenderse como jornada de un trabajador a tiempo completo es la que establece con carácter general en el marco



territorial y sectorial en el que el trabajador va a prestar sus servicios; es decir, la que con carácter general, y al margen de situaciones personales, se establece para la generalidad de los trabajadores de ese ámbito”.

Desde ese punto de vista no solo la reducción de jornada laboral supondría el trabajo a tiempo parcial sino también el módulo y periodos temporales, pues desde el vacío o lagunas que deja la LCPL dan a circular un sinnúmero de ejemplos que el trabajo tanto tiempo completo como parcial puedan existir y que anteriormente hemos mencionado.

Otra característica importante a cuanto a la jornada laboral a tiempo parcial es la reducción de la remuneración, esto debido a que la remuneración percibida por el trabajador a tiempo completo debe ser siempre superior a la que percibe el trabajador a tiempo parcial, es por eso por lo que siempre el trabajador con jornada reducida recibirá menos de lo normal a excepción de ciertos trabajadores con diferente desempeño laboral, como lo es caso del representante sindical que aunque trabaje menos horas al día o ya que trabaje menos días al año, sigue manteniendo su remuneración, otro caso es la de las madres que dan de lactar a sus hijos, en ellos hay una imposición legal de reducción de jornada que no involucra reducción de la remuneración, por lo que nos da a entender que la madre trabajadora seguirá siendo uno de tiempo completo.

Otra característica es la regularidad Ignacio Gonzales (1998, p. 84) menciona que “la última nota característica del contrato a tiempo parcial es que la jornada reducida con la que se realice la comparación debe ser la regular o habitual. Al menos, la jornada reducida debe tener vocación de permanencia”. De esta manera

nos da a entender que la jornada a tiempo parcial debe de ser continua es decir no perder la esencia aun cuando haya suspensión temporal.

Otros aspectos importantes en cuanto a la contratación a tiempo parcial son los contratos continuado y no continuado, es decir, la distinción fundamental entre ellas. Por el primero, se puede comprender que el contrato que se celebra con una jornada de ejecución diaria, es decir, que se labora todos los días, un claro ejemplo es la que nos menciona Elmer Guillermo (p. 10) “los empleados trabajaran cinco días a la semana y los obreros seis. Tómese en cuenta que en todos los días de labor se pueden cumplir jornadas diarias de tiempo reducido o que en otros casos podrían mezclarse días de trabajo a tiempo completo diario y días de trabajo a tiempo reducido diario”. En ambos casos, estamos frente a contratos a tiempo parcial continuados. En la segunda, se entiende como trabajo a tiempo parcial no continuado aquel que labore solo algunos días, por ejemplo, 3 días a la semana o 10 días mensuales o 3 meses mensuales, lo que nos da a entender que a días de trabajo le siguen algunos días de inactividad. Se respeta una alternancia entre días laborables trabajados y días laborables no trabajados. Aquí también se pueden cumplir jornadas diarias de tiempo completo, pero que al efectuarse la comparación en el módulo de días el contrato deviene en uno de tiempo parcial. (Elmer Guillermo, p. 10).

Las características que se emplean en el contrato a tiempo parcial no siempre suelen ser comprendidas dentro del marco legal, sin embargo, el significado difiere según el contexto o del tipo de contrato se emplea el uso de la palabra a tiempo parcial, pues un claro ejemplo, vendrían ser los contratos a tiempo parcial indefinido, anteriormente mencionamos el artículo 4 de la LCPL la cual señala

que “el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad”, y el tercer párrafo del mismo artículo la cual señala “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. Esto nos da a entender que en cuanto a la primera se debe determinar el significado diferencial entre un contrato a tiempo parcial y los contratos temporales, desde un punto de vista crítico, es que, si aceptamos al contrato parcial como una modalidad contractual distintas de los contratos sujetos a modalidad, entonces podrían existir contratos temporales a tiempo parcial que eludan la regulación excepcional de los contratos sujetos a modalidad. Claro todo ello dependiendo módulo horario diario y en periodo de referencia anual. La segunda sería aceptar que el contrato a tiempo parcial es solo una fórmula de ejecución del contrato laboral, entonces todos los contratos a tiempo parcial dependerían de la previa existencia de una causa legal de temporalidad (Elmer Guillermo, p. 11). De esta manera nos dan a entender que los contratos a tiempo parcial tendrían más bien una nota de dependencia respecto de los contratos sujetos a modalidad, es decir que se establezca un tiempo determinado en cuanto sea una causa legal de temporalidad, esto también aplica en los contratos a tiempo parciales indefinidos y los que también se desarrollan de manera continua y discontinua.

Otra característica del contrato a tiempo parcial es el costo, pues como anteriormente hemos ido mencionando es que, este tipo de contratos suelen ser muy factible para los empresarios o más para el sector privado ya que para ellos mientras más barato sea el trabajo, más atractivo será para crear empleo, de esta manera, es comprensible porque para nuestro país es más factible gozar beneficios

económicos que aporten utilidades inmediatas, sin ponerse a pensar en la mejora productiva, es decir, al empresario le interesa bajar los costes de manos de obra, con la cual el contrato a tiempo parcial le será más rentable si va unido a una reducción de beneficios sociales, y que en nuestro sistema jurídico, pues no se otorga muchos beneficios sociales a los trabajadores en tiempo parcial lo que para el ojo empresarial es mucho más económico, por lo que, desde un punto de vista muy crítico podríamos decir que no hay interés de mejorar la producción de las empresas, sino que produciendo lo mismo pueden obtener mejores utilidades económicas si el valor del trabajo se vuelve más barato, es por eso que en muchas de ellas, se aprovechan mucho la mano de obras de los trabajadores, incluso la explotación de mucho de ellos, lo que lleguen a problemas legales, pero que casi siempre se encuentran a favor del empresario por la escasa regulación que hay de ella en lo referente a contratación parcial.

A todo esto, si bien es cierto que la regulación es escasa en cuanto a la contratación a tiempo parcial, eso no significa que tiene que seguir igual, pues la deficiencia del ordenamiento jurídico por encontrar solución es muy lenta o deficiente, incluso se podría decir que hay pequeños actos de corrupción, claro esto referente a lo que pueden llegar a tener acuerdos mutuos entre el poder legislativo con las empresas a fin de que este sistema de contratos no se refuerce por el hecho de ser muy barato, e incluso más rentables para ellos, pero hay que tener en cuenta, que no estamos refiriendo a los trabajadores, ellos están protegidos no solo bajo el reglamento de la ley de competitividad y productividad laboral, o la ley de fomento de empleo, sino también en una de las leyes más importantes y que jerárquicamente supera a cualquier otra ley, estamos hablando

de la constitución. Las características demostradas en este punto, no solo fueron a fin de demostrar en que se basa la contratación a tiempo parcial, sino también a demostrar, que el concepto o la definición de ella está

muy ambigua e incluso poco desarrollada, por lo que se tendría que llegar a un proyecto de ley que ayude a cumplir con el real concepto de contratación a tiempo parcial, y la función que cumple este tipo de contratación, además de los beneficios que, si deben ser otorgados a los trabajadores, a pesar de que en su mayoría si laboran más de lo normal.

#### **4.3. Proyecto de Ley que otorga derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial**

##### **Artículo 1.- Objeto de la ley**

La presente ley tiene por objetivo otorgar derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial y que por su naturaleza dicho contrato laboral ha sido desnaturalizado, tales como compensación por tiempo de servicio, vacaciones y protección contra el despido arbitrario.

##### **Artículo 2.- Modificación del artículo 11 y 12 del Reglamento del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, en los términos siguientes:**

“Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción **se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor**”.

“Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador **sea igual a 24 horas semanales y**

ésta dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

**Artículo 3.- Modificación del artículo 22 y 38 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, en los términos siguientes:**

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad **laboral** privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada **por el empleador**”.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa **del despido** corresponde al empleador dentro de un proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido.

“Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario o injustificado, es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda”.

**Artículo 4.- Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en los términos siguientes:**

"Artículo 4.- Beneficiarios de la compensación por Tiempo de Servicios.

Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, **todos los trabajadores** sujetos al **régimen** común de la actividad **laboral** privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**"

**Art 5.- Modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, en los términos siguientes:**

"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios".

**Dicho derecho vacacional por días trabajados, también lo tienen los trabajadores a tiempo parcial, de cuatro horas diarias o menor a cuatro horas diarias.**

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada diaria ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**

Artículo 12. - Para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) **La jornada laboral diaria pactada entre las partes.**

Con esto damos por finalizada aquellas modificaciones a dichos cuerpos normativos con la finalidad de que haya debida protección y adecuados derechos laborales para los trabajadores con contrato a tiempo parcial.



## 5. CONCLUSIONES

Se puede concluir que:

- La escasa regulación en el estado peruano en cuanto al trabajador sujeto a un contrato laboral a tiempo parcial evita su debida protección y derechos que por ley le pertenecen, como, RMV, Descanso semanal obligatorio, Descanso remunerado los días feriados no laborables de ámbito nacional, Asignación familiar equivalente al 10% de la RMV, horas extras, seguro social y de pensiones, participación en las utilidades de la empresa, derechos de sindicalización, gratificaciones por fiestas patrias y Navidad, y descanso vacacional.
- La desnaturalización del contrato a tiempo parcial por la jornada laboral es debido al exceso de horas extras exigidas por parte del empleador y que debido a la escasa regulación hace que sea difícil saber cuál es el límite exigible de las horas extras que puede realizar un trabajador, en ese sentido, entonces el trabajador también tiene derecho a exigir los beneficios que por ley le pertenecen, así como también derechos que lo protegen contra el despido arbitrario y asegurar la estabilidad laboral.
- El Reglamento del decreto legislativo N° 728 y el texto único ordenado del decreto legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral no complementan la regulación del contrato a tiempo parcial, pues ambas, solo mencionan conceptos que se complementan en cuanto a las formas y condiciones de los beneficios sociales, más no el concepto o la finalidad del contrato a tiempo parcial, por lo que, es notable cuanta escasez de normativa hay referente al trabajador a tiempo parcial.
- A pesar que los derechos del trabajador son también derechos constitucionales, se puede notar que en muchos de los trabajadores a tiempo parcial son excluidos de estos derechos, como la protección contra el despido arbitrario y el derecho a la estabilidad laboral.

## **6. RECOMENDACIONES**

- La relevancia que tiene el trabajador a tiempo parcial dentro del sector de trabajo peruano es de suma importancia, pues, es la mano de obra que más se pide en el sector privado, en ese sentido, la creación de una ley la cual se presencia los derechos laborales que se le reconocen, dejando en claro, lo que significa ser un trabajador a tiempo parcial y como se regula su contratación.

## LISTA DE REFERENCIAS

Benavides Vásquez, J. N. (2020). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. [Tes para obtener el título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides\\_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Blanch Ribas, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC.

Castro Sucre, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y la no discriminación?* [Trabajo de investigación para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima].

Chinchay Reyes, M. A. (2020). *Análisis normativo de la ley de productividad y competitividad laboral D.L. N° 128 y su reglamento D. S. N° 001-96 sobre la exclusión de derecho y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial*. [Tes para obtener el título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54065/Chinchay\\_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54065/Chinchay_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Díaz, J. (2018). Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de medición para educación superior del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29055767006>

Gayoso Gamboa, G. (2018). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales*. [Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima].

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO\\_GAMBOA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Herrera Hernández, E. S. (2020). *Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en el Perú*. [Tes para obtener el título profesional de abogada, Universidad César Vallejo, Trujillo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52864/Herrera\\_HES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52864/Herrera_HES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Limpe, L. G. (2016). *LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO (Tesis para optar el título de abogado)*. Cusco: Universidad Andina del Cusco, Perú.

Montoya Obregón, L. M. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Boletín Informativo Laboral N ° 82.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)

Miyagusuku, J. T. (2013). *Instituciones del derecho laboral*. Lima : Gaceta Jurídica.

Olivia Castro, M. (2020). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. [Tes para obtener el grado académico de magister en derecho del trabajo y de la seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima].

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA\\_CASTRO\\_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz, E. A. (2008). "El Laberinto Normativo del contrato a tiempo parcial". En *Derecho y Sociedad* (pág. 30).

Pachas Quispe, F. (2018). *El part time, su regulación y los minutos que hacen la diferencia en tus derechos*. Enfoque Derecho.

<https://www.enfoquederecho.com/2018/09/19/el-part-time-su-regulacion-y-los-minutos-que-hacen-la-diferencia-en-tus-derechos/>

Rios, A. V. (2014). "El Derecho al Trabajo: En tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. Avances". *Revista de Investigación Jurídica*, <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/AV/article/view/24/11>.

Ruiz Sanjuan, C. (2008). *Crítica de la economía política: una introducción a El capital de Marx*. Escolar y mayo ed.

Stacey Adams, J. (2010). *Teoría de la equidad*. VDM Publishing.

Artículo 22 de la LPCL: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo

empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”.

Artículo 4 de la LPCL: “También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.