



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de
tiempo parcial en Lima–2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTOR:

Vega Andres, Martha Sofia (ORCID: 0000-0001-5676-9781)

ASESOR:

Mg. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, quienes me motivan a seguir adelante y cumplir con mis objetivos, a mis amigos cercanos que confiaron en mi en momentos difíciles y me alentaron a no rendirme.

Agradecimiento

Les doy mi más sincero agradecimiento a las personas que me brindaron su apoyo en todo momento, acompañándome a esta hermosa aventura; y sobre todo agradecer las enseñanzas de vida obtenidas por cada uno de ellos.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	11
3.3 Escenario de estudio	12
3.4 Participantes	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6 Procedimiento	13
3.7 Rigor Científico	14
3.8 Métodos de análisis de datos	14
3.9 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 - Matriz de categorización

Tabla 2 - Lista de entrevistados

RESUMEN

La presente investigación denominada “**La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020**”; se ha basado en investigar si en la actualidad peruana existe la explotación laboral, abarcando solo a las personas que laboran bajo el contrato de modalidad de tiempo parcial; esto debido a que, durante la última década se ha incrementado los testimonios personales de quienes consideran se le ha vulnerado el derecho al trabajo bajo este tipo de condiciones laborales. Es por ello que el objetivo principal es determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial Lima – 2020.

En ese sentido, mediante la investigación hemos ido recolectando información de expertos en la materia quienes nos guiaron y aclararon el panorama legal que vive nuestra sociedad hoy en día.

Para ello la metodología utilizada se ha basado en la recolección de los datos, mediante las entrevistas realizadas a expertos, tales como abogados y especialistas de los juzgados laborales, la guía de análisis documental ha sido recabada durante el proceso de proyecto de investigación con la finalidad de detectar cuales son los factores existentes que general la explotación laboral.

Palabras claves: *Explotación laboral, contratos a tiempo parcial, vulneración del derecho al trabajo.*

ABSTRACT

The present research called "Labor exploitation and workers with part-time contracts in Lima - 2020"; has been based on investigating whether labor exploitation exists in Peru today, covering only people who work under part-time contracts; this is due to the fact that during the last decade there has been an increase in personal testimonies of those who consider that their right to work under this type of labor conditions has been violated. That is why the main objective is to determine how labor exploitation is related to workers with part-time contracts Lima - 2020.

In that sense, through the research we have been collecting information from experts in the field who guided us and clarified the legal panorama that our society lives today.

The methodology used was based on the collection of data through interviews with experts, such as lawyers and specialists of the labor courts, the documentary analysis was collected during the process of the research project in order to detect what are the existing factors that generalize labor exploitation.

Key words: *labor exploitation, part-time contracts, violation of the right to work.*

I. INTRODUCCIÓN

La oferta y demanda laboral existe a nivel mundial, puesto que las personas necesitan trabajar para obtener ingresos monetarios y de esta manera poder subsistir ante sus necesidades. Cuando se crea el contrato de trabajo entre dos personas automáticamente uno de ellos se convierte en empleador y el siguiente en el trabajador, lo que genera una relación directa entre ambos, donde el subordinado tiene el deber de cumplir con todas las tareas que se le encomienda; a cambio de ello el subordinante deberá otorgarle una cantidad de dinero que equivale al trabajo realizado del subordinado, así mismo el subordinante le otorgará también una serie de beneficios laborales.

Esta serie de situaciones ya antes mencionadas están positivadas dentro del marco normativo laboral, y se busca principalmente la protección de la parte más desamparada, en este caso viene a ser el trabajador, en razón a ello se creó la OIT (Oficina Internacional de Trabajo) cuya finalidad recae en promocionar la justicia social de los derechos humanos y laborales que se encuentran reconocidos en todo el mundo.

En la actualidad resaltan los contratos de trabajo que están sujetos a modalidad; en el Perú existe una gran masa de mercado laboral y este se distribuye en el sector privado y el sector público, claro está que cada uno se rige bajo una norma específica al momento de contratar los servicios del trabajador. Esta normativa yace desde principios de los años 90, donde se buscaba crear bases para contratar trabajadores a tiempo parcial. En tal sentido y con ese fin en el art. 4 del Decreto Supremo N° 003 - 97 – TR de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) cuyos objetivos son los de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores, asimismo busca propinar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales bajo productividad e ingresos, así también garantiza los ingresos de los trabajadores y la protección contra los despidos arbitrarios respetando las normas constitucionales.

Es por ello, que mediante la presente investigación se busca determinar qué aspectos debe considerar la legislación peruana para acreditar ubicarnos en la supuesto de explotación laboral en nuestra sociedad, enfocándonos en la existencia sobre situaciones de horas extras trabajadas no reconocidas por el empleador y que el trabajador se ve obligado a realizarlas por el exceso de trabajo, esto debido a los intensos testimonios existentes en los cuales se menciona el hecho descrito se sumerge cuando el contrato firmado sufre una desnaturalización en la relación laboral.

Es así que resulta necesario realizar el planteamiento del **problema general** presentado a continuación: ¿De qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020? Seguido a ello, en cuanto a la formulación de los **problemas específicos**: 1) ¿De qué manera las horas extras no remuneradas afectan los límites de los contratos a tiempo parcial en Lima - 2020? y 2) ¿De qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato de tiempo parcial en Lima - 2020?

La justificación de la investigación se basa en el fin de evaluar y encontrar una solución a la situación actual en la que se encuentran los trabajadores sujetos a contratos modales, direccionándonos principalmente en la existencia de la explotación laboral al momento de ejercer los contratos a tiempo parcial, tomando en cuenta que la explotación laboral no siempre tiene orígenes en lo ilícito, sino que también puede recaer en un acto jurídicamente posible, pero que al trascurrir el desarrollo del mismo se genera una serie de cambios y/o exigencias que distorsionan el origen de lo establecido. Cabe resaltar que la presente investigación busca dirigirse al sector privado respecto a los contratos de medio tiempo, esto debido a que en múltiples situaciones vemos que se vulneran los derechos laborales en el ámbito mencionado. Esta investigación tiene **valor teórico**, debido a que el aporte de las teorías relacionadas al tema y los trabajos de investigación, contribuirán a la literatura teórica y argumentativa, además, aporta al conocimiento amplio y mayor relevancia en el marco normativo a fin de que se pueda dar cumplimiento a lo establecido en los contratos. En la **justificación práctica**, se busca que se cumplan

las normas establecidas respecto al derecho laboral y que se evite la desnaturalización del contrato entre las partes para que de esta forma no exista la explotación laboral; añadido a ello se requiere también de la implementación de beneficios laborales para aquellos que están sujetos a este tipo de contratos.

Asimismo, **los objetivos** del proyecto de investigación tenemos el objetivo general: Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, como objetivos específicos tenemos: 1) Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020 y 2) Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato a tiempo parcial en Lima – 2020.

Respecto al estudio de los objetivos planteados con anterioridad, tenemos como **supuestos jurídicos** sujetos a posibles respuestas de la investigación presentada, el **supuesto jurídico general** es: La explotación laboral se relaciona de manera negativa con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, puesto que la explotación surge a raíz del exceso de horas laboradas y la desnaturalización del contrato establecido, esto debido a que en su mayoría de situaciones no se reconoce el tiempo laborado fuera de horario o existe una sobre exigencia de trabajo por parte del empleador. Continuando con los **supuestos específicos**: 1) Las horas extras no remuneradas sí afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020, esto debido a que el trabajador sujeto a esta modalidad cuenta con un horario flexibilizado menor de 4 horas y al momento de realizar horas extras estas no son reconocidas y tampoco acumulables, por el cual se estaría desnaturalizando el tipo de contrato establecido y 2) La informalidad laboral si influye en la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, a consecuencia de que ello inicia formalmente, pero en el desarrollo del trabajo se genera una transformación negativa de lo acordado, como consecuencia de ello se obtiene un atropello a los derechos laborales, gran ejemplo de esta situación se revela cuando los trabajadores realizar el doble de las horas de trabajo estipuladas en el contrato.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos de investigación previos al tema, estos nos permiten tomar conocimiento del análisis y desarrollo de la problemática en cuestión y la recolección de las tesis o artículos científicos son base y experiencia que tienen relación a nuestra investigación. Asimismo, el trabajo de investigación debe girar en torno del nivel nacional e internacional.

En relación a los **antecedentes nacionales**, Galindos (2015) en su tesis titulada “Diseño de políticas públicas para una adecuada protección contra la explotación infantil laboral en la ciudad de Trujillo” para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú; se plantea como objetivo verificar si las políticas públicas contribuirán a la erradicación de la explotación infantil laboral en la Ciudad de Trujillo, el tipo de investigación es explicativa – casual, donde concluye que el debido diseño de las políticas públicas disminuirá los niveles de la explotación infantil laboral en relación a lo que involucre al Estado en conjunto con la sociedad civil, siempre y cuando tengan un control permanente y eficaz logrando identificar primordialmente a los principales responsables formando parte de un proceso en relación al diseño de la política pública.

Auccahuaque (2017) en su tesis titulada “Factores de la existencia de trata de personas con fines de explotación laboral en el sector Mega (La Pampa) de la región Madre de Dios – en el año 2015”, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios – Perú, se plantea como objetivo general determinar cuáles son los factores que determinan la existencia de trata de personas con fines de explotación laboral en la Región Madre de Dios – Sector Mega 15 (La Pampa) en el año 2015, respecto al diseño investigación fue descriptiva específicamente correlativa, el método de investigación es con enfoque mixto. Asimismo, el autor concluye que las personas se encuentran en situaciones de extrema pobreza que llegan a ser víctimas de la trata de personas, de esta manera al obtener expectativas netamente de ganancias laborales se

transfieren a zonas mineras donde posteriormente son engañados y se convierten en personas vulnerables.

Según Loarte (2018) en su investigación de título: “La trata de personas en la explotación laboral de menores en el distrito de Huánuco 2016”, para optar el título profesional de Abogado por la Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú; se planteó como objetivo general el determinar de qué manera el delito de trata de personas influye en la explotación laboral en el distrito de Huánuco 2016, el diseño fue no experimental, de enfoque cuantitativo, donde concluyó que el rapto influye de manera significativa en el tema de la explotación laboral debido a que existe el abuso de poder sobre el más vulnerable generándose la desigualdad legal y social, de esta forma son forzados a trabajar para obtener un ingreso económico.

Toro (2019) en su tesis titulada: “La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujeto a modalidad por fraude y simulación en la región de San Martín 2015 – 2017”, para obtener el grado académico de Magister en la especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú; planteo como objetivo determinar en qué medida la correcta aplicación del artículo 77º del TUO del D.S. 728, dará una mejor solución a los casos de desnaturalización e ineficacia de los contratos laborales de la administración privada sujetos a modalidad por fraude o simulación, el diseño de la investigación es de tipo descriptivo – explicativo, en donde concluye que las empresas privada en la actualidad no cumplen con lo estipulado en el artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TUO del D.L 728, esto a raíz de que es desconocido el motivo de la desnaturalización de los contratos sujetos a modales, obteniendo como resultado un alto índice de fraude y simulación, menciona también que al realizarse simulaciones en las relaciones de trabajo del ámbito mercantil o civil, estas evaden el cumplimiento de la norma laboral peruana con la finalidad de reducir costos y obtener mayores ganancias. Por ende, la simulación laboral, se presencia al momento exacto de realizarse un contrato de trabajo, teniendo como finalidad un fraude laboral.

Oliva, (2020) en su tesis titulada: “El contrato a tiempo parcial en el Perú”, para optar el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, se plantea como objetivo determinar cuál es la finalidad propia de los contratos a tiempo parcial y plantear la necesidad de que esta sea incluida, de manera expresa y concreta, en la normativa laboral peruana, el diseño de investigación es analítico y comparativo, con un método de investigación cuantitativo; en relación a la conclusión se indica que, en la normativa peruana existente, tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (RLFPE) no tienen definición exacta respecto a los contratos de tiempo parcial. Por ende, a partir de la normativa jurídica que regula los aspectos de estos contratos y teniendo en consideración las opiniones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, se ha determinado que, para el sistema normativo peruano, solo califica como contratos de tiempo parcial a todos aquellos que cuentan con una jornada laboral inferior a las cuatro horas diarias en promedio. Asimismo, la autora considera que la finalidad principal del contrato de tiempo parcial debería ser una igualdad de condiciones respecto de la vida personal y laboral de todo trabajador, para que de esta forma se fomente la productividad y competitividad laboral; indicando que, de esta manera se genera un beneficio doble.

En **antecedentes internacionales** contamos con Arango (2015) quien realizó la investigación titulada “El contrato laboral indefinido y su incidencia en la legislación ecuatoriana”, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad Autónoma de Los Andes, Ambato - Ecuador; se plantea como objetivo general elaborar un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo, que estipule la figura del contrato individual de trabajo fijo, a fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidad y el principio de justicia, la investigación se desarrolló de manera cualitativa, llegando a la conclusión de que el contrato de trabajo viene a ser un documento de modalidad típica que se inició de manera fija se ha trasladado a tiempo indefinido, asimismo el principio de igualdad de oportunidades busca garantizar de manera eficaz el acceso del derecho a toda persona que cuenta con un trabajo.

Rincón (2018) presenta su revista indexada “Consideraciones Teóricas de la cuestión agraria y campesina y la explotación del trabajo campesino por el capital”, Revista Luna Azul, Colombia, mes de enero – julio del 2018 (pp. 387 - 408), planteó como objetivo presentar enfoques teóricos principalmente del debate clásico y moderno en torno a la cuestión laboral del hombre campesino. De esta manera el investigador concluye que la producción de los campesinos puede llegar a ser funcional para el capitalismo en relación al poder para producir en tierra que se encuentran en condiciones inestables, ciertamente alejados del centro del comercio y llegando a producir cosechas de baja economía posibilita a la disminución de precios, esto genera una explotación de trabajo del campesino para poder alcanzar el estándar de precios trabajando con pensamiento netamente empresarial y buscan generar ganancias no menores a la medida.

Espinosa (2020) en su tesis denominada “La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales”, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad de la Costa CUC – Colombia, se plantea como objetivo general analizar la viabilidad de la contratación por horas en Colombia y sus efectos en el derecho laboral; el tipo de investigación es descriptiva y narrativa, asimismo, la autora concluye señalando que la figura que existe bajo el contrato por horas, en la cual se viene estableciendo como una alternativa que es diseñada por el gobierno de Colombia con la finalidad de generar empleo, tiene la posibilidad de ser desvirtuada por empleadores, esto para no tener la responsabilidad contractual para sus trabajadores. Seguido a ello, se concluye también que al constituirse de manera desmesurada se podrá lesionar los derechos del trabajador, sobre todo en el ámbito de la estabilidad laboral que necesita el trabajador; por ende, se permitirá la celebración de contratos sin ningún tipo de garantías para el trabajador.

Ruiz y Valencia (2020) en su investigación denominada “Nuevos retos de la legislación colombiana en el Sistema de Seguridad Social Integral para los trabajadores digitales”, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad Eafit – Colombia; donde se plantean como objetivo el analizar los avances normativos que se han generado en el Estado colombiano con relación a los

trabajos digitales, su relación contractual con la plataforma digital y la protección al derecho fundamental de la seguridad social; en relación al diseño de investigación, esta fue descriptiva y narrativa; asimismo las autoras concluyen con que la economía en plataformas está generando una prestación del servicio diferente a la tradicionalmente adquirida, por el cual se concreta por medio de las plataformas digitales. Por ello, el nuevo modelo económico se caracteriza por la flexibilidad de trabajo que puede ofrecer a las personas, pero también estas facilidades que se están determinando están ocasionando grandes peligros para las garantías laborales y sobre todo la seguridad social de quienes otorgan sus servicios de manera virtual.

Vergara (2020) en su investigación de título: “Las políticas públicas frente a la explotación laboral infantil de los inmigrantes venezolanos en Barranquilla 2017 – 2019” para obtener el título de Abogado por la Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia; en donde se plantea como objetivo el analizar las políticas frente a la explotación laboral infantil de los inmigrantes venezolanos en Barranquilla 2017 – 2019, el trabajo de investigación fue desarrollada de manera explicativa con diseño documental, el autor llegó a la conclusión de que el problema existente recae sobre el socio jurídico de la explotación laboral entre menores de edad, dado que esto es un fenómeno actual en varios países del sur de América; se menciona que la existencia de la explotación laboral que se desarrolla en el país son a base de actividades económicas y laborales, puesto que al tener que trabajar desde temprana edad hace que los menores pierdan las posibilidades de tener una buena educación y sobre todo el libre desarrollo de sus derechos fundamentales.

Es de fundamental importancia para el tema de investigación las **teorías relacionadas**, por ende en este punto de nuestra tesis incluiremos normas jurídicas, fuente e ideas que servirán como aporte para la investigación, en razón a ello como primera categoría tenemos a la **explotación laboral** que da cuenta que es un aumento de trabajo que tiene relación con la súper explotación laboral, es decir que existe un crecimiento de intensidad de trabajo pero este crecimiento no se ve reflejado en el monto salarial. (Salgado y Carpio, 2017)

La imagen de una persona como objeto de trata debe incluir a hombres y mujeres cuya explotación es mediante malas condiciones de trabajo y una remuneración inadecuada, por ende el trabajo forzoso está claramente definido en el Convenio de la OIT como "todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente", mientras que la explotación laboral implica un beneficio, monetario o de otro tipo, obtenido por el explotador del trabajo de otra persona, en condiciones específicas. La trata con fines de explotación laboral, tal como se establece en el Protocolo de Palermo, es el delito de alguna forma de facilitación del movimiento, mediante la amenaza, la fuerza, el engaño, etc. (Mariyana, 2015)

Como subcategoría tenemos a las **horas extras no remuneradas**, esto es la sobrecarga de trabajo realizado por aquellas personas que se exceden en horas laboradas, es decir aquellas personas que bajo el régimen de un contrato laboral están sujetas a una cantidad de horas establecidas pero que a consecuencia de exceso de demanda laboral vienen cumpliendo un horario más extendido de lo establecido recayendo en horas extra que hoy en día no se reconocen adecuadamente o que el pago de ellas no es equivalente a la cantidad de horas en total. (Calderón y Villegas, 2018)

Paz (2017) hace mención sobre la satisfacción laboral de los docentes en relación a la cantidad de horas no lectivas y las horas de que ejercen laborando, manifestando que los resultados indican que una mayor cantidad de horas laborables fuera de la jornada laboral general una baja calidad de desempeño efectuado en las labores; dado que esto genera una sobrecarga de responsabilidad y cansancio a la hora de elaborar los materiales y en circunstancias también afecta a la correcta planificación de actividades extracurriculares.

Respecto a la siguiente subcategoría desarrollaremos la **informalidad laboral** es considerado un fenómeno existente en países de todo Latinoamérica, asimismo menciona que dentro de la teoría económica hay aspectos estructurales e institucionales, que desde el enfoque estructural ambos recaen sobre la informalidad

y la coexistencia de un sector tradicionalista que detalla formalidad e informalidad conjuntas por diferencias productivas que van sobre los salarios. (Rodríguez y Mora, 2017)

La informalidad laboral está gravemente vinculada con los empleos inestables, es decir que aquellos que necesitan de capital humano, estos son desempeñados por pequeñas empresas y es ahí donde predomina la inestabilidad laboral, ya que no se cuenta con la afiliación al seguro social y todas aquellas condiciones que son requeridas y asociadas para un trabajo. (Carvajal, Cárdenas y Estrada, 2017)

Nuestra siguiente categoría es en relación **al contrato a tiempo parcial**, puesto que, es considerado como una norma flexible heterónoma, dado que impone una alta disponibilidad de tiempo libre, es decir es un trabajo de horario atípico. (Ortiz, 2020) En esa línea se define al trabajador de medio tiempo como aquel trabajador aislado con una actividad laboral de duración inferior a los trabajadores de jornada completa. (Callau, 2017)

Cabeza y Lousada (2018) señala que **los límites del contrato a tiempo parcial**, en base a las constantes modificaciones que ha tenido el régimen laboral de medio tiempo, se incita a una revisión profundizada del contenido legal en el ámbito laboral. Cabe indicar que el trabajo de medio tiempo cuenta con vacíos legales, tales como, los que son relativos al mismo y a sus requisitos que deberían observarse y reformularse; siendo un punto crítico el régimen de las horas complementarias y la vigencia del principio de voluntariedad, respecto a la posible fusión del contrato de medio tiempo al contrato de trabajo con jornada laboral completa. (pp.423,435)

Callau (2018) hace referencia a que, aunque los derechos del trabajador sujeto a contrato de tiempo parcial son similares al del trabajador de tiempo completo; esto por los principios legales que los protegen, los cuales son los principios de la igualdad y la no discriminación, estos se encuentran bajo condición en raíz a su naturaleza a la aplicación del principio de proporcionalidad del tiempo de trabajo en determinadas materias, lo que lleva a la justificación del porque se recibe un trato diferente por motivos objetivos entre aquellos trabajadores de tiempo parcial y tiempo

completo. Por ende, la aplicación correcta de la norma, que se encuentra en busca de un equilibrio de la medida que se adopta, el resultado pretendido bajo la finalidad establecida, debe generarse el orden indispensable para el amparo efectivos sobre el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. (pp.253,280)

Finalmente, la última categoría trata de la **desnaturalización del contrato de medio tiempo**, por lo que se indica que al paso del tiempo se ha realizado un proceso continuo respecto a la flexibilización de los horarios a favor del trabajador; si bien es cierto este proceso que se produce a la par con las nuevas formas de ordenamiento laboral que dan respuesta a un modelo específico de sociedad de servicios; se debe admitir que, la flexibilización, en base a ese pensamiento de erradicar rigideces, desequilibra el sistema laboral, puesto a que en su aplicación se ve el exclusivo interés de una sola parte, la cual viene a ser el de la empresa. (Ruano, 2017)

Tascón (2017) menciona que, de la investigación y el arduo análisis realizado, llega a la conclusión de que las recientes reformas realizadas en la norma laboral han permitido de que se realice una práctica brutal de flexibilidad interna, generando oportunidades a la empresa para realizar cambios constantes respecto al horario de trabajo, y a su vez esta brinda pocas garantías laborales a los trabajadores afectados. En ese sentido, la flexibilización del trabajo a tiempo parcial es más favorable para los empleadores, pues no se respetan los límites legales en el sistema laboral. (pp. 131,155)

III. METODOLOGÍA

Para Contreras, Páramo y Rojano (2019) la teoría fundamentada es el planteamiento de nuevas ideologías y/o perspectivas que inician desde la realidad que atraviesan los investigadores; asimismo, a través de sus paradigmas proporcionan la formulación de nuevas ideas y sobre todo se plantean nuevas problemáticas, que anteriormente no se ha identificado ni investigado.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Fernández (2017) menciona que según el estudio básico aplicable al nivel de fuentes

se determina la extensión de temporalidad, de la misma forma el tipo de análisis cualitativo puede descubrir, explicar y comprender las cualidades del tema en elección.

Según Aguilar, Cadena, Cruz y otros (2017) se considera que la investigación cualitativa es de carácter inductivo y tiene un diseño de investigación flexible, es así que en este panorama el los investigadores obtienen una perspectiva holística en relación a los escenarios, personas y/o grupos que se consideran como la materia principal de la recolección de datos; en esa línea se hace mención que se busca comprender las teorías de las personas dentro del marco referente de ellos mismo.

3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización

TABLA 1. Matriz de categorización

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Explotación laboral	La explotación laboral que da cuenta que es un aumento de trabajo que tiene relación con la súper explotación laboral, es decir que existe un crecimiento de intensidad de trabajo, pero este crecimiento no se ve reflejado en el monto salarial. (Salgado y Carpio, 2017)	Las horas extras es el exceso de trabajo realizado por aquellas personas que se exceden en horas laboradas, es decir aquellas personas que bajo el régimen de un contrato laboral están sujetas a una cantidad de horas establecidas pero que a consecuencia de exceso de demanda laboral vienen cumpliendo un horario más extendido de lo establecido recayendo en horas extra que hoy en día no se reconocen adecuadamente o que el pago de ellas no es equivalente a la cantidad de horas en total. (Calderón y Villegas, 2018)	Horas extras no remuneradas
			Informalidad laboral
El trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial	Los trabajadores con contratos sujetos a modalidad están definidos como los de flexibilización laboral que están dentro de los regímenes económicos neo liberales, cuentan con una naturaleza temporal y su contratación es por necesidad del mercado, es decir en su mayoría es de naturaleza accidental. (Pantigozo, 2019)	Nuestra siguiente categoría es en relación al contrato a tiempo parcial, puesto que, es considerado como una norma flexible heterónoma, dado que impone una alta disponibilidad de tiempo libre, es decir es un trabajo de horario atípico. (Ortiz, 2020) En esa línea se define al trabajador de medio tiempo como aquel trabajador aislado con una actividad laboral de duración inferior a los trabajadores de jornada completa. (Callau, 2017)	Límites de los contratos a tiempo parcial
			Desnaturalización del contrato de medio tiempo

Elaboración: Fuente propia

3.3. Escenario de estudio

Es necesario tomar en cuenta el espacio físico, dado que este nos servirá para plantear donde se realizará el escenario de estudio, esto a raíz de obtener la recolección de información por medio de los instrumentos que son realizados a través de la entrevista; por ende, se elige como escenario de estudio a las empresas privadas y las entidades públicas, ello se debe a que son los sectores que generan trabajo bajo los contratos sujetos a modalidad.

3.3. Participantes

TABLA 2. *Participantes*

Nº	NOMBRE	GRADO	CENTRO LABORAL	EXPERIENCIA
01	Fany Rodríguez Ortiz	Abogada	35° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima – PJ	9 años
02	Rogelio Yujra Cuno	Abogado	Municipalidad Distrital de Puente Piedra	20 años
03	Dennis Sandro Figueroa Alva	Abogado	Municipalidad Distrital de Puente Piedra	7 años
04	Anthoane Maria Elena Carbajo Diaz	Abogada	Central de compras públicas - Perú Compras	5 años
05	Jackeline Luna	Magister	CJ Asesores y Abogados	7 años
06	Dany Moises Vega Valverde	Abogado	Federación Gráfica del Perú	4 años

Elaboración: Fuente propia

3.5. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Entrevista

Se considera a las entrevistas instrumentos de recolección de datos usados para la investigación social; en este caso se resalta que las entrevistas generan profundidad en el desarrollo de las preguntas, lo que hace que el tema se amplíe ya que el entrevistado puede expresarse a través de sus propias percepciones. (Aguilar, Cadena, Cruz y otros, 2017)

Guía de análisis documental

Para Páez (2020) el conjunto de la matriz de selección de información es necesario para el análisis del contenido de la investigación, esto a raíz de que nos permite la identificación en relación a los conceptos que se citan; asimismo nos permite identificar las frases asociadas al contenido de las citas de trabajos relacionados. Como consecuencia de ello se analiza las preposiciones por medio de un proceso de identificación del recurso de metodología para que el resultado final no carezca de orientación esencial del material empírico.

3.6. Procedimiento

El orden del concepto de información es aplicable en el método de comparación constante, dado que se genera la validación de datos iniciales, para ello se realiza una selección técnica, que nace de información general hasta obtener la codificación que demuestran la acumulación teórica, esto a base de los memorandos, la interpretación, flujo gramas, análisis que logran la teorización y sobre todo el descubrimiento de la categoría principal de la investigación. (Contreras, Páramo y Rojano, 2019)

3.7. Rigor científico

Espinoza (2020) considera es necesario el rigor científico es materializado en el manejo de información, debido a que transcurre por un proceso que inicia en la planificación, prosigue con la recolección de datos, el procesamiento y por último el análisis; es por ello que el rigor científico contribuye a garantizar la calidad de los datos ofrecidos por el investigador. Cabe mencionar que el investigador debe tener el total dominio de técnicas y métodos para el procesamiento de datos recolectados; en ese sentido la investigación debe sustentarse en conocimientos profundos del tema en investigación.

3.8. Método de análisis de datos

Torres (2020) hace mención de que el análisis de datos obtenidos de los recursos estadísticos genera poder, esto debido a que se obtendrá conclusiones que delimiten el comportamiento de tendencias en los atributos de selección por el objeto de estudio.

3.9 Aspectos Éticos

Gomes, Lacerda, Rodrigues y otros (2016) hacen mención de que los aspectos éticos están implicados en el desarrollo de la investigación, es por ello de que se maneja información bajo supervisión y confidencialidad; es por ello que el entrevistador debe estar orientado a reducir la interferencia sobre la recolección de datos, es decir debe realizar la transcripción fidedigna de la información obtenida. Por ello el entrevistador debe estar previamente orientado para proceder en situaciones en donde se visualice la necesidad de apoyo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo desarrollaremos cuales fueron los resultados que se obtuvieron por medio de la guía de entrevista utilizado como análisis documental; En relación al instrumento utilizado tal como la **guía de entrevista**, los resultados son los siguientes:

Como **objetivo general**, se busca determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial Lima – 2020, en base a ello la **primera pregunta** fue: “¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con los contratos a tiempo parcial en Lima – 2020?”

Los expertos Yujra (2021), Rodríguez (2021), Luna (2021), Vega (2021), Figueroa (2021) y Carbajo (2021) indicaron que, efectivamente las horas extras no remuneradas sí se relacionan con los trabajadores de contratos a tiempo parcial; señalando que su principal vínculo se encuentra en base a la desnaturalización del contrato; debido a que muchas veces la realización de las horas extras no pagadas son por motivos de desconocimientos de los derechos laborales que tienen los trabajadores, o con el pensamiento de no ser despedidos y/o asegurar su

permanencia en el puesto laboral; asimismo, debe tenerse en cuenta que todas las horas realizadas por el trabajador que no corresponden a su horario laboral manifestado en su contrato de medio tiempo, donde debe indicarse claramente que es el cumplimiento de labores de menos de cuatro (4) horas diarias y/o menor a treinta (30) horas semanales están sujetas a ser retribuidas por el empleador, esto según lo regulado por el Decreto Legislativo N°728.

Conforme a los resultados de la primera pregunta realizada, los 6 entrevistados concordaron que las horas extras no remuneradas afectan el contrato de trabajo de medio tiempo, esto a raíz de que cada vez que el trabajador realice horas extras de labores que semanalmente sumen más de 30 horas; muy aparte de que deben ser retribuidas económicamente, la situación descrita está contemplado bajo el término jurídico de desnaturalización de contrato.

Continuando con la **segunda pregunta** del **objetivo general**; indicamos lo siguiente: “¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial?”, en respuesta a lo mencionado los entrevistados Yujra (2021), Rodríguez (2021), Luna (2021) y Vega (2021) consideran que en nuestra legislación peruana se vulnera considerablemente los derechos laborales del trabajador; esto debido a que existen vacíos normativos que desamparan al propio trabajador ante situaciones no muy comunes y esto se ve reflejado aun más cuando se trata de aquel trabajador que cuenta con un contrato de medio tiempo, dado que se evidencia que la ley los desampara ante lo que se debería considerar beneficios laborales; en base a ello, una de las situaciones más preocupantes en las que se encuentra el trabajador de medio tiempo es cuando se enfrenta a un despido arbitrario; puesto que, no existe protección legal en la circunstancia señalada. Cabe recalcar, que en la normativa laboral, respecto a nuestra actualidad no se ha especificado cuales son las funciones exactas que deben realizar los trabajadores que cuenten con este tipo de contrato; es decir no existe una sectorización de labores permanentes y parciales pertenecientes al horario de tiempo completo y tiempo parcial; razón principal por la que el empleador puede manejar este vacío legal para brindar contratos de tiempo parcial refiriéndose

a la realización de trabajos en puestos que deben considerarse permanentes y evadir de esta manera los beneficios laborales completos que le pertenecen a los trabajadores que desempeñan dichos puestos.

Contrario a lo indicado los abogados Carbajo (2021) y Figueroa (2021) consideraron que la normativa laboral si protege a los trabajadores del sector privado, puesto a que sus derechos se ven protegidos mediante el Decreto Legislativo N°728; en donde dicho decreto se encuentran las normas que amparan a los trabajadores; en esa línea señalaron que existe una autoridad que prevé y se encarga de evitar la vulneración de los derechos del trabajador la cual es SUNAFIL; asimismo señalaron que la regulación es escasa ante los contratos de medio tiempo.

En base a los resultados de la segunda pregunta, 4 de 6 entrevistados consideraron que efectivamente, la legislación laboral peruano no guarda bajo su protección a los trabajadores de tiempo parcial; puesto que se evidencia una interpretación normativa más favorable para el empleador que el trabajador; generando ello a utilizar la base normativa para crear situaciones en las que la ley no se pronuncia respecto a lo que sucede en la relación laboral. Asimismo 2 de 6 entrevistados manifestaron todo lo contrario; puesto que consideran que los trabajadores si se encuentran protegidos bajo el Decreto Legislativo N° 728 y que cuentan bajo una autoridad que supervisa el trato hacia los trabajadores y el respectivo cumplimiento de la normal y del contrato laboral pactado.

En cuanto a la **tercera pregunta del objetivo general**; ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?, los entrevistados; Yujra (2021), Rodríguez (2021), Luna (2021), Vega (2021), Figueroa (2021) y Carbajo (2021) concordaron en responder que los trabajadores de contrato a medio tiempo no se encuentran exentos de la vulneración de los derechos laborales; toda vez que el empleador incumpla con lo establecido en el contrato; o, busque provecho al vacío legal para no brindarle los beneficios labores con los cuales el trabajador debe contar. Se debe especificar que los contratos a tiempo parcial son muy sensibles de vulneración puesto que debe cumplirse al pie de letra y

conforme a lo indicado por la norma; pero en su mayoría de ocasiones la misma norma es quien los desprotege.

Acorde al resultado obtenido de la tercera pregunta, 6 de 6 entrevistados señalaron que los contratos de medio tiempo no se encuentran exentos de la vulneración de los derechos laborales cada vez que se encuentran ante un vacío normativo, esto es respecto a que los contratos sujetos a esta modalidad carecen de términos específicos para su empleabilidad.

Siguiendo con el **primero objetivo específico** del presente informe, lo que se busca es “analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020”; por tal motivo se ha establecido la siguiente interrogante como **cuarta pregunta**: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?; a lo que los entrevistados Yujra (2021), Rodríguez (2021), Luna (2021), Vega (2021), Figueroa (2021) y Carbajo (2021) respondieron que uno de los principales motivos para la desnaturalización del contrato vienen a ser precisamente la no remuneración de las horas extras laboradas; citando al artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Ley del Fomento del Empleo), donde indica que se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas, cuando la jornada semanal entre 5 o 6 días resulte en promedio menor de cuatro (4) horas diarias; en términos generales si el trabajador que realiza un promedio de mayor a cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días, nace la existencia de la desnaturalización del contrato; asimismo deben considerarse como circunstancia frecuente el no brindar los beneficios laborales al trabajador de medio tiempo durante su estadía de labor en la empresa. Dentro del contexto, la abogada Rodríguez (2021) plasmó dos situaciones muy frecuentes, pero no reconocidas por la norma las cuales son los contratos de suplencia, bajo el supuesto de que nunca regrese el titular de la plaza y/o el trabajador que sigue laborando sin contrato; los supuestos mencionados están protegidos mediante el art. 77 del Decreto Legislativo N°728, pero esto no está regulado para los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

En relación a los resultados de la cuarta pregunta, 6 de los 6 entrevistados manifestaron que uno de los principales motivos para la desnaturalización del contrato es el hecho de realizar horas extras, superando las treinta (30) horas laborales semanales; añadido a ello se considera que la inexactitud de la definición de labores en la que se encuentran desarrollando los trabajadores de medio tiempo es otra razón fundamental para considerarse la desnaturalización del contrato; en base a lo indicado una de las situaciones puede desarrollarse en el no retorno del titular de la plaza de tiempo completo, bajo el supuesto de que se desarrolle con el trabajo a medio tiempo, lo indicado no se ve regulado en el Decreto Legislativo N° 728.

Sobre la **quinta pregunta** del **objetivo primer objetivo específico**: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?, en respuesta a la pregunta, Yujra (2021), Rodríguez (2021), Luna (2021), Figueroa (2021) y Vega (2021) concuerdan que sí, las horas extras son motivo de desnaturalización de contrato, pero esto ocurre siempre y cuando sean probadas fehacientemente por el trabajador; por ello, se cita el literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N°728 en el que se habla de que cabe la desnaturalización del contrato cuando exista una simulación de normas; colocando como ejemplo el caso en el que un trabajador se encuentre bajo un contrato de tiempo parcial con un horario establecido, pero al final no se cumplan las horas y se sobrepase de las 48 horas a la semana. Bajo el mismo supuesto, si el trabajador esta sujeto a esta conducta de manera habitual en el devenir de la empresa colocándonos bajo el supuesto de dos (2) horas más durante tres (3) o cuatro (4) días a la semana, y que las mencionadas van a ser compensadas como horas extras, se realizar un exceso de horas permitidas para tal contrato, por lo que se estaría desnaturalizando el contrato o en circunstancias peores nos encontraríamos bajo la conducta de delito penal, que es trabajo forzoso y las consecuencias que este acarrea.

Por otro lado, en su respuesta el abogado Carbajo (2021) manifiesta que no es motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de horas

extras no remuneradas; puesto que el incumplimiento del pago de ellas no configura una desnaturalización de contrato; en ese sentido indica que para que se desnaturalice un contrato se debe cumplir circunstancias tales como la de trabajar después de haber finalizado el contrato.

Conforme a los resultados de la quinta pregunta, 5 de 6 entrevistados afirmaron que la no remuneración de las horas extras laboradas si son motivo de la desnaturalización de contrato, esto debido es muy frecuente que el empleador no otorgue el pago de las horas extras trabajadas por el empleador, asimismo, en caso de un proceso de desnaturalización del contrato de medio tiempo, el trabajador tiene la carga de la prueba, por lo que es fundamentalmente necesario acreditar las horas laboradas fuera del horario de trabajo. Por otro lado 1 de 6 entrevistados indicó que las horas extras no remuneradas no es motivo para plantear la desnaturalización del contrato porque la acción descrita se encuentra bajo la definición de incumplimiento del contrato.

Con el término de las preguntas del **primer objetivo específico**, tenemos la **sexta pregunta** la cual es ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?, a lo que los entrevistados, Yujra (2021), Rodríguez (2021), Figueroa (2021), Luna (2021), Vega (2021) y Carbajo (2021) respondieron de manera conjunta que de ninguna manera se puede considerar motivo de despido el negarse a realizar horas extras; debido a que el contrato a tiempo parcial es un tipo de contrato atípico, en ese sentido, las causales establecidas de despido, tales como la causa justa no se ve reflejado en esta situación. Debe tenerse en cuenta que para que se realice un despido debe llevarse a cabo un procedimiento, en donde se le comunica al trabajador mediante una carta de preaviso que se terminará el contrato de servicios; bajo la circunstancias mencionadas, respecto la elaboración de las horas extras, debe quedar claro que el trabajador solo puede realizar el trabajo de horas extras en caso de emergencia, e indicar que si se da el supuesto de despido, el trabajador sujeto a contrato de tiempo parcial en la actualidad no está siendo amparado por la norma en caso de despidos arbitrarios. En ese sentido cabe recalcar que la negación a realizar

horas extras no es causal de despido, toda vez que están deben realizarse voluntariamente y no bajo presión del empleador.

De acuerdo a los resultados de la sexta pregunta, 6 de 6 entrevistaron afirmaron que no es posible considerar la negación de realizar horas extras sea motivo para el despido, esto debido a que se debe tener en cuenta que las normas laborales indican que para la realización de horas extras el trabajador debe de tener la voluntad de querer hacerlo, mas no debe generarse presión y/u obligación para realizar dicha labor.

Finalmente como el **segundo objetivo específico**, en el presente informe de investigación se plantea “Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima – 2020”; en relación a ello se plantea la **séptima pregunta**, la cual es: ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

Los expertos Vega (2021), Yujra (2021), Figueroa (2021) y Luna (2021) concuerdan que en definitiva la informalidad laboral desnaturaliza el contrato de trabajo a medio tiempo, puesto que no hay un vínculo laboral expreso, en donde el trabajador tiene la carga de la prueba para demostrar el vínculo laboral y reclamar sus derechos laborales en base a ello, los entrevistados indican que hay un aumento excesivo de las horas extras, esto sin realizarse un control específico de sanciones y multas por parte de Sunafil o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esto en base a las cifras emitida por INEI que estima un aproximado de 8 millones de personas equivalentes al 68.5% de la población que cuenta con un contrato informal.

Mientras que las respuestas de Carbajo (2021) y Rodríguez (2021) mencionan que la informalidad no tiene relación con la desnaturalización de un contrato de tiempo parcial, debido a que si se cumplen las cláusulas que conlleva no se tendría que desfasar o desnaturalizarse; ahondando en la informalidad laboral, este viene por otro camino en particular, en donde el empleador no cumplen o respetan con todo el

marco normativo y el grupo de normas establecidas que rigen en la legislación peruana al momento de celebrarse el contrato de tiempo parcial.

Acorde a los resultados de la séptima pregunta 4 de 6 entrevistados afirmaron que en nuestra sociedad existe la informalidad laboral y es uno de los motivos por el cual se puede llegar a desnaturalizar el contrato de medio tiempo, asimismo se señala que existe un incremento notable en la realización de horas extras en los trabajadores y ello reflejo de la informalidad, toda vez que el empleador no declara o da a conocer ante las autoridades competentes las horas laboradas y la carga de trabajo realizado; ello con la finalidad de evadir impuestos y/u otros cobros por ley. De manera contraria 2 de seis entrevistados manifestaron que no hay relación entre la informalidad y la desnaturalización del contrato a medio tiempo, manifestando a que si se cumple con todo lo indicado en la normativa laboral no se desnaturaliza el contrato, en base a ello se refieren a la informalidad laboral como la evasión del marco normativo laboral para la celebración de un contrato.

En cuanto a la **octava pregunta del objetivo específico 2**; ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?; los entrevistados Luna (2021), Rodriguez (2021), Vega (2021), Yujra (2021), Figueroa (2021) y Carbajo (2021) coincidieron con sus respuestas; puesto que, desde su experiencia señalan que en el sector privado la informalidad laboral se ve en el marco micro y macro empresarial, y se basan en aquellos empleadores que no cumplen con el reconocimiento de horas extras de un trabajador a fin de beneficiarse; es por ello que la informalidad laboral en la actualidad se evidencia de diferentes formas; puesto a que si analizamos a un solo trabajador se podrá descubrir que desconocen sus derechos laborales, y en aprovechamiento de ello los empleadores suelen evitar ciertas cláusulas labores en sus contratos de trabajos para no otorgarles los beneficios correspondientes; bajo ese criterio de ideas se entiende que las relaciones laborales de empleador a trabajador no son las adecuadas ya que enmarcan una serie de abusos como por ejemplo el trabajo a sobre tiempo no remunerado o de salario bajo, el incumplimiento del pago, entre otras cosas.

En base a los resultados de la octava pregunta, 6 de 6 entrevistados afirmaron que la informalidad laboral se manifiesta en el sector privado de la manera más común, ya sea desde extender el horario laboral y/o no reconocer las horas extras trabajadas por el empleador. Cabe indicar que en el marco normativo peruano se evidencia claramente que hay un desequilibrio desfavorable para el trabajador, puesto a que el empleador puede evadir el otorgarle derechos y/o beneficios que por ley le corresponden al trabajador, esto bajo supuestos que la misma norma no ha previsto.

Como última y **novena pregunta del objetivo específico 2**, tenemos ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?; los especialistas Luna (2021), Yujra (2021) y Carbajo (2021) consideran que sí, el trabajador contratado bajo el régimen a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo, y ello se manifiesta en nuestra actualidad con los casos relatados por los mismos jóvenes que están sujetos a estos contratos de tiempo parcial, asimismo realizan el trabajo de horario completo sin mencionar de las precarias condiciones en las que laboran, que son dignas de desnaturalizar el contrato. En muchos casos laborales vistos en SUNAFIL, son procesos por explotación laboral de los cuales su mayoría son por obligar al trabajador a laboral más de las horas pactadas en el contrato; lo cual conlleva a una desnaturalización del contrato.

Respecto esta pregunta Vega (2021) y Figueroa (2021) indicaron que más que una explotación laboral per se en un sentido amplio, y extendiendo que el trabajo forzoso y los bajos salarios son tipos del mismo, considera que estaría sujeto a explotación laboral, siempre y cuando se cumpla no con el hecho de “no respetar el horario de trabajo”, sino con el hecho de “no retribuir el esfuerzo del trabajador”, por ejemplo, obligar a quedarse en el trabajo más de la jornada laboral diaria o no pagarle esas horas extras de más obligarlo a realizar trabajos fuera de su alcance y conocimiento,

etc; en ese sentido añadieron que más que explotación laboral lo que existe en la actualidad es el incumplimiento de las normas sociolaborales.

Rodríguez (2021) manifestó que la explotación laboral es un tema diferente al incumplimiento de un contrato, dado que la explotación laboral es un maltrato del empleador; por ello ambos son temas diferentes, además las consecuencias son distintas porque en la explotación laboral se procede a realizar una denuncia en la vía penal, pero en el ámbito laboral trae consigo consecuencias jurídicas muy diferentes a la de la explotación laboral.

Conforme a los resultados de la novena pregunta 3 de 6 entrevistados afirmaron que sí estamos hablando de explotación laboral cuando no se respetan los horarios establecidos en los contratos de medio tiempo, lo indicado se basa a la amplia demanda ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral bajo la obligación de realizar horas extras sin reconocimiento de pago al trabajador. Por otro lado 2 de 6 entrevistados señalaron lo contrario, manifestado que para llegar a la definición de explotación laboral debe como el brindar trabajo forzoso y de índoles de remuneración económica muy bajas, concluyendo en sus respuestas que no se trata de explotación de trabajo sino faltar a lo estipulado en la normativa laboral.

Finalmente 1 de 6 entrevistados consideró que la explotación laboral no es un incumplimiento, sino que se basa en el maltrato del empleador al trabajador, generándose consecuencias jurídicas penales y no guardan relación con las consecuencias jurídicas del ámbito laboral.

En cuanto al instrumento de **guía de análisis documental**, se obtuvo como resultado lo siguiente:

En base al **objetivo general**; determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial Lima – 2020, se analizaron tres documentos.

De la Ley N° 1010, Ley de Acoso Laboral en España, se analizó que se debe tener en cuenta que toda conducta hostil o arbitraria de parte del empleador hacia el

trabajador, se encuentra bajo el supuesto jurídico de la persecución laboral, lo cual cuenta con una sanción; por ello cabe indicar que ningún trabajador debe de sufrir este tipo de situaciones y en caso de que ocurra ello se debe recurrir al ente laboral regulador que proteja los derechos del trabajador. En Perú este tipo de situaciones son muy frecuentes para lograr la renuncia del trabajador o generar el despido arbitrario, en donde la norma protege al trabajador de tiempo completo que se enfrente a esta situación, pero desprotege al trabajador de medio tiempo.

Respecto al artículo *“Las horas extra no pagadas, Explotación laboral más allá de la precariedad”* de Zaparus (2016), se obtiene que cuando se toca el tema de explotación laboral, normalmente se asocia con temas penales, y en contextos de delitos de tráfico de menores y explotación sexual; pero muy aparte de ello debemos denotar que en pleno siglo XXI la explotación laboral sigue existiendo y no solo bajo los temas indicados, sino bajo el contexto de aumento de carga laboral o producción; con la única finalidad de convencer al trabajador a realizar más tiempo de trabajo con el propósito de llegar a la meta impuesta; en base a ese contexto se realiza el trabajo de horas extra no remuneradas.

Como último artículo de análisis dentro de este objetivo tenemos *“El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España”* de Gómez (2017) donde extraemos que cuando hablamos de trabajadores de medio tiempo, tenemos que indicar que desde el punto de vista de varios especialistas la norma no les otorga los beneficios correspondientes al desempeño laboral que tienen; asimismo en la realidad peruana, ello en varias ocasiones se ve reflejado cuando en la lectura de los derechos y beneficios del trabajador a medio tiempo se indica claramente que este trabajador no cuenta con la Compensación de Tiempo de servicios (CTS).

De lo analizado a través del instrumento, para el objetivo general, se encontró que la explotación laboral y el desempeño extra que realiza el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial comparten ciertos caracteres en su definición, esto debido a que se puede tomar como explotación a la excesiva carga laboral no remunerada; bajo ese criterio, cabe recalcar que es muy frecuente la realización de horas extras no

pagadas en Perú, asimismo en el término de explotación laboral existe una característica que es el maltrato al trabajador; ello podemos comparar con el hostigamiento del empleador; así como también se debe evaluar bajo qué condiciones el trabajador labora.

En cuanto al **objetivo específico 1**; analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020, se utilizaron los siguientes documentos.

De acuerdo a la Sentencia de Vista del caso de Cinthia Julissa Reyes Egoavil se extrae el siguiente fundamento; en la sentencia emitida, se constituye desnaturalización del contrato de medio tiempo o tiempo parcial al incumplimiento de lo acordado en las cláusulas de este, en relación a las horas trabajadas que superan las 24 horas semanales; cabe precisar que en este caso sí se realizó la retribución de dinero correspondiente a las horas extras, pero que aun así se evidencia que al solicitar al trabajador el cumplimiento de más horas de trabajo, es una situación que claramente desnaturaliza el contrato de trabajo celebrado.

En relación a la Ley de Estatuto de los trabajadores – Normativa española, se analiza que las horas extraordinarias u horas extras vienen a ser la realización del trabajo fuera del horario laboral establecido, lo cual se encuentra plasmado bajo el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes; en la normativa española se indica que la realización de las mencionadas horas extras deben ser voluntarias o bajo pacto o convenio entre empleador y trabajador, tal así que se deberá retribuir económicamente según lo regulado en la normativa vigente, asimismo existe un límite 80 horas extras que el trabajador de tiempo completo puede realizar, y respecto a un trabajador de medio tiempo la cantidad de horas que es posible que realice será proporcional a las horas que labora; en caso contrario y ante la ausencia de cualquier tipo de convenio que se manifieste en base a la horas extras, el empleador deberá otorgar días de descansos en compensación a las horas laboradas fuera del horario. En el Perú se encuentran ciertas similitudes respecto a la elaboración de horas extras; puesto a que deben ser retribuidas y manifestadas

ante las autoridades competentes; pero para otorgar días libres en compensación al tiempo laborado primero deberá existir un acuerdo escrito entre ambas partes que lo manifieste, brindando los días de descanso en compensación de horas extras laboradas dentro del plazo, tiempo computado desde el mes siguiente de haberse las horas extras.

Finalmente, en el artículo titulado “*¿Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias pero si complementarias?*” de Muñoz (2019) analizando lo indicado por la norma es que el trabajador medio tiempo debe desempeñar menos de 24 a 30 horas semanales, donde la realización de horas fuera de su horario laboral solo serán en caso extraordinario o de emergencia; en ese sentido cabe aclarar que en el marco normativo español se contextualiza de diferente manera las horas extras según quien las realiza; es por ello que si el trabajador de tiempo completo realizar horas extras, estas serán llamadas como horas extraordinarias, en cambio si el trabajador de medio tiempo realiza horas extras su definición sería horas complementarias, siempre y cuando no se sobrepasen las 20 a 30 horas semanales.

Del análisis del presente instrumento, para el objetivo específico 1, se encontró que la realización de horas extras, ya seas retribuidas o no, desnaturalizan el contrato de medio tiempo, esto al verse que el trabajador a tiempo parcial solo debe laboral de 20 a 30 horas semanales; con ello no se prohíbe la realización de trabajo fuera del horario laboral, sino que se hace hincapié a no realizarse continuamente, dado que según lo establecido ello debe solicitarse solo en casos de emergencia o de mutuo acuerdo sin sobrepasar las horas establecidas.

De lo analizado de este instrumento, para el objetivo específico 1, se encuentra que

Para el **objetivo específico 2**; investigar de qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato a tiempo parcial en Lima – 2020. Se usaron los siguientes documentos.

En el artículo titulado “*La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina*” de Jiménez (2017) se extrae que la informalidad laboral existe hasta en empresas

legalmente constituidas, esto con el fin de solo emitir el pago del trabajo generado por el trabajador y no otorgar los beneficios que acompañan a este, de esta forma se genera más ingresos al empleador, puesto que no declara que cuenta con trabajadores informales o que no cuentan con un contrato formal.

En cuanto al artículo de nombre "*Políticas de Formalización en América Latina*" de la OIT (2018), se considera que la rigidez en el ámbito laboral es una de las razones por la cual existe la informalidad laboral, todo ello debido a los costos que genera el contrato de trabajo, asimismo lo que el empleador busca tomando estas decisiones es evadir los impuestos y generar más beneficios económicos a favor de su propia empresa, en ese sentido sin distinguir micro o macro empresas, ambos cuentan con personal informal.

Finalizando con el artículo "*Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales*" de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) se extrajo que se prevé que la informalidad laboral existe por el hecho de no generar más gastos a las empresas informales, esto debido a que la normativa protege y otorga beneficios a los trabajadores formales tales como la Compensación de tiempo de servicios (CTS), vacaciones y en caso de no otorgar vacaciones se les da las vacaciones truncas, bonos por fechas festivas y más; pero cuando se cuenta con personal informal no se otorga los beneficios establecidos porque no cuentan con un contrato, así mismo las entidades reguladoras del derecho laboral desconocen de su desempeño laboral, pues no es informado por la empresa.

De lo evaluado en este instrumento, para el objetivo específico 2, se halló que el principal motivo de la existencia de la informalidad laboral viene a ser los costos elevados que genera tener trabajadores formales, es así que el empleador busca mediante la omisión de la normal tener más mano de obra, menos gastos y más ingresos. Una manera de ello, es otorgando empleo de medito tiempo en funciones básicas de una empresa, recordando que los beneficios de los trabajadores con contrato a medio tiempo son menores a los de tiempo completo, esta decisión se

basa en que el trabajador de tiempo parcial realice la funciones completas de un trabajador de ocho horas, así la empresa solo declara los beneficios de este y obtiene más ingresos.

A continuación, precederemos a desarrollar la **discusión** de la presente investigación. Cabe precisar que el desarrollo de la discusión no se ha constituido en una reproducción de los resultados obtenidos, sino que se ha basado en el juicio de valor que ha sido la razón de ser de la presente investigación.

Seguido a ello, expondremos **la discusión** respecto a los resultados que se han obtenido en la guía de entrevistas. Respecto al **objetivo general**: Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial Lima – 2020.

El instrumento de la guía de entrevista se encontró que, la mayoría de entrevistados consideran que los trabajadores de medio tiempo o tiempo parcial se encuentran en total desprotección de la norma, esto debido a que se le otorga mayor ventaja de interpretación de la ley al empleador; en ese sentido, para el trabajo de medio tiempo el trabajador debe contar con un rango de horas laboradas entre 20 y 30 horas y una carga laboral determinada, pero en la actualidad no se ve ello; debido a que los trabajadores sujetos a este tipo de contrato modal realizan labores en horas extras en base a dos motivos uno de ellos viene a ser el aumento de carga o producción, lo cual genera realización de horas extras y en su mayoría de ocasiones no son retribuidas económicamente; de esta forma se ve que el derecho del trabajador se ve vulnerado, así mismo se señala que el trabajador en su inconciencia o por necesidad de trabajo y retribución económica acepta realizar horas extras con la finalidad de mantener su trabajo y por su puesto por desconocimiento de la norma. Ello guarda relación con lo manifestado por Salgado y Carpio (2017) que dan cuenta que el aumento de la carga de trabajo tiene relación con la explotación laboral, es decir que el crecimiento de la intensidad de trabajo no se ve reflejado en el pago salarial que se le otorga al trabajador. Asimismo, Tascón (2017) manifestó que las reformas laborales que se realizaron en la norma ha logrado permitir una

práctica desencadenada en relación a la flexibilidad interna, pues otorga más oportunidades al empleador para realizar cambios constantes en el horario laboral, afectando a los trabajadores, llegando a la conclusión que la flexibilización laboral de los contratos a tiempo parcial favorecen más al empleador, pues que no hay control respecto a la aplicación de la norma.

De acuerdo con el análisis de la guía documental se denota que la explotación laboral y las horas extras realizadas por los trabajadores de tiempo parcial guardan relación en ciertos caracteres debido a que no se retribuye económicamente lo trabajado. En concordancia con lo que manifiesta Rincón (2018) es que la explotación laboral se basa en el exceso de producción de trabajo, condiciones inestables de vida, incertidumbre salarial, temor hacia el empleador y/o maltrato del mismo para obligar a realizar el desempeño laboral.

Entonces, de los resultados obtenidos mediante la guía de análisis, la guía documental y conceptos de autores respecto al tema de la explotación laboral, se pudo indicar que el exceso de carga de trabajo o producción laboral y el desarrollo de las horas extras no remuneradas son algunas de las características de la explotación laboral, mas no son el concepto completo de ello; por ende el desarrollo de estas situaciones no son suficiente para declarar que los trabajadores que cuentan con contrato de medio tiempo sufren de explotación laboral.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020.

Sobre el instrumento guía de entrevista, se apreció que uno de los principales motivos de la desnaturalización del contrato es la realización de horas extras en un contrato de tiempo parcial, debido a que en la norma se especifica que todo trabajador que se encuentre bajo este contrato modal no debe de superar las 20 o 30 horas de trabajo semanales, es por ello de la desnaturalización el propio contrato celebrado por ambas partes; en ese contexto es importante precisar que el desarrollo de las horas extras tiene que ser voluntario, puesto que el trabajador no está obligado a realizar labores fuera de su horario de trabajo. De esta manera Oliva

(2020) determina que el sistema normativo del Perú califica como contratos de tiempo parcial a los que cuenten con jornada de trabajo menor a cuatro horas diarias en promedio; por lo que su principal finalidad es que el trabajador que se encuentre bajo este contrato modal fomente la productividad y competitividad dentro del rango de horas establecidas.

Bajo la misma línea Calderón y Villegas (2018) señalaron las horas extras no remuneradas son la sobrecarga de trabajo otorgado por los trabajadores que logran exceder el horario de labores pactado bajo un régimen laboral de medio tiempo; es por ello, que a consecuencia del exceso de demanda laboral no se reconoce adecuadamente el pago equivalente al esfuerzo realizado.

En relación del análisis documental, es válido recalcar que así el empleador realice el pago de las horas laboradas fuera del horario de trabajo, si estas son superiores a las horas estipuladas en la normativa, de igual manera se encuentra incumpliendo el contrato, por lo cual es motivo de desnaturalizar el contrato de trabajo de tiempo parcial.

Es así que, de los resultados obtenidos se termina que según lo establecido por la normativa laboral de Perú, el trabajador de medio tiempo solo puede laborar menos de 4 horas al día y un promediado de 20 a 30 horas a la semana; en ese sentido es válido mencionar que este tipo de trabajador si puede realizar horas extras, siempre y cuando la sumatoria de horas semanales no sobrepase las horas establecidas en la ley. Asimismo el empleador debe tener en cuenta que el pago de las horas extras que sobrepasan las 30 horas no exime la desnaturalización del contrato de medio tiempo.

Respecto al **objetivo específico 2:** Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima – 2020.

De acuerdo a la guía de entrevista, se puede notar que varios de los administrados indicaron que la informalidad laboral existe y es uno de los motivos por el cual se puede llegar a desnaturalizar el contrato laboral de medio tiempo. Asimismo, Tascón (2017) manifestó que las reformas laborales que se realizaron en la norma ha

logrado permitir una práctica desencadenada en relación a la flexibilidad interna, pues otorga más oportunidades al empleador para realizar cambios constantes en el horario laboral, afectando a los trabajadores, llegando a la conclusión que la flexibilización laboral de los contratos a tiempo parcial favorecen más al empleador, pues que no hay control respecto a la aplicación de la norma.

De otro lado algunos especialistas indicaron que no existe cuando se habla de informalidad laboral y los contratos laborales de medio tiempo, asimismo, señalan que la existencia de la informalidad laboral no desnaturaliza el contrato; sino que estamos bajo el supuesto de incumplimiento o evasión de la norma; a lo que Toro (2019) indica que las empresas privadas no cumplen con el Decreto Supremo 003-97-TUO del D.L. 728, obteniendo como resultado el fraude y la simulación en las relaciones de trabajo; con la informalidad buscan reducir costos y obtener mayores ganancias; por lo que la simulación de un contrato de trabajo tiene como finalidad un fraude laboral.

En ese sentido, es notable que en el sector privado exista la informalidad en el sector privado, puesto que en muchas ocasiones el trabajador de medio tiempo realiza funciones del rubro básico a la empresa; esto aclarando que en la normativa actual no se encuentra sectorizado que actividades corresponden tener una jornada de tiempo parcial; basándonos en hechos reales una empresa de comida rápida solo contrata a personal de tiempo parcial a realizar funciones de cocina y atención al público, siendo estas actividades ligadas directamente a la finalidad de la empresa, se puede visualizar que es un método para evadir impuestos ocupando las plazas con personal de medio tiempo cuando debe ser ocupado por personal de tiempo completo; solo por el hecho de ser actividades permanentes correspondientes al giro de la empresa.

De acuerdo a la guía documental, se determinó que el principal motivo para tomar la decisión de la informalidad laboral es que el sector privado busca evadir los impuestos y/o tener menos gastos y más ingresos, generando así la informalidad laboral.

Por último respecto a los resultados obtenidos, se pudo afirmar que la evasión de las normas es una situación real en el Perú, que se ve a diario. Asimismo las empresas privadas tienen un mejor manejo sobre las leyes laborales respecto a cómo aplicarlas en el ámbito social y dejando desprotegido al trabajador; la influencia de la informalidad laboral ataca más al trabajador que al contrato puesto que se están emitiendo contratos de trabajos en tiempo parcial en puestos que deben ser ocupado por contratos de tiempo completo; y ello con la única finalidad de evitar costos.

V. CONCLUSIONES

1. En la actualidad los trabajadores realizan horas extras debido al exceso de trabajo, carga laboral o a petición del empleador; asimismo también existen situaciones en las que no se le son retribuidas económicamente las horas extras laboradas; al análisis de ello se concluye que, aunque estas dos situaciones son características muy bien definidas dentro del concepto de explotación laboral; pero desde mi punto de vista no atribuye a ello; sino que hoy en día el trabajador carece de información respecto a los derechos laborales, por lo que existe un aprovechamiento por parte del empleador al solicitarle la realización de trabajo fuera del horario laboral cuando no es una situación de emergencia, ante esta situación deben reflejarse cuales son los límites que se deben establecer y/o respetar para que no se vulnere ningún derecho por necesidad de trabajo.
2. El contrato de trabajo a tiempo parcial se creó para otorgar facilidades de flexibilización de horarios de labor al trabajador; en base a ello, cuando el trabajador realiza horas extras remuneradas o no, ello si llega a afectar al contrato de tiempo parcial, siempre y cuando la acumulación de ellas sea superior al rango de horas estipuladas en la normativa legal. En ese caso se produce la desnaturalización del contrato; puesto que no ha respetado el contrato pactado por ambas partes.
3. La informalidad laboral es un problema latente en el Perú; no solo al momento de no formalizar un contrato verbal, sino también bajo el supuesto de no respetar las actividades principales del giro de una empresa. Es decir el dividir un puesto de horario completo y permanente de una empresa, y cambiarlo por dos puestos de medio tiempo con la finalidad de evadir costos y generar más ingresos, es una forma de realizar un acto informal.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a las entidades pertinentes que fomenten el conocimiento de los derechos laborales a la población de todas las edades, esto con el fin de cada persona pueda conocer cuáles son los derechos y beneficios que les corresponde por ley bajo cualquiera de los contratos sujetos a modalidad; asimismo hacer hincapié de cuáles son los límites que todo empleador debe tener respecto al horario y las condiciones de trabajo que otorgue; añadido a ello se debe enseñar a las personas a donde recurrir cuando considera que sus derechos laborales están siendo vulnerados o afectados.
- 2.** Se recomienda a las autoridades competentes realizar una inspección laboral a las empresas que cuenten con trabajadores de medio tiempo, esto con el fin de verificar el debido cumplimiento de los contratos a tiempo parcial celebrado entre el empleador y el trabajador; o en todo caso solicitar reportes de horas laboradas de los trabajadores de medio tiempo con la finalidad de llevar un control del tiempo laborado.
- 3.** Se recomienda profundizar el tema de la sectorización a la cual debería pertenecer los contratos de medio tiempo; es decir indicar que puestos son pertinentes de cubrir con una plaza menor a cuatro horas, ello con el fin de que las empresas no vean los contratos labores de medio tiempo como un medio legal para evadir las normas y el pago de los costos e impuestos.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J., Cadena, P., Cruz, E. y otros (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos de combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista: Revista mexicana de Ciencias Agrícolas*. ISSN: 2007-0934. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Aragón, L. (2015). El contrato laboral indefinido y su incidencia en la legislación ecuatoriana. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/761/1/TUAABG078-2015.pdf>
- Aragón, L. (2015). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral? *Revista: Científica de Ciencias Económicas*. ISSN 1853-5690. Recuperado de: <file:///C:/Users/SOFIA/Downloads/96-189-1-SM.pdf>
- Auccahuaque, R. (2017). Factores de la existencia de trata de personas con fines de explotación laboral en el sector Mega (La Pampa) de la región Madre de Dios – en el año 2015 (Tesis para obtener el título de Abogado). Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/268/004-1-8-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabeza, J. y Lousada, F. (2018) El trabajo a tiempo parcial: Algunos comentarios valorativos. *Revista de Derecho a las Relaciones laborales*. ISSN: 2387-1113. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415455>
- Calderón, I. y Villegas, A. (2018). Análisis de factores relacionados con el pago de horas extras a médicos generales del Servicio de Urgencias, por traslados de pacientes programados del salón de Medicina Interna del Hospital Carlos Luis Valverde Vega, durante el periodo 2015. *Revista: Acta Académica*, ISSN 1017-7507. Recuperado de: <http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/49/25>
- Callau, P. (2018). Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial. *Revista IusLabor*, ISSN 1699-2938. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/337812>

- Callau, P.(2017). Referentes supranacionales de los principios de igualdad y no discriminación en la materia laboral y su adopción en el trabajo a tiempo parcial. *Revista: Revista Internacional de la Protección Social N°4*. ISSN: 2445-3269 Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/161255743.pdf>
- Carvajal, A., Cárdenas N. y Estrada, I. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revista: Equidad y Desarrollo (29)*. ISSN 1692-7311. Recuperado de: <https://doi.org/10.19052/ed.4171>
- Contreras, M., Páramo D. y Rojano Y. (2019). La teoría fundamenta como metodología de construcción teórica. *Revista: Pensamiento y gestión, Vol. 47*. ISSN: 1657-6276. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/12342>
- Espinosa, E. (2020). La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. ISSN: 1990-8644 *Revista: Conrado Vol. 75*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103
- Fernández, S. (2020). Si las piedras hablaran. Metodología cualitativa de Investigación en Ciencia Sociales. ISSN: 1989-2659. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6329448>
- Galindos, N. (2015). Diseño de políticas públicas para una adecuada protección contra la explotación infantil laboral en la ciudad de Trujillo. (Tesis para obtener el título) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11384/galindos_p_n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomes. I., Lacerda, M., Rodrigues, J. y otros (2017). Uso de entrevistadores externos en la investigación cualitativa: plan de acción. ISSN: 1695-6141. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400010

- Gómez, A., López, A. y Sanín B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laboral. ISSN: 2539-5238 *Revista: Internacional Psicol. Ocup. Vol. 34 No. 34*. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/166/158>
- Gomez, S. (2017). *El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España*. [Archivo PDF]. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>
- Jiménez, M. (2017). La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina. *Economía Vol. XL*. (pp.133-180). ISSN 0254-4415. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/321286584> La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector publico de Argentina
- Ley de Estatuto de los trabajadores – Normativa española. Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/#:~:text=El%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadores,que%20regula%20las%20relacionales%20laborales.&text=Fue%20aprobado%20por%20primera%20vez%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs%20en%20el%20a%C3%B1o%201980.>
- Ley N° 1010, Ley de Acoso Laboral. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Loarte, K. (2018). La trata de personas en la explotación laboral de menores en el distrito de Huánuco 2016. (Tesis para obtener el título de Abogado). Recuperado de: <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1496/LOARTE%20MEDINA%20c%20Keissy%20Mirey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moncada, A. (2019). Evolución del pensamiento de Andrés Bello sobre el carácter gratuito y oneroso del contrato de mandato. ISSN: 0716-5455. *Revista: Estudiantes de la Historia Jurídica No. 41*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071654552019000100317&script=sci_arttext&tlng=en
- Muñoz, L., Blog de la información para el empleo (19 de agosto de 2019). *Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias pero si complementarias*. Recuperado de: <https://blog.atperson.com/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-no-pueden-hacer-horas-extraordinarias-pero-si-horas-complementarias>

- OIT, (2018). Políticas de Formalización en América Latina [Archivo PDF]. Recuperado de: Avances y Desafíos Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_645159.pdf
- Oliva, M. (2020). El contrato a tiempo parcial en el Perú. (Tesis para obtener el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2016). *Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales*. [Archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-PoliciesColombia-AR-Spanish.pdf>
- Ortiz, P. (2015). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempo de crisis? ISSS: 0210-8364-82. Revista: Universidad de Murcia. Recuperado de: https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/44061/1/EI%20trabajo%20a%20tiempo%20parcial%20%c2%bfUna%20altertnativa%20para%20la%20mujer%20en%20tiempos%20de%20cirsis_Ortiz%2c%20el%20Trabajo%2082.pdf
- Páez, C. (2020). Perspectivas plurales en investigación cualitativa; propuestas metodológicas en estudios de gestión. ISSN: 2550-6641. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7493/1/05-ES-Paez.pdf>
- Pantigozo, M. (2019). El contrato de trabajo en el código penal. Revista: Argumentum. ISSN 2359-6889. Recuperado de: <http://201.62.80.75/index.php/revistaargumentum/article/viewFile/1245/754>
- Paz, M. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. ISSN: 1068-2341. Revista: Archivos analíticos de políticas educativas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047055.pdf>
- Radeva, M. Labour exploitation and trafficking for labour exploitation—trends and challenges for policy-making. *ERA Forum* **16**, 359–377 (2015). <https://doi.org/10.1007/s12027-015-0389-9>
- Rincón, L. (enero, 2018). Consideraciones Teóricas de la cuestión agraria y campesina y la explotación del trabajo campesino por el capital. *Revista Luna Azul*. Recuperado de: http://vip.ucaldas.edu.co/lunazul/downloads/Lunazul46_20.pdf

- Rodríguez, M. y James, J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: Análisis y perspectivas de política pública, *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, ISSN 1886-516X, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, Vol. 24, pp. 89-128
- Ruano, S. (2017). El contrato a tiempo parcial: Las posibles perversiones en su utilización, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ISSN 1696-9626, Universitat Jaume, Valencia, Vol. 46. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6258165>
- Ruiz, J. y Valencia, M. (2020). Nuevos retos de la legislación colombiana en el sistema de seguridad social integral para los trabajadores digitales. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16266/Monografi%CC%81a%20Juanita%20Ruiz%20y%20Maria%20Antonia%20Valencia.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Salgado, P. y Carpio, J. (2017). Súper explotación, informalidad y precariedad. Reflexiones a partir del trabajo en la industria de la confección. *Revista: Estudios del trabajo*. ISSN 0327-5744. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562017000200003&lang=es
- Sentencia de Vista del Expediente N° 02656-2019-0-1801-JP-LA-03. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/detalleform.html>
- Tascón, R. (2017). El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna Quasi Absoluta. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*. Universidad de León, España. ISSN: 0211-556. Recuperado de: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N111/07%20El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial%20como%20instrumento%20de%20flexibilidad%20interna%20quasi%20absoluta%20\(Tasc%C3%B3n%20L%C3%B3pez\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N111/07%20El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial%20como%20instrumento%20de%20flexibilidad%20interna%20quasi%20absoluta%20(Tasc%C3%B3n%20L%C3%B3pez).pdf)
- Toro, J. (2019). La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujeto a modalidad por fraude y simulación en la región de San Martín 2015 – 2017. (Tesis para obtener el grado de Magister). Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7519/BC-TES-TMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, P. (2020). Acerca de los enfoques cuantitativos y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. ISSN: 1682-2749. Recuperado de:

<http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/evaluador/enfoque-investigacion.pdf>

Vergara, D. (2020). Las políticas públicas frente a la explotación laboral infantil de los inmigrantes venezolanos en Barranquilla 2017 – 2019. (Tesis para obtener el título de Abogado). Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7111/LAS%20POL%c3%8dTICAS%20P%c3%9aBLICAS%20FRENTE%20A%20LA%20EXPLOTACI%c3%93N%20LABORAL%20INFANTIL%20DE%20LOS%20INMIGRANTES%20VENEZOLANOS%20EN%20BARRANQUILLA%202017-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zaparus, L. (2016). Las horas extra no pagadas, Explotación laboral más allá de la precariedad. *Confederación Sindical de CCOO*. Recuperado de: ccoo.es/2ad57ee834251edb668dab09dce7f19e000001.pdf

ANEXO I

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Martha Sofia Vega Andres, egresada de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho/ Programa académico Pregrado de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada “LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020” son:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagio ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 23 de julio de 2021



.....
Vega Andres, Martha Sofia

DNI: 72035917

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR

Yo, Luca Aceto, docente de la Facultad de Derecho/ Escuela Profesional de Derecho/ Programa académico Pregrado de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, asesor del Trabajo de Investigación titulada “LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”, de la autor Martha Sofia Vega Andres, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias no constituye a plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación/ tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal, sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 23 de julio de 2021


ACETO LUCA

Aceto Luca

DNI N° 48977953



ANEXO III

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Explotación laboral	La explotación laboral que da cuenta que es un aumento de trabajo que tiene relación con la súper explotación laboral, es decir que existe un crecimiento de intensidad de trabajo, pero este crecimiento no se ve reflejado en el monto salarial. (Salgado y Carpio, 2017)	Las horas extras es el exceso de trabajo realizado por aquellas personas que se exceden en horas laboradas, es decir aquellas personas que bajo el régimen de un contrato laboral están sujetas a una cantidad de horas establecidas pero que a consecuencia de exceso de demanda laboral vienen cumpliendo un horario más extendido de lo establecido recayendo en horas extra que hoy en día no se reconocen adecuadamente o que el pago de ellas no es equivalente a la cantidad de horas en total. (Calderón y Villegas, 2018)	Horas extras no remuneradas
			Informalidad laboral
Los trabajadores con contratos a tiempo parcial	Los trabajadores con contratos sujetos a modalidad están definidos como los de flexibilización laboral que están dentro de los regímenes económicos neo liberales, cuentan con una naturaleza temporal y su contratación es por necesidad del mercado, es decir en su mayoría es de naturaleza accidental. (Pantigozo, 2019)	Nuestra siguiente categoría es en relación al contrato a tiempo parcial, puesto que, es considerado como una norma flexible heterónoma, dado que impone una alta disponibilidad de tiempo libre, es decir es un trabajo de horario atípico. (Ortiz, 2020) En esa línea se define al trabajador de medio tiempo como aquel trabajador aislado con una actividad laboral de duración inferior a los trabajadores de jornada completa. (Callau, 2017)	Límites de los contratos a tiempo parcial
			Desnaturalización del contrato de medio tiempo

Fuente: Elaboración propia



ANEXO IV

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020?

.....
.....
.....
.....

2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial?

.....
.....
.....
.....

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?



.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

.....

.....

.....

.....

5- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

.....

.....

.....

.....

6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

.....

.....

.....

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020



7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

.....
.....
.....

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

.....
.....
.....

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2020.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Fany Elizabeth Rodriguez Ortiz

Cargo/profesión/grado académico: Asistente de Juez/ Abogado

Institución: 35° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima/ Poder Judicial

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el contrato a tiempo parcial en Lima – 2020?

El pago de horas extras es la remuneración económica de horas laboradas fuera del horario de trabajo, en un contrato de tiempo parcial el mismo contrato establece que tiene que ser cuatro (4) horas, si es así al sobre pasar las horas de todas maneras debe realizarse el pago de las horas extras, porque se les corresponde; según mi punto de vista, esto debido a que según la Ley de horarios establece que es el pago sobre el hora horario de trabajo; entonces si en un contrato de tiempo parcial se establece cuatro horas, pues todas las horas trabajadas excedentes a las cuatro horas pactadas, son un trabajo que corresponde a la remuneración de horas extras.



2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial?

En realidad, la normativa peruana no protege los derechos de ningún trabajador; un ejemplo de ello, es el estado, que prohíbe la realización de horas extras mediante documentos y no se genere el pago de horas extras; aun así, se aplicó un programa de compensación de horas extras, pero no tuvo efecto. Por ende, la normativa peruana desprotege al trabajador, ya sea en ámbito privado o público; en relación a los contratos de medio tiempo, pues definitivamente los trabajadores así cumplan con cuatro horas al día deben tener todos los pagos de sus beneficios, así sea en menor cantidad, pero deben tener porque igual es un trabajo. Asimismo no se ha sectorizado que actividades si corresponderían tener una jornada de tiempo parcial, claro ejemplo son los lugares de comida rápida, en donde los trabajadores cuentan con un contrato de tiempo parcial para evadir el pago de los beneficios sociales, sin embargo estas actividades están ligadas directamente con la finalidad de la empresa, por ello no debería haber contrato a tiempo parcial con estas actividades fundamentales del rubro porque son actividades permanentes relacionadas al giro de la empresa y desde mi opinión no debería existir en ese caso.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

No, como cada contrato que se encuentra regulado en el marco normativo de nuestra legislación, no se encuentra exento; siempre el empleador va a buscar la forma de utilizarlo a fin de vulnerar los derechos laborales.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020



4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

Como se mencionó antes, con respecto a las labores permanentes, se debe de tomar en cuenta cuales son las labores que realizan los trabajadores a tiempo parcial, porque se puede denotar claramente que los trabajadores que cuentan con contratos de tiempo parcial, donde no les dan sus beneficios y no se les protege del despido arbitrario, realizan funciones básicas para la realización del rubro de la empresa, es decir desempeñan funciones que son permanentes; y en base a ello, sí se desnaturaliza el contrato.

Uno de los motivos más frecuentes para la desnaturalización del contrato viene a ser el trabajo en horas extras; porque, si un contrato formal suscrito por las partes se establece cierto horario, y este sobrepasa a las 24 y/o 48 horas a la semana, entonces estamos hablando de un claro de desnaturalización del contrato.

Así como el contrato de suplencia, en el supuesto de que nunca llega el titular de la plaza, o el trabajador sigue trabajando sin contrato, también se debería proteger de este tipo de supuestos para la desnaturalización de contratos, que está contemplado en el art. 77 del Decreto Legislativo N° 728, pero esto no está regulado para los contratos de tiempo parcial.

5- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

Aquí nos debemos dirigir al literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N°728, en donde habla de que, si hay una simulación de normas, pues si se aplicaría la desnaturalización de contrato. Ejemplo de ello, es en el caso de que el trabajador se encuentre en un contrato de tiempo parcial con un horario establecido, pero que al final no se cumple y sobrepasa las 48 horas a la



semana, pues existe la simulación de un contrato y por ende corresponde a la desnaturalización de un contrato.

6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

No, no puede ser, debido a que el contrato a tiempo parcial es un tipo de contrato atípico, sin embargo, no puede ser ese el motivo para el despido, porque hay causales establecidas de despido, tales como la causa justa y ello. Para que se realice el despido debe llevarse un procedimiento que inicia con la carta de pre aviso, después de ello se realiza el descargo y si el empleador no considera subsanable se puede cursar el la carta de despido; entonces existe un procedimiento y causales de despido, pero no puede ser un despido la negación de un trabajador al cumplir con una de las clausulas del contrato; en todo caso el incumplimiento de una clausula de contrato se daría en base a otro acontecimiento, tal vez con respecto a sus actividades o labores; pero con respecto al cumplimiento a las clausulas del contrato que es en este caso respetar un horario ya pactado para este tipo de contrato no podría ser un motivo de despido.

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020

7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

En realidad, el contrato a tiempo parcial, si es respetado entre sus clausulas y con las normas que se establecen para este tipo de contratos no tendría porque desnaturalizarse y tampoco desfasarse, sino debería de seguir siendo utilizado en nuestra legislación; pero con respecto a la informalidad laboral no tiene relación con la desnaturalización de un contrato de tiempo parcial, debido a que



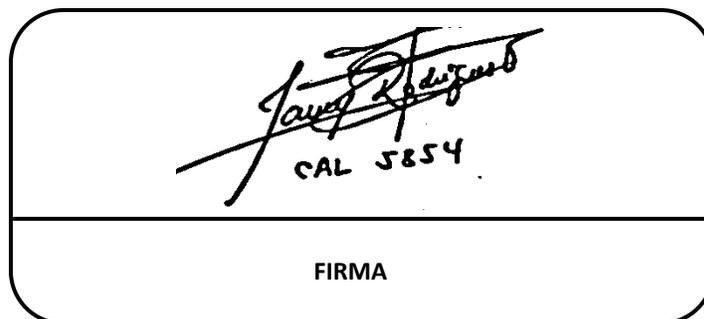
si se cumplen las clausulas que conllevan no tendrían porque desfasarse o desnaturalizarse. Ahondando el tema de la informalidad laboral, este va por otro camino, en donde el empleador no cumple o respetan con todo el marco normativo y el grupo de normas establecidas que rigen en la legislación peruana al momento de contratar personal.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

En el sector privado la informalidad laboral se ve en macro y micro empresas, y se basa en aquellos empleadores que no cumplen con el reconocimiento de horas extras de un trabajador a fin de beneficiarse. La informalidad laboral en la actualidad se evidencia de diferentes formas y se encuentran en todo el mercado de trabajo.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

La explotación laboral es un tema diferente al incumplimiento de un contrato, dado que la explotación laboral es un maltrato del empleador; por ello ambos son temas diferentes, además las consecuencias son distintas porque en la explotación laboral se procede a realizar una denuncia en la vía penal, pero en el ámbito laboral trae consigo consecuencias jurídicas muy diferentes a la de la explotación laboral.



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Jorge Augusto'. Below the signature, the text 'CAL 5854' is written. The signature and stamp are contained within a rounded rectangular border. Below this border, the word 'FIRMA' is printed in a simple, sans-serif font.

Lima, 14 de mayo 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

**“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL
CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”**

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Rogelio Yujra Cuno

Cargo/profesión/grado académico: Asesor Legal/ Abogado

Institución: Municipalidad Distrital de Puente Piedra

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con los trabajadores con contratos a tiempo parcial Lima – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el contrato a tiempo parcial en Lima – 2020?

La única relación que tendrían es la desnaturalización del contrato, ya que, si dichas horas extras son no remuneradas, entonces se está encubriendo un contrato de trabajo.

2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial?

Antes del 2018, la norma era vaga, pero con el Informe emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se trató de esclarecer el contrato parcial en Perú, si bien es cierto cuentan con algunos beneficios, también es cierto que no se encuentran protegidos contra el despido arbitrario y no perciben CTS, en ese aspecto, tendría que modificarse la norma, a fin de salvaguardar su



derecho al trabajo, el mismo que se encuentra contemplado por nuestra Carta Magna.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

Como señalé en la pregunta anterior, si bien se le reconoce algunos beneficios, también es cierto que otros no, por lo tanto, en parte se vulneran sus derechos, para ser más específico en el despido y CTS.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

Las horas extras, toda vez que, si trabajan más de 4 horas diarias, se estaría desnaturalizado su contrato.

5- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

Si son probadas sí, ya que debemos de tener en cuenta que las horas extras deben ser probadas fehacientemente; y en Perú se trabaja horas extras no remuneradas en toda clase de contrato.

6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

No, ya que el contrato es por tiempo parcial, y solo se debe hacer horas extras en caso de emergencia, en este aspecto que configura una laguna en la norma, ya que, no se estaría protegiendo al trabajador en caso de despido.



Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020

7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

La misma pregunta tiene la respuesta, si el contrato es informal, sería un contrato verbal, entonces si existe un contrato de trabajo, y por su mismo origen de informal, se estaría desnaturalizando el contrato, después tendríamos que ver otros aspectos, las horas trabajadas, si la labor que desempeñan está relacionada al giro de la empresa, entre otros.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

Más que informalidad, se debe tener en cuenta, que los trabajadores desconocen de sus derechos. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe dar charlas, publicidad, entre otros medios informativos, a fin de dar a conocer a los trabajadores sus derechos.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

Si, ya que, en oportunidades dichas personas trabajan más que los contratados a tiempo completo.


ROGELIO YURA CUNO
ABOGADO
Reg. CAL N° 19269

FIRMA Y SELLO

Lima 14 de mayo de 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Anthoane Maria Elena Carbajo Diaz

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Central de compras públicas - Perú Compras

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020?

Las horas extras no remuneradas se relacionan con los contratos a medio tiempo. De acuerdo al D.L 728 las horas extras se calculan las 2 primeras horas más de trabajo, un 25% más el valor de hora; ya partir de más horas de trabajo el 35% más adicional al valor de hora, dichos horas deben ser remuneradas y contabilizadas en planilla.

2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial?

Si, la normativa laboral que protege a los trabajadores de tiempo del sector privado se encuentra regulado en el D.L 728, en dicho decreto podemos encontrar normas que amparan los derechos de los trabajadores, asimismo



existe SUNAFIL, que es la entidad encargada de velar por los derechos laborales de los trabajadores en planilla.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

No, los contratos de medio tiempo no se encuentran protegidos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, otorgando posibilidad de contratar a trabajadores bajo un régimen de tiempo parcial, poniendo como mínimo y como máximo de cuatro horas y actualmente se menciona los derechos laborales adquiridos.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

Dentro los casos de desnaturalización del contrato a tiempo parcial, los más frecuentes son las horas laborables que superan las 4 horas diarias, esos casos de desnaturalización se dan con mayor frecuencia en los trabajadores de call Center, debido a la coyuntura la cual vivimos, muchos contratos se desnaturalizaron.

5- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

No, el incumplimiento del pago de las horas extras no configura una desnaturalización de contrato, para que un contrato se desnaturalice tiene que



cumplir circunstancias como por ejemplo trabajar después de haber finalizado el contrato.

6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

No, las causales de los despidos se encuentran regulados en la ley de competitividad laboral, las horas extras son opcionales y dependerá de cada trabajador si acepta o no. Por otro lado, la empresa con previa coordinación y comunicación con el trabajador se podrá acordar realizar trabajos de horas extras.

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020

7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

La informalidad laboral no es causal de desnaturalización de contrato, ya que para que una empresa contratante trabajadores ya sea del régimen laboral 728 necesariamente tiene que ser formal, solo así los trabajadores pueden contar con todos los beneficios de ley.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

La informalidad en el sector privado se evidencia al aumento del comercio ambulatorio, según las estadísticas de la SUNAT, a nivel nacional el 70% del comercio ambulatorio son informales.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?



Si, en muchos los casos laborales visto en la SUNAFIL, son procesos por explotación laboral de los cuales en su mayoría son por obligar al trabajador más de las horas pactadas en el contrato eso conlleva a una desnaturalización de contrato, por lo que se procede a un proceso laboral.



Lima, 17 de mayo 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Dennis Sandro Figueroa Alva

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO LABORALISTA

Institución: TUESTA & SEDANO ABOGADOS

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020?

Técnicamente un trabajador part time solo debería laborar menos de cuatro horas semanales. Por ello sería incompatible el sobretiempo. No obstante, en la práctica se ha podido verificar de empleadores que aun cuando se trata de trabajadores a part time, proceden a no solo disponer de trabajo en sobretiempo, sino también de no reconocerlo. Considero que existe incompatibilidad entre las horas extras y el part time, si nos basamos en que sobre tiempo es la duración fuera de la jornada ordinaria establecida.

2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial?

Considero que existe regulación escasa y ante la falta de regulación expresa sobre el part time, han existido interpretaciones en el tiempo sobre los derechos de estos trabajadores, pero finalmente han sido favorables, ya que por



definición estos trabajadores no tendrían derecho al pago de beneficios sociales que se condicionan a una jornada de por lo menos cuatro horas diarias. En ese sentido, no es que exista ausencia de regulación que desproteja al trabajador part time, sino que existe incumplimiento de los empleadores de la jornada de este tipo de trabajadores.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

No se encuentran exentos y fundamentalmente por la posibilidad de que el trabajador part time en la práctica realice jornada adicional a la establecida contractualmente o legalmente.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afecta en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

Las circunstancias más frecuentes se advierten en puestos de trabajo que tienden a realizar sobretiempo por su propia naturaleza como cajeros, recepcionistas y similares.

5.- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

Efectivamente dicha situación es la más frecuente.

6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

No podría ser causal de despido en primer término porque las horas extras son voluntarias.

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020



7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

La informalidad no permite llevar un control del trabajo en part time, por ello contribuye directamente a que no se respete la jornada máxima de este tipo de trabajadores.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

La informalidad en el sector privado es la regla en el Perú, se evidencia claramente ante empleadores que recién emprenden y que no cuentan con cultura de formalidad o que intentan ahorrarse sobre costos en sus negocios. De igual manera, también se evidencia en grandes empleadores que subcontratan a trabajadores y a través de dicha triangulación laboral no verifican el cumplimiento de las formalidades de la relación de trabajo.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

No considero que se trata de explotación, sino de incumplimiento de normas sociolaborales.


DENNIS FIGUEROA ALVA
A B O G A D O
CALL 8408

FIRMA Y SELLO

Lima, 20 de mayo 2020.



GUÍA DE ENTREVISTA

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

Título:

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: *Dany Moises Vega Valverde*
Cargo/profesión/grado académico: *Asesor Laboral / Abogado / Licenciado en Derecho*
Institución: *Federación Gráfica del Perú*

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020?

Más que exista algún tipo de relación, considero que las horas extras (remuneradas o no remuneradas) aplicadas a un contrato a tiempo parcial, acarrearían inmediatamente en una desnaturalización contractual, siempre y cuando estas horas extras no sean concurrentes; ya que, si se diera el caso en que hubiera una inspección laboral por parte de Sunafil, al revisar las planillas de pago y se viera habitualidad de las horas extras o sea todos los días, el inspector sancionaría, multaría e inmediatamente ordenaría a que esos trabajadores cambien de régimen contractual e incluso reciban todos los beneficios dejados de percibir, puesto que hubo una simulación y desnaturalización de los contratos de trabajo.



2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial?

En sí, la normativa laboral general aplicada para los trabajadores no protege ciertamente los derechos laborales, mucho menos a los trabajadores a tiempo parcial; puesto que, es una normativa en la cual hay un grado excesivo de flexibilización laboral, en ese sentido, si hablamos de los trabajadores que se rigen por el régimen de la modalidad del contrato a tiempo parcial, se evidencia que no gozan con todos los beneficios que tiene un trabajador de otras modalidades contractuales, tales como la cts, vacaciones e indemnización por despido arbitrario.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

No al contrario, pero dependiendo si el cumplimiento del contrato es real y específico, porque si un empleador cumple a cabalidad lo que está estipulado en la norma, no incumpliría con el trabajador. Los contratos a tiempo parcial se vulneran si no se cumple el contrato como tal, por ejemplo, sobrepasando el mínimo requerido de horas a la semana, si no se cumple con brindar gratificaciones, si no se da utilidades, si no se cumple con el seguro de vida ley, si no se da la asignación familiar en caso de tener un hijo.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?

Básicamente la desnaturalización se da en torno al incumplimiento del horario de trabajo específico, y en torno a la celebración del mismo. El Artículo 12 del DS 001-96- TR (Ley del Fomento del Empleo), señala se considera cumplido el requisito de 4 horas, cuando la jornada semanal entre 5 o 6 días, resulte en



promedio no menor de 4 horas diarias. En tal sentido, si el trabajador tiene un contrato de 5 días por semana no debe exceder las 20 horas en promedio, excedido este tiempo (de manera recurrente y habitual) el contrato se desnaturaliza; en el caso que el contrato sea por 6 días, este no debe exceder las 24 horas semanales, sino acarrearía en lo mismo. Por otro lado, en cuanto a la celebración del contrato, de acuerdo al Artículo 13, este debe ser necesariamente por escrito, si no fuera por escrito, se estaría desnaturalizando el contrato, por el hecho de que la única figura jurídica que no reviste formalidad escrita es el contrato a tiempo indeterminado, en tal sentido el trabajador tendría derecho a percibir cts., descanso vacacional completo y protección contra el despido arbitrario.

5- De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?

Como lo señale anteriormente, las horas extras así sean o no sean remuneradas, incurrirían en una desnaturalización considerando que este hecho sea habitual en el devenir de la empresa. Supongamos que un empleador les dice a sus trabajadores que se queden 2 horas más durante 3 o 4 días a la semana, y que estas van a ser compensadas como horas extras. Si hacemos un cálculo simple de matemáticas, estaríamos hablando de 24 a 32 horas más al mes, excediendo el tope máximo diario y mensual de un contrato a tiempo parcial, al haber esa habitualidad estaríamos plenamente ante una desnaturalización; por otro lado, si estas horas extras no serían remuneradas sería mucho peor, e incluso podríamos estar hablando ya no solo de una desnaturalización de contrato, si no de un delito contemplado en el código penal, que es el trabajo forzoso y las consecuencias que este acarrea serían mucho más gravosas.



6.- En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?

De ninguna manera, porque para empezar de acuerdo al Artículo 22 del DS 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tendría que haber una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, que tenga que ver con la capacidad y “la conducta” del trabajador; en tal sentido la negación a realizar horas extras tampoco podría considerarse de acuerdo al Artículo 25 como Falta Grave, ya que la realización de horas extras es voluntaria. Esto se avala con el Artículo 9 del DS 007- 2002-TR Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que señala que el trabajo en sobretiempo (horas extras), es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor.

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020

7.- De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?

Como un tema general, la informalidad en el Perú es una agenda nacional de vital importancia y que considero por la coyuntura actual de la pandemia va a seguir creciendo; de acuerdo al INEI un estimado de 14 millones tienen empleo de los cuales 8 millones, o sea un 68.4 % son trabajadores informales, de esos, el 83.9 % son menores de 25 años. Cifras pues alarmantes para la actualidad en la que vivimos. En ese sentido, la informalidad definitivamente desnaturaliza lo que es un contrato a tiempo parcial, ya que habría el aumento de horas extras sin un control específico de sanciones y multas por parte de Sunafil o el MTPE, habría contratos sin la formalidad requerida o verbales, y



también entendiendo pues que las personas al no querer perder el trabajo y por necesidad, no reclamarían lo que por derecho les corresponde.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

Se evidencia de muchas formas, ya que lo que suelen hacer los empleadores, es realizar contratos (o no realizarlos), pero saltarse las normas laborales dispuestas en nuestro ordenamiento jurídico, bajo ese criterio de ideas se entiende que las relaciones laborales empleador-trabajador, no son las adecuadas ya que enmarcan una serie de abusos como por ejemplo: el trabajo a sobretiempo no remunerado o de manera obligatoria, el despido sin ningún tipo de compensación, el pago del salario fuera del tiempo, el salario bajo, el incumplimiento del pago, entre otras cosas. En definitiva, no cumplir con los beneficios sociales normados en la ley.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

Más que una “explotación laboral” per se en un sentido amplio, y entendiendo que el trabajo forzoso y los bajos salarios, son tipos del mismo, considero que estaría sujeto a explotación laboral, siempre y cuando se cumpla no con el hecho de “no respetar el horario de trabajo”, sino con el hecho de “no retribuir el esfuerzo del trabajador”, por ejemplo, obligar a quedarse en el trabajo más de la jornada laboral diaria y no pagarle esas horas extras de más, obligarlo a realizar trabajos fuera de su alcance y conocimiento, etc., cuestiones y situaciones que denigren y que causen actos de hostilidad hacia el trabajador, bajo esos criterios si estaría sujeto a una explotación laboral.


DANY MOISES VEGA VALVERDE
ABOGADO
Reg.83709
FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

“LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020”

Título:

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Jackeline Luna

Cargo/profesión/grado académico: Asesor Legal – Abogado - Magíster Derecho Empresarial

Institución: CJ Asesores y Abogados

Objetivo general

Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera las horas extras no remuneradas se relacionan con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020?

Sí tienen relación por cuanto un trabajador desconoce sus derechos laborales por ello realiza horas extras en el pensamiento de que no serán despedidos si hacen méritos creyendo que las horas extras garantizaran su permanencia laboral en un centro laboral.

2.- En su opinión, ¿Considera Ud. que la normativa peruana protege los derechos laborales del trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial?

No. Porque en la normativa legal peruana existen muchos vacíos legales.



3.- De acuerdo a su experiencia, ¿Los contratos de medio tiempo se encuentran exentos de vulneración de derechos laborales?

No. Muy por contrario se vulneran los beneficios sociales, no inclusión en plantilla, entre otros.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

4.- **En su opinión: ¿Qué circunstancias son más frecuentes para la desnaturalización del contrato laboral a tiempo parcial?**

No incluir al personal en planilla, no reconocer horas extras, no beneficios laborales y más.

5.- **De acuerdo a su experiencia: ¿Se considera motivo de la desnaturalización del contrato a tiempo parcial la existencia de las horas extras no remuneradas?**

Si. Todo trabajo debe ser remunerado, pero ante la existencia del vacío legal los empleadores abusan.

6.- **En su opinión, ¿Cree usted que la negación a realizar horas extras en personas con contrato de tiempo parcial es motivo de despido?**

No. Por cuanto las horas extras bajo cualquier modalidad de contrato debe ser remunerado.

Objetivo específico 2

Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en el contrato a tiempo parcial en Lima - 2020

7.- **De acuerdo a su perspectiva, ¿De qué manera la informalidad laboral desnaturaliza el contrato a tiempo parcial?**



Lo desnaturaliza totalmente porque no existe vínculo laboral expreso. El trabajador es quien tiene la carga de la prueba para demostraste dicho vínculo laboral y así reclamar sus derechos laborales.

8.- En su opinión, ¿Cómo se evidencia la informalidad laboral en el sector privado?

Con la cantidad de desempleados y constantes anuncios “Se Busca (...)” si analizamos a un solo empleador éste tiene múltiples convocatorias en el año para el mismo cargo por cuanto el personal se retira o es despedido por mala productividad.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que el trabajador contratado bajo régimen laboral a tiempo parcial está sujeto a la explotación laboral cuándo no se respeta su horario de trabajo?

Sí, y eso se manifiesta en nuestra actualidad con los casos relatados por los mismos jóvenes que están sujetos a estos contratos de tiempo parcial y que realizan el trabajo de horario completo; sin mencionar de las precarias condiciones en las que laboran que son dignas que desnaturalizar el contrato.

FIRMA Y SELLO

Lima, 10 de mayo 2021

ANEXO V

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: URTEAGA REGAL, CARLOS
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: VEGA ANDRES, MARTHA SOFIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 03 de noviembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTOINFORMANTE
DNI No. 09803484 Telf.: 997-059-885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GAMARRA RAMÓN, JOSÉ CARLOS
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: VEGA ANDRES, MARTHA SOFIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima 4/11 del 2020



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09919088 Telf.: 963-347-510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: ACETO, LUCA
 5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 5.4. Autor(A) de Instrumento: VEGA ANDRES, MARTHA SOFIA

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

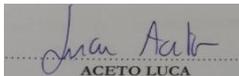
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 03 de noviembre del 2020



 ACETO LUCA

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 48974953 Telf.: 910-190-409

ANEXO VI

TÍTULO: LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA – 2020	
CATEGORIZACIÓN	<p>CATEGORÍA 1: Explotación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - SUBCATEGORÍA 1: Horas extras no remuneradas - SUBCATEGORÍA 2: Informalidad laboral <p>CATEGORÍA 2: El trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial</p> <ul style="list-style-type: none"> - SUBCATEGORÍA 1: Límites de los contratos a tiempo parcial - SUBCATEGORÍA 2: Desnaturalización del contrato de medio tiempo
PROBLEMAS	
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020?
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	¿De qué manera las horas extras no remuneradas afecta los límites de los contratos a tiempo parcial en Lima - 2020?
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	¿De qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato de medio tiempo Lima - 2020?
OBJETIVOS	
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato a tiempo parcial en Lima – 2020
SUPUESTOS JURÍDICOS	
SUPUESTO JURÍDICO GENERAL	La explotación laboral se relaciona de manera negativa con el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial – 2020, puesto que la explotación surge a raíz del exceso de horas laboradas y la desnaturalización del contrato establecido, esto debido a que en su mayoría de situaciones no se reconoce el tiempo laborado fuera de horario o existe una sobre exigencia de trabajo por parte del empleador.
SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 1	Las horas extras no remuneradas sí afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020, esto debido a que el trabajador sujeto a esta modalidad cuenta con un horario flexibilizado menor de 4 horas y al momento de realizar horas extras

	estas no son reconocidas y tampoco acumulables, por el cual se estaría desnaturalizando el tipo de contrato establecido.
SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 2	La informalidad laboral si influye en la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, a consecuencia de que ello inicia formalmente, pero en el desarrollo del trabajo se genera una transformación negativa de lo acordado, como consecuencia de ello se obtiene un atropello a los derechos laborales, gran ejemplo de esta situación se revela cuando los trabajadores realizar el doble de las horas de trabajo estipuladas en el contrato.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO V
GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

Autor: Vega Andres, Martha Sofia

Fecha: 15 de abril de 2021

Objetivo General: Determinar de qué manera la explotación laboral se relaciona con los trabajadores con contratos a tiempo parcial Lima – 2020

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Ley N° 1010, Ley de Acoso Laboral [Archivo PDF] Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf	Art. 2, la Persecución laboral: “Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.	Aquellas conductas que generan arbitrariedad o que cuenten con la finalidad de obligar a la renuncia del trabajador, ya sea por el hecho de exceso de horas laborables y/o cambios permanentes que generen desmotivación será calificada como persecución laboral o de trabajo, puesto que el mismo empleador crea un ambiente no grato para el trabajador.	Se debe tener en cuenta que toda conducta hostil o arbitraria de parte del empleador hacia el trabajador, se encuentra bajo el supuesto jurídico de la persecución laboral, lo cual cuenta con una sanción; por ello cabe indicar que ningún trabajador debe de sufrir este tipo de situaciones y en caso de que ocurra ello se debe recurrir al ente laboral regulador que proteja los derechos del trabajador. En Perú este tipo de situaciones son muy frecuente para lograr la renuncia del trabajador o generar el despido arbitrario, en donde la norma protege al trabajador de tiempo completo que se enfrente a esta situación, pero desprotege al trabajador de medio tiempo.

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Zaparus, L. (2016). Las horas extra no pagadas, Explotación laboral más allá de la precariedad. <i>Confederación Sindical de CCOO</i>. Recuperado de: ccoo.es/2ad57ee834251edb668dab09dce7f19e000001.pdf</p>	<p>La evolución de las horas extras no pagadas muestra una consolidación de la explotación laboral durante la crisis, que se ha reforzado con el inicio de la recuperación económica. La crisis provocó un fuerte ajuste de las horas extras pagadas (ligado al ajuste del empleo) pero no de las horas extras no pagadas. Una parte de la mejora de la productividad por trabajador y de la devaluación salarial del factor trabajo se explica por esta evolución de las horas extras no pagadas. (p.6)</p>	<p>Se considera que uno de los principales motivos para la explotación laboral son las crisis económicas y sociales, debido a que conllevan al reajuste del horario laboral solicitando un aumento de producción, agregando horas a la jornada laboral, pero las mencionadas horas no se ven reflejadas económicamente.</p>	<p>Cuando se toca el tema de explotación laboral, normalmente se asocia con temas penales, y en contextos de delitos de tráfico de menores y explotación sexual; pero muy aparte de ello debemos denotar que en pleno siglo XXI la explotación laboral sigue existiendo y no solo bajo los temas indicados, sino bajo el contexto de aumento de carga laboral o producción; con la única finalidad de convencer al trabajador a realizar más tiempo de trabajo con el propósito de llegar a la meta impuesta; en base a ese contexto se realiza el trabajo de horas extra no remuneradas.</p>

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Gomez, S. (2017). <i>El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España</i>. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf</p>	<p>La Wet Verbod onderscheid arbeidsduur(WOA) implica que un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, bonificaciones sociales y días de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores a</p>	<p>Los trabajadores de medio tiempo cuentan con los mismos beneficios labores que los trabajadores a tiempo completo, solo que esto varía de acuerdo a la proporción de horas laboradas; añadido a ello cotizan el seguro social y pensión</p>	<p>Cuando hablamos de trabajadores de medio tiempo, tenemos que indicar que desde el punto de vista de varios especialistas la norma no les otorga los beneficios correspondientes al desempeño laboral que tienen; asimismo en la realidad peruana, ello en varias ocasiones se ve reflejado cuando en la lectura de los derechos y beneficios del trabajador a medio tiempo se indica</p>

	<p>tiempo parcial, cotizan pro rata a la Seguridad Social y obtienen a cambio beneficios también prorrateados. Tienen el mismo derecho a recibir un subsidio por desempleo (70% del último salario bruto igual que el resto de trabajadores) y a acumular derechos en proporción a su jornada laboral de cara a una pensión de jubilación</p>	<p>de jubilación en base al desempeño de horas laboradas.</p>	<p>claramente que este trabajador no cuenta con la Compensación de Tiempo de servicios (CTS).</p>
--	---	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

Autor: Vega Andres, Martha Sofia

Fecha: 15 de abril de 2021

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera las horas extras no remuneradas afectan en el contrato laboral de tiempo parcial en Lima – 2020

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Sentencia de Vista del Expediente N°: 02656-2019-0-1801-JP-LA-03 Recuperado de: https://cej.pj.gob.pe/cej/fo rms/detallefo rm.html	Fundamento Sexto.- (...) la jornada de trabajo superó las cuatro horas diarias de trabajo en promedio, incumpléndose lo establecido en el contrato de trabajo, que establece que las horas trabajadas no debía superar en ningún caso las cuatro horas diarias; sin embargo, la suma de las horas trabajadas (trabajadas extras y nocturnas) consignadas en las boletas de pago corresponden a una jornada de trabajo que supera las 4 horas diarias y las 24 horas semanales; a partir de ello se determina que en los hechos la demandante cumplió una jornada de trabajo a tiempo completo, pues las horas que registra sobre pasa las cuatro horas diarias de labor, en consecuencia el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito entre las partes se encuentra desnaturalizado.	Se incumple lo establecido en el contrato respecto a las horas de trabajado para un empleado de medio tiempo, en este caso la demandante ha superado las 24 horas semanales acumulando horas trabajadas extras y nocturnas, demostrando ello mediante las boletas de pago. En base a ello se indica que la demandante realmente ejercía la jornada laboral de un empleado de tiempo completo; es por ello que debido a lo indicado se considera que el exceso de horas laboradas por la demandante ha desnaturalizado el contrato celebrado entre ambas partes.	De acuerdo con la sentencia emitida, se constituye desnaturalización del contrato de medio tiempo o tiempo parcial al incumplimiento de lo acordado en las cláusulas de este, en relación a las horas trabajadas que superan las 24 horas semanales; cabe precisar que en este caso si se realizó la retribución de dinero correspondiente a las horas extras, pero que aun así se evidencia que al solicitar al trabajador el cumplimiento de más horas de trabajo, es un situación que claramente desnaturaliza el contrato de trabajo celebrado.

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Ley de Estatuto de los trabajadores – Normativa española Recuperado de: https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/#:~:text=El%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadores,que%20regula%20las%20relaciones%20laborales.&text=Fu%C3%A9%20aprobado%20por%20primera%20vez%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs%20en%20el%20a%C3%B1o%201980.</p>	<p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.</p>	<p>En la legislación española el desarrollo de horas extraordinarias solo podrán realizarse si previo hecho se ha estipulado un convenio o contrato personal en donde se exprese claramente la cantidad de horas que se laborarán fuera de la jornada de trabajo y el monto de pago por cada una de ellas, asimismo se establece que el pago de ellas no deberá ser menor a la retribución de una hora de trabajo dentro de la jornada laboral y en caso no se cuente con la realización del convenio pues el empleador deberá compensar las horas extraordinarias con días de descanso dentro de los cuatro meses siguiente de la realización de ellas.</p>	<p>Las horas extraordinarias u horas extras vienen a ser la realización del trabajo fuera del horario laboral establecido, lo cual se encuentra plasmado bajo el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes; en la normativa española se indica que la realización de las mencionadas horas extras deben ser voluntarias o bajo pacto o convenio entre empleador y trabajador, tal así que se deberá retribuir económicamente según lo regulado en la normativa vigente, asimismo existe un límite 80 horas extras que el trabajador de tiempo completo puede realizar, respecto a un trabajador de medio tiempo la cantidad de horas que es posible que realice será proporcional a las horas que labora; en caso contrario y ante la ausencia de cualquier tipo de convenio que se manifieste en base a la horas extras, el empleador deberá otorgar días de descansos en compensación a las horas laboradas fuera del horario. En el Perú se encuentran ciertas similitudes respecto a la elaboración de horas extras; puesto a que deben ser retribuidas y manifestadas ante las autoridades competentes; pero para</p>

			otorgar días libres en compensación al tiempo laborado primero deberá existir un acuerdo escrito entre ambas partes que lo manifieste, brindando los días dentro del plazo computados en el mes siguiente de haberse las horas extras.
--	--	--	--

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Muñoz, L., Blog de la información para el empleo (19 de agosto de 2019). <i>Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias pero si complementarias</i>. Recuperado de: https://blog.atperson.com/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-no-pueden-hacer-horas-extraordinarias</p>	<p>Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias, salvo que sean por causa de fuerza mayor. Lo que sí se puede acordar son las llamadas "horas complementarias". Estas horas son las que se realizan por encima de las horas estipuladas en el contrato, pero nunca llegando a trabajar la jornada completa, y además estas horas tienen que venir formalizadas por escrito y dependerán de lo previsto en el Convenio Colectivo.</p>	<p>Debe tenerse en cuenta que todo trabajador de medio tiempo, por norma solo debe desempeñar menos de 24 horas semanales, y en caso de que realice horas extras están deben ser únicamente por fuerza mayor. Las horas extras complementarias sin embargo pueden realizarse siempre y cuando estén escritas mediante un convenio formal por parte del empleador y el trabajador; esto con el fin de que se reconozcan todas las horas de trabajo realizadas fuera del horario laboral del trabajador.</p>	<p>Lo indicado por la norma es que el trabajador medio tiempo debe desempeñar menos de 24 a 30 horas semanales, donde la realización de horas fuera de su horario laboral solo serán en caso extraordinario o de emergencia; en ese sentido cabe aclarar que en el marco normativo español se contextualiza de diferente manera las horas extras según quien las realiza; es por ello que si el trabajador de tiempo completo realizar horas extras, estas serán llamadas como horas extraordinarias, en cambio si el trabajador de medio tiempo realiza horas extras su definición sería horas complementarias, siempre y cuando no se sobrepasen las 20 a 30 horas semanales.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima – 2020

Autor: Vega Andres, Martha Sofia

Fecha: 15 de abril de 2021

Objetivo Específico 2: Investigar de qué manera la informalidad laboral influye en la desnaturalización del contrato a tiempo parcial en Lima – 2020

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Jiménez, M. (2017). La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina. <i>Economía Vol. XL</i>. (pp.133-180). ISSN 0254-4415. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/321286584_La_calidad_de_l_empleo_y_sus_consecuencias_para_el_mercado_de_trabajo_de_las_medianas_y_grandes_empresa_s_y_del_sector_publico_de_Argentina</p>	<p>Esta opción está basada en cálculos racionales de maximización de ganancias que, a su vez, dependen de los costes y beneficios derivados de la contratación de empleo informal. Así, las empresas escogen su nivel óptimo de adhesión a las reglas institucionales y laborales, dependiendo de la evaluación de los beneficios netos relacionados con el cumplimiento de las normativas laborales y del esfuerzo y capacidad de fiscalización del Estado (p. 136).</p>	<p>Se genera un cálculo en base a las ganancias que provienen de los beneficios no otorgados a las personas que ejercen el trabajo informal, en donde las empresas manifiestan a que beneficios corresponde sus ganancias, claro sin mencionar que cuentan con personal que labora fuera del marco legal.</p>	<p>La informalidad laboral existe hasta en empresas legalmente constituidas, esto con el fin de solo emitir el pago del trabajo generado por el trabajador y no otorgar los beneficios que acompañan a este, de esta forma se genera más ingresos al empleador, puesto que no declara que cuenta con trabajadores informales o que no cuentan con un contrato formal.</p>

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
OIT, (2018). Políticas de Formalización en América Latina [Archivo PDF]. Recuperado de: Avances y Desafíos Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_645159.pdf	La regulación laboral representa un factor esencial en el mercado de trabajo en tanto su rigidez es la principal causante de los excedentes de mano de obra pues la evasión de impuestos dan a la informalidad ventajas en costos que compensan la baja productividad, propio de las actividades informales lo que genera que los agentes económicos tomen este tipo de decisiones. Así, muchos eligen operar o trabajar de manera informal luego de comparar los beneficios y costos de la formalidad en términos de pago por registro, impuestos, salarios y seguridad social, entre otros	Se indica que uno de los principales factores de la informalidad viene a ser la evasión de impuestos, debido a que estos generan una especie de salvavidas ante situaciones de baja productividad. En mérito a lo que se realiza en la sociedad, las empresas se rigen más hacia el trabajo informal por no otorgar beneficios a sus empleadores y favorecer sus ganancias ante el impuesto de salarios y/o registros.	Se considera que la rigidez en el ámbito laboral es una de las razones por la cual existe la informalidad laboral, todo ello debido a los costos que genera el contrato de trabajo, asimismo lo que el empleador busca tomando estas decisiones es evadir los impuestos y generar más beneficios económicos a favor de su propia empresa, en ese sentido sin distinguir micro o macro empresas, ambos cuentan con personal informal.

Fuente Documental	Contenido de Fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2016). <i>Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales</i>. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-PoliciesColombia-AR-Spanish.pdf</p>	<p>En ese sentido este artículo pretende mostrar como en buena parte de los casos la informalidad obedece a una decisión deliberada por parte de algunas empresas e individuos de escapar de las normas establecidas entendiendo que los costos de cumplirlas resultarían más elevados que los beneficios que se obtendrían por en caso de formalizarse lo que genera que las cifras de desempleo sigan siendo elevadas, y cerca de la mitad de la población empleada labore como independiente y en la informalidad dejándolos con poca protección contra la pobreza, las enfermedades de la vejez y el riesgo de desempleo</p>	<p>La informalidad obedece una decisión de micro empresas en evadir impuestos y sobre todo el marco legal establecido, todo ello porque al legalizar a todos los trabajadores su tasa de beneficios hacia ellos sería más elevada, lo que genera que se realicen contratos informales. Al realizarse tal acción pues ante la sociedad la persona no cuenta con un empleo y esto hace aumentar el porcentaje de desempleo; puesto que se desconoce el servicio que desempeña.</p>	<p>Se prevé que la informalidad laboral existe por el hecho de no generar más gastos a las empresas informales, esto debido a que la normativa protege y otorga beneficios a los trabajadores formales tales como la Compensación de tiempo de servicios (CTS), vacaciones y en caso de no otorgar vacaciones se les da las vacaciones truncas, bonos por fechas festivas y más; peor cuando se cuenta con personal informal no se otorga los beneficios establecidos porque no cuentan con un contrato, así mismo las entidades reguladoras del derecho laboral desconocen de su desempeño laboral, pues no es informado por la empresa.</p>