



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos
laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Castillo Gonzalez, Fernanda Suguey (orcid.org/0000-0003-0782-9981)

Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte (orcid.org/0000-0002-8581-5270)

ASESORAS:

Mg. Ayapi Bazan, Margarita (orcid.org/0000-0003-0581-6597)

Mg. Niño Calderon, Brianda del Rocío (orcid.org/0000-0003-3640-3090)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los Actos del Estado y su Regulación entre Actores
Interestatales y en la Relación Público Privado, Gestión Pública Política
Tributaria y Legislación Tributaria

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Llena de felicidad, de amor y satisfacción, dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mis padres Eduardo Castillo y Magaly González, porque ellos son la motivación de mi vida, mi orgullo de ser lo que seré.

A mis hermanas Ximena, Valeria y Hanna, porque son la razón de sentirme su motivación al culminar mi meta, e inspirarles a ser perseverantes en sus estudios.

A Franco, por estar a lado motivándome a no rendirme, gracias por confiar siempre en mí.

Y sin dejar atrás a toda mi familia por confiar en mí, a mis abuelitos, tíos y primos, gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su orgullo.

Castillo González, Fernanda Sughey

Este proyecto va dedicado con mucho amor y cariño para mi hija Peyton quien es mi motivo para seguir adelante.

A Jhonnathan Rengifo Ramírez, por darme el regalo más hermoso que es nuestra hija, por estar conmigo todos estos años apoyándome siendo mi soporte en los buenos y malos momentos.

A mis padres Avelino Honorio y Hube Ramos, por estar conmigo en todo momento, por sus consejos, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos Kevin y Víctor, por ser mi fuente de inspiración, mi modelo a seguir.

A Rita Cerna Alva, por formar parte de mi educación y ser como mi segunda madre.

Infinitamente agradecida con todos ustedes por formar parte de mi vida, los amo mucha familia.

Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, dar las gracias a Dios por ser siempre luz en mi camino, gracias a las Dras. por brindarnos su ayuda en nuestro trabajo de investigación y a nuestra casa de estudios Universidad César Vallejo por habernos forjado y permitido llegar hasta esta etapa.

Castillo González, Fernanda Sugey

Gracias a Dios por permitirme llegar hasta aquí, gracias Dras. por brindarnos sus conocimientos, por ser nuestra guía en nuestro trabajo de Investigación sin ustedes esto no sería posible, gracias infinitamente.

Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, AYAPI BAZAN MARGARITA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023", cuyos autores son HONORIO RAMOS LUCERO ANGIE BRIGITE, CASTILLO GONZALEZ FERNANDA SUGEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la 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.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AYAPI BAZAN MARGARITA DNI: 40695777 ORCID: 0000-0003-0581-6597	Firmado electrónicamente por: AAYAPIBA21 el 27- 11-2023 15:59:56

Código documento Trilce: TRI - 0667335

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES

Nosotros, HONORIO RAMOS LUCERO ANGIE BRIGITE, CASTILLO GONZALEZ FERNANDA SUGEY estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCERO ANGIE BRIGITE HONORIO RAMOS DNI: 75881152 ORCID: 0000-0002-8581-5270	Firmado electrónicamente por: LHONORIOR el 27-11-2023 18:27:40
FERNANDA SUGEY CASTILLO GONZALEZ DNI: 70172967 ORCID: 0000-0003-0782-9981	Firmado electrónicamente por: FCASTILLOGO el 27-11-2023 18:30:40

Código documento Trilce: TRI - 0667336

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN.....	14
4.1 RESULTADOS.....	14
4.2. DISCUSIÓN:.....	39
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS.....	51
ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....	52
ANEXO 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - CARTA DE INVITACIÓN N° 1.....	53
GUÍA DE ENTREVISTA.....	81
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CONTRATOS PART TIME	15
TABLA 2: DERECHOS VULNERADOS	17
TABLA 3: RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN CONSTITUCIONAL	19
TABLA 4: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS PART TIME	21
TABLA 5: SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES PART TIME	23
TABLA 6: MEDIDAS Y ESTRATEGIAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS PART TIME	25
TABLA 7: DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADORES PART TIME Y TIEMPO COMPLETO	27
TABLA 8: SE LES BRINDA TODOS SUS BENEFICIOS LABORALES A LOS TRABAJADORES PART TIME	29
TABLA 9: LOS TRABAJADORES PART TIME GOZAN DE LOS BENEFICIOS LABORALES	31
TABLA 10: LOS TRABAJADORES PART TIME ESTÁN PROTEGIDOS LABORALMENTE	32
TABLA 11: PROPONER MEDIDAS PARA REGULAR LOS DERECHOS LABORES PART TIME	33
TABLA 12: PARÁMETROS ENTRE LOS DERECHOS VULNERADOS	35
TABLA 13: MEJORAS EN NUESTRA LEGISLACIÓN PERUANA	36
TABLA 14: ACCIONES PARA GARANTIZAR QUE LOS EMPLEADORES CUMPLAN CON LAS DISPOSICIONES LEGALES	38

RESUMEN

El propósito de estudio de investigación se basa en los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part-time en el Perú. El trabajador part-time es aquel que labora menos horas que un trabajador a tiempo completo, y su situación laboral plantea desafíos específicos en cuanto al ejercicio de sus derechos.

El método que se utilizó para iniciar con esta investigación consistió en un estudio exhaustivo de la legislación laboral peruana, así como la revisión de estudios previos y jurisprudencia relacionada con los derechos laborales de los trabajadores part-time. Además, se realizaron entrevistas a expertos en la materia y se recopiló información importante para enriquecer el análisis.

Los principales resultados obtenidos revelan que, a pesar de la existencia de una regulación laboral en el Perú, los trabajadores part-time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias en materia de remuneración, jornada laboral, vacaciones, descansos y beneficios sociales. Asimismo, se constató que existe una falta de conciencia y comprensión por parte de los empleadores sobre las obligaciones que deben cumplir con este tipo de trabajadores.

Como conclusiones, se destaca la necesidad de una revisión y actualización de la legislación laboral peruana para garantizar una protección eficaz de los derechos de los trabajadores part-time. Se sugiere establecer criterios claros y específicos para la remuneración, jornada laboral y beneficios sociales de estos trabajadores. Además, se enfatiza en la importancia de promover la sensibilización y capacitación de los empleadores para asegurar un trato justo y equitativo hacia los trabajadores part-time.

Palabras clave: Part-time, exhaustivo, regulación, deficiencias, equitativo

ABSTRACT

The study purpose of this research is based on the foundations for the recognition of the labor rights of the part-time worker in Peru.

The part-time worker is one who works fewer hours than a full-time worker, and their employment situation poses specific challenges in terms of exercising their rights.

The method used to start this research consisted of an exhaustive study of Peruvian labor legislation, as well as a review of previous studies and jurisprudence related to the labor rights of part-time workers. In addition, interviews with experts in the field were conducted and information from real cases was collected to enrich the analysis.

The main results obtained reveal that, despite the existence of a labor regulation in Peru, part-time workers face obstacles in the full exercise of their labor rights. Deficiencies were identified in terms of remuneration, working hours, vacations, breaks and social benefits. Likewise, it was found that there is a lack of awareness and understanding on the part of employers about the obligations that these types of workers must comply with.

As conclusions, the need to review and update Peruvian labor legislation is highlighted to guarantee effective protection of the rights of part-time workers. It is suggested to establish clear and specific criteria for the remuneration, working hours and social benefits of these workers. In addition, it emphasizes the importance of promoting awareness and training for employers to ensure fair and equitable treatment of part-time workers.

Keywords: Part-time, exhaustive, regulation, deficiencies, equitab

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el ámbito laboral ha vivenciado una transformación importante en la manera en que se emplea a los trabajadores, y una de las tendencias que se ha popularizado en los últimos años es la contratación de trabajadores a medio tiempo, también conocidos como "Part time". Esta modalidad de contrato ofrece una mayor flexibilidad tanto para los empleadores como para los empleados, pero a menudo viene acompañado de una falta de reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

Por consiguiente, es una modalidad laboral que ha adquirido mayor popularidad a nivel global, aunque frecuentemente se percibe como una forma de empleo inestable. Los trabajadores de medio tiempo suelen tener contratos de trabajo que les ofrecen pocas horas de trabajo y, en muchos casos, salarios bajos. Además, estos trabajadores suelen tener menos acceso a los beneficios y protecciones que tienen los trabajadores a tiempo completo, lo que les hace más vulnerables a la explotación laboral.

La relevancia con la que se viene dando los contrato "Part time", se fundamenta en la necesidad que tiene el empleador, dado que no en todos los aspectos, cubren en su totalidad en la prestación de servicios, por ende, muchas veces se necesita solo un tiempo reducido, y hablamos de la naturaleza de su actividad.

Según Chaname (2021), considera que el empleo a tiempo parcial, también conocido como part-time, resulta apropiado cuando la semana laboral se divide en seis o cinco días, según el horario establecido por la empresa, y tiene un promedio de menos de cuatro horas diarias.

Dentro de nuestras leyes, la regulación del empleo a tiempo parcial se establece en el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 001-96-TR, específicamente en el artículo 11. En esta disposición se establece que los empleados contratados a tiempo parcial tienen derecho a recibir beneficios mientras están trabajando, siempre y cuando no soliciten una jornada laboral mínima de 4 horas para acceder a ellos.

En relación a la indemnización por terminación no autorizada del empleo a tiempo parcial, según lo establecido en el artículo 22 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728, no se extiende a los empleados que trabajan menos de 4 horas diarias. Esto implica que no tienen derecho a la protección contra el despido injustificado ni a la compensación por enfermedad. En otras palabras, si el empleador decide despedir al trabajador a tiempo parcial, puede hacerlo de forma verbal o por escrito sin estar obligado a proporcionar ninguna compensación económica.

Además, otro beneficio importante excluido para los empleados a tiempo parcial es la compensación por tiempo de servicio.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habría en el Perú más de 132,000 trabajadores que laboran formalmente con dicho tipo de contrato. Es común ver que estos contratos son buscados por jóvenes y mujeres con carga académica y/o familiar, sectores que suelen ser los más afectados por el desempleo. (Baquerizo.2022)

Ante esta situación, nos planteamos el siguiente problema de investigación:
¿Cuáles son los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023?

Es fundamental brindar el debido reconocimiento a los derechos laborales de los empleados a tiempo parcial, ya que desempeñan un papel activo en el crecimiento económico y social de una empresa. Es importante considerar que la falta de reconocimiento de estos derechos puede acarrear consecuencias desfavorables no solo para los trabajadores, sino también para la empresa y la economía en su conjunto. Los trabajadores insatisfechos y maltratados pueden tener un resultado desfavorable en la productividad y en la calidad del empleo que realizan.

Esto se realiza con el fin de que los trabajadores part time reciban un salario justo y equitativo, que tengan acceso a la misma cantidad de vacaciones pagadas, días de enfermedad y otras prestaciones que los trabajadores a tiempo completo, y sobre todo que tengan la misma protección contra la discriminación en el lugar de trabajo.

La justificación de la presente investigación está constituida por tres aspectos: en primer lugar, tenemos al **valor teórico**; puesto que mediante este se busca analizar todo lo pertinente a los derechos laborales del trabajador part time, también tenemos al **valor metodológico**, ya que este presente trabajo se justifica en este fuerte problema social a raíz del reconocimiento de los derechos laborales que es de manera obligatoria y en los efectos que puede tener en los trabajadores part time al no hacerlos valer y por último al **valor práctico**, el cual recae en la presente investigación considerando leyes, artículos, tesis que serán fruto de la búsqueda de manera exhaustiva que son analizadas y posteriormente se van a exponer los resultados.

Finalmente tenemos como **objetivo general** en la presente investigación: i) Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación y como **objetivos específicos** tenemos: i) Identificar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores part time, ii) Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones laborales. iii) Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

II. MARCO TEÓRICO

Ámbito Internacional

De acuerdo con el informe "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que aproximadamente el 42% de los empleos a nivel global corresponden a empleos informales, y muchos de ellos son trabajos a tiempo parcial. Esta realidad repercute directamente en la capacidad de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a beneficios laborales y sociales.

En el contexto europeo, la Directiva 97/81/CE del Consejo de la Unión Europea establece los derechos mínimos garantizados a los trabajadores a tiempo parcial en relación a la igualdad de trato, la provisión de información sobre las condiciones laborales y la duración del trabajo. Asimismo, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea introduce nuevas normas relacionadas con la protección social y los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial.

En Holanda existen dos pilares normativos que regulan la contratación a tiempo parcial: la Ley de Prohibición de la Discriminación en Relación con las horas de Trabajo y la Ley de Modificación de las horas de Trabajo. Estas leyes introducen por primera vez el principio de igualdad de trato entre los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial. En otras palabras, se prohíbe la discriminación basada en el tiempo de trabajo, lo que significa que un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, prestaciones sociales y días de vacaciones que un trabajador a tiempo completo, en proporción al tiempo trabajado. La segunda ley establece el derecho de los trabajadores a solicitar cambios directos en su horario laboral, ya sea para aumentarlo o disminuirlo, previa evaluación. (Gómez López, 2021)

Tanto como se prohíbe discriminar y la modificación del tiempo de trabajo, también se encuentra otorgar un descanso debidamente remunerado, por ello:

El docente español Salinas (2017) nos referencia que: "Los trabajadores que tienen contratos a tiempo parcial deben poseer un periodo de vacaciones

anualmente, por consiguiente, en un trabajador que esté sujeto a un contrato a tiempo completo, se tiene que su periodo de vacaciones es de 30 días calendarios al año, ahora si bien un trabajador a tiempo parcial también necesita disfrutar de ello, el tiempo no puede estar reducido por la proporcionalidad en las horas que ejerce sus labores”, en la Ley del Estatuto de Los Trabajadores, en su inciso d) del artículo 12, se deja en claro que los trabajadores que tienen contratos a tiempo parcial poseen los mismos derechos que los que están sujetos a contratos de tiempo completo, todo ello dichos derechos van a ser regulados en la normativa legal vigente y los convenios, directamente referido al tiempo que se trabaja.

En América Latina, países como Chile y Argentina han establecido marcos legales específicos para regular el trabajo a tiempo parcial. En Chile, la Ley 20281 establece los derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial, como el derecho a una remuneración proporcional a su jornada laboral ya la protección social. En Argentina, la Ley 25013 reconoce el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a una remuneración proporcional a su jornada laboral, al descanso semanal y a la protección social.

En Estados Unidos, la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) establece los derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial, incluyendo el derecho a recibir una remuneración justa ya la protección contra la discriminación. Sin embargo, la FLSA no establece un número mínimo de horas de trabajo a la semana para considerar a un trabajador como a tiempo parcial.

En el caso de Colombia, el contrato de empleo a tiempo parcial se distingue del trabajo a tiempo completo por la duración diaria de la jornada laboral. No obstante, los empleados a tiempo parcial poseen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, según lo estipulado en el artículo 197 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo asegura que los trabajadores con jornada incompleta tienen derecho a recibir las prestaciones y garantías correspondientes, sin importar la extensión de su jornada laboral. De acuerdo con el Código, a los trabajadores que no laboran en jornada completa les corresponde un período de vacaciones de 15 días remunerados, en igualdad de condiciones con los empleados a tiempo completo. Esta regulación se encuentra establecida en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

También está plenamente previsto en sus estatutos, porque tienen los mismos derechos que los demás empleados; Por lo tanto, esos empleados (a tiempo parcial) tienen derecho a 15 vacaciones pagadas consecutivas iguales a las de los empleados a tiempo completo, según lo establecido en su artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo.

En Argentina, según la investigación de Salinas (2017), se reconoce que los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos de licencia que los empleados contratados a tiempo completo. Esto está estipulado en el artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), el cual define al trabajador a tiempo parcial como aquel que labora menos de dos tercios de su jornada diaria habitual en la actividad que desempeña. En cuanto al tema de la licencia vacacional, está en su artículo 150 de la Ley, que establece que se debe permitir que un empleado tome vacaciones.

Ámbito Nacional

Desde su aparición el contrato de trabajo a tiempo parcial ha sufrido varios cambios, según Silva Villacorta (2019) "El inicio hacia un mercado en el trabajo fijado en razón de sectores que son poco característicos en el ámbito, teniendo en cuenta a las mujeres tanto como a los jóvenes en un tiempo antes de poder afianzar su situación contractual laboral". (pág. 661).

En nuestro país, como resultado de la flexibilización ahora tenemos contratos a tiempo parcial como una forma de cubrir el desempleo debido a la gran población de este tipo de contratos, porque es una salida para un grupo determinado para satisfacer las necesidades de los empleados. Por ello, (...) "Generar los nuevos contratos a tiempo parcial tienen como un motivo final aumentar la cantidad de personas a las cuales se les generan empleos, de esta forma puede llegar a constituirse incluso muchas veces su única renta. (...) (Silva Villacorta, 2019, pág. 161).

Según la investigación realizada por Oliva (2020) en su tesis titulada "El contrato a tiempo parcial en el Perú" en la Pontificia Universidad Católica del Perú, se llega a la conclusión de que la legislación peruana no contempla la provisión de

beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), para los empleados a tiempo parcial. Esta exclusión se basa en las horas trabajadas en una jornada de 4 horas, con ciertas excepciones. Sin embargo, esta postura debe ser descartada ya que va en contra de la Constitución. Es importante tener en cuenta que los empleados bajo este régimen tienen el derecho de recibir dichos beneficios y, por lo tanto, deben ser calculados en función de los días trabajados en comparación con una jornada laboral completa, que es lo que se considera normal. Es decir, se debe calcular proporcionalmente los días que corresponda recibir de acuerdo con las horas trabajadas, para garantizar adecuadamente este beneficio que actúa como un apoyo para los empleados en situación de vulnerabilidad.

El estudio realizado por Horna (2021) en su investigación titulada "La aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos encubiertos para reconocer la relación laboral a largo plazo y los beneficios laborales del empleado" se enfoca en el empleo de contratos encubiertos, con el propósito de detectar la relación laboral a largo plazo y los beneficios laborales que corresponden al empleado., apunta al hallazgo de las empresas cuando suelen desconocer derechos laborales a sus colaboradores, mencionando por ejemplo CTS, gozar de vacaciones, entre otros, teniendo en cuenta firman un contrato a tiempo parcial, con la finalidad de ocultar una relación de labores a un tiempo indeterminado. En consecuencia, cuando se presentan situaciones como estas, es posible utilizar el Principio de Primacía de la Realidad para identificar los efectos que han surgido a partir de la relación laboral entre el empleador y empleado, con el propósito de garantizar el reconocimiento de todos los derechos establecidos por la legislación en beneficio de los trabajadores.

En la tesis de Chanamé (2021) titulada "Propuesta para el reconocimiento proporcional de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S) basado en las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú", se plantea la idea de que la C.T.S se debe calcular en proporción al tiempo de servicio prestado, con el propósito de salvaguardar los derechos laborales en situaciones de despido o finalización del contrato. Sin embargo, se observa que esta protección no se

reconoce en los contratos a tiempo parcial, lo que implica que, si se trabaja menos de 4 horas, no se tiene derecho a recibir dicha compensación.

Según Nunjar (2017), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) cumple dos funciones: en primer lugar, prever las consecuencias económicas del desempleo, y, en segundo lugar, promover el bienestar de los empleados y sus familias. Por lo tanto, la CTS solo se puede recibir al finalizar la relación laboral y en circunstancias excepcionales establecidas por la normativa, siempre y cuando sea necesaria durante la duración del empleo del trabajador. Además, esto brinda al trabajador la oportunidad de ser considerado como un candidato apto para futuras solicitudes de crédito por parte de instituciones financieras, lo cual beneficia tanto al trabajador como a su familia. En su investigación titulada "La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú" (Galarreta, 2019) llevada a cabo en la Universidad Privada Antenor Orrego en Trujillo, se resalta que nuestro sistema laboral se caracteriza por ser protector, es decir, busca salvaguardar a los trabajadores frente al poder absoluto de los empleadores. Con el fin de alcanzar este objetivo, se basa en dos principios esenciales: el principio de protección y el principio de continuidad laboral. Dentro de estos principios se establecen diversos derechos tanto cualitativos como cuantitativos, siendo uno de estos últimos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Esto crea un entorno de protección en el cual el trabajador no puede ser excluido de ciertos derechos, a menos que existan causas legales justificables.

Una teoría importante en relación con el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial es la teoría del "Efecto de Precarización del Empleo" propuesta por la socióloga Guy Standing en su libro "The Precariat: The New Dangerous Class" (2011). Esta teoría examina los cambios en el mercado laboral y sus efectos en la precarización de las condiciones de trabajo, incluyendo la situación de los trabajadores a tiempo parcial.

Según Guy Standing, el empleo a tiempo parcial ha crecido significativamente en las últimas décadas debido a cambios estructurales en la economía global. La teoría del "Efecto de Precarización del Empleo" sostiene que los trabajadores a medio tiempo se encuentran en una posición vulnerable y son más propensos a sufrir una serie de desventajas laborales y sociales.

Standing argumenta que los trabajadores a tiempo parcial suelen enfrentar salarios más bajos, inestabilidad laboral, falta de acceso a beneficios laborales y sociales, y limitaciones en el desarrollo de habilidades y oportunidades de carrera.

Además, estos empleados a menudo tienen menos poder de negociación y están menos protegidos por la legislación laboral en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

Según la teoría de Standing, esta precarización del empleo a tiempo parcial tiene implicaciones negativas tanto para los trabajadores individualmente como para la sociedad en conjunto. Los trabajadores a tiempo parcial pueden experimentar dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, acceder a servicios de salud, planificar su vida personal y familiar, y construir una trayectoria laboral estable.

Para abordar esta situación, Standing propone la adopción de políticas que promuevan la seguridad y la estabilidad laboral para los trabajadores a tiempo parcial. Esto incluye garantizar salarios justos, acceso a beneficios laborales y sociales, y oportunidades de desarrollo profesional. También sugiere la implementación de medidas de protección social que aborden las necesidades específicas de los trabajadores a tiempo parcial, como la flexibilidad laboral y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En resumen, la teoría del "Efecto de Precarización del Empleo" de Guy Standing destaca los desafíos y las desventajas a las que se enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en términos de reconocimiento de sus derechos laborales. Propone la necesidad de políticas y medidas que aborden la precarización del empleo a tiempo parcial, promoviendo la seguridad y la equidad en el mercado laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación es de **enfoque de tipo básico** o también conocido como pura o teórica. El propósito de este enfoque es establecer bases teóricas y busca generar nuevos conocimientos o ajustar los principios teóricos existentes con el fin de ahondar en los conceptos de una disciplina. Se considera como el punto de partida inicial para investigar fenómenos o hechos (Escudero y Cortes, 2017, pág. 27).

De igual forma tiene un **enfoque cualitativo**, el cual se refiere a investigaciones que recopilan información no cuantificable basada en observaciones de comportamiento para su posterior interpretación. Su finalidad es describir las características de un hecho o fenómeno. Las investigaciones cualitativas se centran en acceder a las experiencias, interacciones y documentos en su contexto natural (Barbour, citado por Escudero, C. y Cortés, L., 2017).

Finalmente posee un **diseño no experimental**, ya que consiste en la construcción de una situación, la que se basa en obtener información, en la que no se manipulan variables. Así nos menciona Merriam (2019), es reconocida por su libro, el cual es una referencia valiosa para investigadores interesados en el diseño no experimental y ofrece una base sólida para comprender y aplicar enfoques cualitativos en la investigación.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Los autores Miles, Huberman y Saldaña (2019) se ocupan de examinar el análisis de datos cualitativos, lo cual implica el proceso de categorización. Proporcionan orientación sobre cómo identificar categorías emergentes, desarrollar subcategorías y utilizar matrices de categorización como herramientas analíticas. Por otro lado, mencionan que las subcategorías tienen como fin profundizar la información, por lo que permite establecer de forma específica cada tema.

Como primera categoría se consideró a los trabajadores Part Time, asimismo como subcategorías regulación jurídica, beneficios laborales y derechos afectados.

Para la segunda categoría se consideró apropiado abordar lo referente a los Derechos Laborales, obteniendo como subcategorías las definiciones de los derechos, Ley del Trabajador Part Time y la modificatoria.

3.3 Escenario de estudio

En esta investigación, el escenario de estudio se centró en abogados especializados en el campo laboral en la ciudad de Trujillo. Estos profesionales contribuyeron con el propósito de obtener información cuantificable y determinar los resultados de nuestro problema planteado. Su participación fue de gran apoyo para ampliar nuestro conocimiento en el tema.

3.4. Participantes

El trabajo de investigación tuvo como participantes a ocho (8) profesionales expertos en materia Laboral, quienes con sus aportes y conocimientos relevantes y en el intercambio de información poder adquirir resultados válidos acorde a nuestros objetivos formulados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio la entrevista, que implica la interacción entre un investigador y la persona que está siendo cuestionada, con el objetivo de obtener respuestas verbales a las preguntas formuladas. Según Hernández (2019), la entrevista se define como "un encuentro diseñado para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra persona (el entrevistado)".

En la investigación cualitativa, la entrevista es un método muy productivo durante la recolección de información, se define mejor como una conversación con el objetivo de obtener ciertos resultados requeridos por los objetivos y

problemas específicos de la investigación, esta técnica utiliza el lenguaje coloquial, una conversación entre el entrevistado y el entrevistado, cuyo objetivo principal es preservar el conocimiento oral del entrevistado.

En resumen, el análisis documental y las entrevistas fueron las técnicas utilizadas en este estudio, permitiendo obtener información valiosa y verídica para lograr los objetivos de la investigación planteada.

3.6. Procedimientos:

El proceso de la presente investigación inicia cuando se tuvo definido el tema, el cual consistió en identificar un problema actual en el mundo jurídico. se continuó con la explicación de los antecedentes internacionales y nacionales relacionados con el tema elegido, de igual manera, se recolectaron datos para construir un marco teórico para cada variable laboral estudiada.

Se utilizó un enfoque de resolución continua de problemas para formular preguntas, objetivos e hipótesis de investigación relacionados con el tema abordado en el primer capítulo. Luego, se procedió al desarrollo de la metodología, que describe cómo se realizó la investigación y qué herramientas metodológicas se utilizaron. Además, se contó con la colaboración de quienes contribuyeron a obtener los resultados del análisis de datos y participaron en las discusiones.

Por último, se presentaron las conclusiones alcanzadas en esta investigación.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico en cuanto a los trabajos cualitativos, es en ciertas ocasiones criticado por la exactitud de la investigación ya que proviene del juicio de la persona, por ello que un trabajo tenga resultados confiables y verificables produce su validez, siempre y cuando se siga con los criterios mencionados. (Elcar, 2021 citado de Castillo & Vásquez, 2003.). De igual manera, esta investigación será ajustada en base a los criterios para tener buenos resultados, en la cual las fuentes de indagación sean acordes al “mejor rigor científico”.

3.8. Método de Análisis de Datos

Para realizar este punto, se tuvo que utilizar la guía de entrevista a 8 participantes, dentro de ellos dos (02) jueces, un (01) secretario judicial especializados en materia laboral. Así mismo dos (05) trabajadores de Sunafil y Gerencia de Trabajo, las cuales vienen desempeñándose en el ámbito laboral.

3.9. Aspectos Éticos

Durante el proceso de elaboración de esta investigación se tomó en cuenta lo siguiente: De acuerdo a la información sugerida, se citó autores en las referencias del presente trabajo desarrollado; todos los datos recolectados no fueron modificados, manteniendo la realidad, veracidad de ideas y opiniones centrales de los entrevistados; en la elaboración y desarrollo del trabajo de investigación, se tomaron en cuenta las fuentes requeridas para llevarlo a cabo, por lo que se consideró las citas de varios autores en estilo APA, así como lo mencionado por los entrevistados.

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Utilizando la siguiente herramienta didáctica, el investigador analiza las entrevistas seleccionadas para determinar “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023”.

Para desarrollar esta investigación se entrevistó a expertos en materia Laboral y los entrevistados fueron dos jueces, un secretario judicial especializados en materia laboral; así mismo tres trabajadores Sunafil y dos de Gerencia de Trabajo de la ciudad de Trujillo.

La información recopilada, corresponde con base a la experiencia y realidad de cada uno de los entrevistados en su ámbito laboral.

A continuación, se elaboraron cuadros cuyo objetivo es conocer y evaluar mejor el registro de la realidad actual relacionados a la vulneración de los derechos laborales bajo el régimen Part Time.

TABLA 1: CONTRATOS PART TIME

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>Conocido como contrato parcial, es una forma de contratación atípica. Se caracteriza por el hecho de que la prestación de servicios se realiza en una jornada laboral más corta de lo habitual. Trabaja menos de 4 horas al día.</p>	<p>Es un contrato con jornada reducida cuya remuneración es proporcional a las horas laboradas, hasta un máximo de 20 horas semanales.</p>	<p>Se refiere aquella contratación que realiza una determinada persona o personas para realizar un trabajo en las que su prestación de servicio es menor a 4 horas</p>	<p>Contratos con jornadas menores a cuatro horas diarias.</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8

<p>Nos encontramos ante una relación laboral en donde se da una prestación laboral por parte del trabajador inferior a 4 horas diarias.</p>	<p>Es una de las formas de contratación atípica en nuestro país, que se caracteriza por ser una jornada laboral más corta de lo habitual, y no debe exceder las 04 horas por día. Se realizan por escrito, y se ponen de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>	<p>Labor inferior a las 4 horas al día o 20 horas a la semana</p>	<p>Es aquel contrato celebrado por escrito, cuya jornada laboral se divide en 6 o 5 días dependiendo de la jornada laboral del empleador, teniendo como resultado menos 4 horas al día.</p>
---	---	---	---

INTERPRETACIÓN:

Todos los entrevistados están hablando de contratos parciales, que son acuerdos de empleo donde se trabaja menos de la jornada laboral típica, con diferentes especificaciones en cuanto a horas trabajadas y remuneración proporcional. Además, destacan que estos contratos suelen ser atípicos y deben formalizarse por escrito, cumpliendo con las regulaciones laborales del país.

TABLA 2: DERECHOS VULNERADOS

2.- ¿En su percepción qué derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
CTS, IDA, Horas Extras, vacaciones, el Perú viene otorgando en mérito al convenio de la OIT-52 (7 días naturales)	Derecho a percibir la CTS, así como la jornada nocturna (BTN)	La compensación por tiempo de servicio, el tema de las vacaciones, el cálculo para una indemnización por despido arbitrario.	Hacerles trabajar más de 4 horas y negarse a desnaturalizar dicho contrato part time.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Se vulnera el derecho a la igualdad de trato y a perder los beneficios sociales que tienen los trabajadores sujetos al régimen privado, ya que no perciben CTS.	Derecho a la compensación por tiempo de servicios - CTS; Indemnización por despido arbitrario, que si acceden los trabajadores que laboran con una jornada completa.	<ul style="list-style-type: none"> - CTS - Vacaciones (solo 6 días) - Indemnización por despido Arbitrario 	Protección contra el despido arbitrario

INTERPRETACIÓN:

Entrevistados N°1, N°2, N°3 Y N°6: Estos entrevistados mencionan aspectos importantes relacionados con los derechos de los trabajadores en Perú. Hablan de la CTS, las horas extras, las vacaciones y otros beneficios que se otorgan en virtud del Convenio de la OIT-52, que garantiza un porcentaje de acuerdo a un conjunto de derechos laborales a los trabajadores. También mencionan la jornada nocturna y la posibilidad de percibir la CTS como parte de los derechos laborales del trabajador part time.

Entrevistado N°4: El cuarto entrevistado habla de la importancia de no desnaturalizar los contratos a tiempo parcial y no hacer que los trabajadores cumplan jornadas laborales de más de 4 horas en este tipo de contratos. Esto podría estar relacionado con la protección de los derechos de los trabajadores que tienen contratos a tiempo parcial.

TABLA 3: RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN CONSTITUCIONAL

3.- Según Su Criterio, Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Es una forma de contratación atípica, el cual está amparado por nuestra constitución en su art. 25	Si es constitucional, sólo que hay algunos derechos laborales no reconocidos, pero eso no lo convierte en inconstitucional.	No hay ningún problema, están dentro del sistema constitucional por la naturaleza de servicio, Si hubiera un problema sería que se abuse del sistema a tiempo parcial a nivel judicial.	Si, siempre que no se excedan las 4 horas.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Si, pero de manera deficiente.	Si, considero que, de acuerdo al marco normativo vigente, nuestros legisladores han puesto en salvaguarda los derechos constitucionales de los trabajadores incluso que se encuentran bajo esta modalidad atípica contractual.	Considero que no, porque no tienen los mismos derechos que los empleados a tiempo completo. Además, el empleador hace un abuso de esta figura al pagar como tiempo parcial cuando laboran las 8 horas al día.	No, debido a que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que la ley garantiza al trabajador una protección adecuada contra el despido arbitrario, sin excepción de los trabajadores a tiempo parcial, sin embargo, la ley no le otorga esa protección.

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados N°2 y N°3 señalan que, aunque esta forma de contratación está respaldada constitucionalmente, podría haber problemas si no se respetan ciertos derechos laborales o si se abusa de esta modalidad. Esto sugiere una preocupación compartida por garantizar que los trabajadores bajo esta forma de recibir contratación tengan protecciones adecuadas.

El entrevistado N°6 destaca la importancia de que los legisladores hayan establecido salvaguardias para proteger los derechos constitucionales de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad contractual. Esto indica una preocupación por el cumplimiento de los derechos laborales y la legalidad.

TABLA 4: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS PART TIME

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>Considero que no, por cuanto se ha evidenciado que varias empresas utilizan esta modalidad contractual para reducir su costo laboral en perjuicio de los trabajadores por ejemplo Teleoperadores.</p>	<p>Si protege los derechos fundamentales, porque se le reconoce, por ejemplo, utilidades, gratificaciones, descanso, etc.</p>	<p>Si, salvo una excepción en el tema de las vacaciones que a veces los empleadores no pagan, a pesar de que estos están en un sistema a tiempo parcial porque se basan en el Decreto Legislativo 713.</p>	<p>Si, dado que existe legislación vigente sobre la desnaturalización de dicha contratación especial.</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
<p>No, no los protege o reconoce en su totalidad.</p>	<p>En cierta medida, la normativa nacional ha protegido al trabajador a tiempo parcial, en poder tener ciertos beneficios laborales; como es su horario, sueldo, días de descanso; pero dejando abierta la posibilidad de que en el Perú se realice sin limitación este tipo de contratación y no permitiendo el acceder a un trabajador a CTS o una indemnización cuando sea despedido arbitrariamente y el goce del período vacacional completo.</p>	<p>No, porque creo que deben tener los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, puesto que la diferencia entre uno y otro es el número de horas efectivas laboradas.</p>	<p>El derecho a la estabilidad laboral al estar reconocida en la constitución, adquiere la calidad de derecho fundamental, pero al no estar legalmente a favor de los trabajadores a tiempo parcial, la normativa legal vigente no está protegiendo este derecho fundamental a favor de dichos trabajadores.</p>

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados N°2 y N°3 mencionan que esta modalidad reconoce ciertos derechos fundamentales, como utilidades, gratificaciones, descanso, etc.

Los entrevistados N°4 y N°6 destacan que la legislación vigente en su país aborda aspectos específicos de la contratación a tiempo parcial y, en ciertos casos, protege los derechos de los trabajadores.

Todos los entrevistados mencionan algunas preocupaciones o excepciones en relación con la modalidad a tiempo parcial. Por ejemplo, el entrevistado N°1 señala que algunas empresas pueden abusar de esta modalidad para reducir los costos laborales en perjuicio de los trabajadores, mientras que el entrevistado N°3 menciona que a veces los candidatos no pagan las vacaciones adecuadamente.

El entrevistado N°6 resalta que, si bien hay cierta protección para los trabajadores a tiempo parcial, existen limitaciones en términos de acceso a la CTS, indemnización por despido arbitrario y goce completo de las vacaciones.

TABLA 5: SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES PART TIME

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Se encuentran recortados por cuanto no perciben CTS, IDA y Horas Extras.	Aún precaria, existen algunos beneficios sociales que no son otorgados.	A nivel judicial sería que no se cumple la jornada a tiempo parcial y los que hagan trabajar más de lo normal señalado en la legislación. Esto se debe a la mala práctica de los empleadores.	Estos son regulados siempre que no se excedan las 4 horas.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Se encuentran en una situación carente y desprotección, ya que no gozan a plenitud de los beneficios sociales que tiene un trabajador del régimen privado, ya que no gozan de CTS, cuando podrían ser beneficiados de manera proporcional, como el caso de los otros beneficios sociales.	Son trabajadores formales, dónde se respetan los derechos laborales establecidos en nuestra constitución, salvo el goce del período vacacional completo, en ese sentido cumplen con la formalidad a efectuarse de manera escrita y puesta a conocimiento de la Autoridad de Trabajo.	No es completa porque no reciben todos los beneficios sociales que un trabajador de tiempo completo.	Considero que se le debe reconocer el beneficio laboral de la CTS, y respecto a las vacaciones, si bien se viene aplicando el convenio 52 de la OIT, sin embargo, es conveniente que la legislación peruana también reconozca expresamente.

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados sienten que sus derechos laborales están siendo recortados debido a la falta de beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA) y el pago por horas extras. Esto les coloca en una situación económica precaria.

A nivel legal, perciben que no se está cumpliendo adecuadamente con la jornada laboral a tiempo parcial, y algunos obstáculos los hacen trabajar más horas de las permitidas por la legislación. Culpan a los tratados por estas prácticas.

TABLA 6: MEDIDAS Y ESTRATEGIAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS PART TIME

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>Jurisprudencialmente (Exp. 01839-2019) se dispuso la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, el cual sería una estrategia a favor del trabajador.</p> <p>Como medida puede ser las funciones que realiza la SUNAFIL, como es la de orientar, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la norma sociolaboral</p>	<p>A nivel legislativo hay diversas propuestas para mejorar los derechos. En todo caso debe reconocerles todos los beneficios sociales del régimen 728, pero reducidos de acuerdo a la jornada laborada (menos de 20 horas semanales)</p>	<p>Demandar judicialmente el reclamo de sus derechos laborales y a nivel administrativo ir a las entidades competentes como SUNAFIL y Ministerio de Trabajo para que fiscalicen.</p>	<p>Los procesos judiciales laborales.</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
<p>Se regula bajo la normatividad del régimen común o de la actividad privada, pero en específico no encontramos una regulación especial.</p>	<p>Que se realicen de forma escrita y a su vez sean registrados en las plataformas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o quién haga las veces en las regiones como autoridad administrativa de trabajo.</p>	<p>Que no supere las 4 horas al día o 20 horas a la semana,</p>	<p>Tengo conocimiento que el congreso proviene trabajando un proyecto de ley que otorga beneficios laborales, como la CTS, vacaciones e indemnización en caso de despido arbitrario.</p>

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados están preocupados por la situación de los trabajadores a tiempo parcial y proponen soluciones legales, administrativas y legislativas para mejorar sus derechos y condiciones laborales, también enfatizan la importancia de la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades laborales.

TABLA 7: DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADORES PART TIME Y TIEMPO COMPLETO

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>En cuanto a beneficios laborales los trabajadores part time no perciben los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo. Y como medida protectora sería el funcionamiento de la SUNAFIL, quien se encarga de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.</p>	<p>Si existe diferencia, pues no perciben los mismos beneficios.</p>	<p>Vacaciones, CTS, Indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>No, dado que cada uno tienen sus propios beneficios, siempre que se respeten las horas trabajadas.</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
<p>En cuanto a los beneficios no perciben CTS, y protección, los trabajadores a Part Time no tienen derecho de indemnización por despido.</p>	<p>Sí, evidentemente toda vez que, los trabajadores a tiempo completo, perciben por ejemplo su compensación por tiempo de servicios y la indemnización por despido arbitrario, según su régimen laboral regulado en la normativa vigente.</p>	<p>Dijo, que sí.</p>	<p>Si, pues los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la CTS y tampoco tienen protección contra el despido arbitrario, aunque tengan un contrato a tiempo parcial indefinido.</p>

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados expresan la necesidad de abordar la disparidad en beneficios y protección laboral entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, y resaltan la importancia de medidas de supervisión y fiscalización para garantizar un trato más equitativo en el lugar de trabajo.

TABLA 8: SE LES BRINDA TODOS SUS BENEFICIOS LABORALES A LOS TRABAJADORES PART TIME

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué? Se consideran algunos beneficios laborales, porque así se encuentra regulado por mandato legal.	En parte, pues hay algunos beneficios que sí lo perciben y otros no.	Si, de acuerdo a ley se le brinda por proporción. Ser mejorados ya que tienen derechos disminuidos.	Claro que sí.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8

<p>No porque sabemos que no perciben todos los derechos que un trabajador a tiempo completo.</p>	<p>En el Perú, mediante la normatividad laboral se ha buscado regular y proteger a un trabajador part time, haciendo que el contrato celebrado por ambas partes sea solo escrito y que se ponga de conocimiento al Ministerio de Trabajo y donde se señala los beneficios que percibirá un trabajador a tiempo parcial, pero en la realidad la falta de cumplimiento de los mismos es que ha generado demandas laborales y los despidos de manera injustificada y el no poder acceder a una indemnización pone en desventaja a un trabajador mediante este tipo de contrato</p>	<p>No, porque por ley no les corresponde todos los beneficios sociales.</p>	<p>Considero que, si se les paga los beneficios que legalmente les corresponde, pero muchas veces los empleadores no reconocen el pago de las vacaciones, por eso es necesario que se reconozca dicho beneficio de manera expresa en la legislación peruana.</p>
--	---	---	--

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados sugieren que los beneficios laborales para los trabajadores a tiempo parcial varían y pueden no ser suficientes. Además, enfatizan que, a pesar de las regulaciones legales, la falta de cumplimiento de estos beneficios en la práctica es un problema que afecta a estos trabajadores.

TABLA 9: LOS TRABAJADORES PART TIME GOZAN DE LOS BENEFICIOS LABORALES

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo?
¿Por qué?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Considero que deberían gozar de los mismos beneficios laborales, por cuanto se trata de seres humanos	Si, pero de manera proporcional al tiempo laborado.	Si, pero de manera proporcional porque realizan las mismas actividades, pero en menos tiempo.	No, solo cuando se hayan desnaturalizado excediendo las 4 horas diarias.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Si, deberían gozar de los beneficios sociales, porque propiamente nos encontramos frente a una relación, la distinción la encontramos en las horas laboradas por los que dichos beneficios deben ser otorgados de manera proporcional.	Si deberían gozar de todos los beneficios laborales que regulan la normativa laboral vigente, pero proporcional al tipo de contrato que han celebrado, ya que el tiempo a labor es menor al que realiza un trabajador a tiempo completo	Si, porque la única diferencia es el número de horas trabajadas por día.	Si, teniendo como remuneración computable su remuneración básica.

INTERPRETACIÓN:

Todos los entrevistados llegan a la conclusión de que si deberían gozar de todos los beneficios laborales que regulan la normativa laboral vigente, pero de manera proporcional al tipo de contrato que han celebrado.

TABLA 10: LOS TRABAJADORES PART TIME ESTÁN PROTEGIDOS LABORALMENTE

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Jurisprudencialmente están protegidos bajo la figura de la desnaturalización de contratos. Por otro lado, la SUNAFIL está facultado para sancionar sino se cumple con la normativa especial	En parte, pues no se le reconoce todos los beneficios del régimen común.	Si, pero se podría reforzar con apoyo de SUNAFIL y Ministerio de Trabajo.	Por supuesto que sí.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Si hablamos de la estabilidad laboral o indemnización ante un despido, no están protegidos.	Los trabajadores part time en cierta parte están protegidos para el cumplimiento del goce ciertos beneficios laborales; pero viéndose desprotegidos en cuanto poder acceder a otros beneficios no siendo considerados como trabajadores estables.	No.	En el caso del despido arbitrario, no, pero en caso de que los empleadores no paguen los beneficios que tienen derecho actualmente, los trabajadores, pueden acudir a Sunafil, Ministerio de Trabajo o Poder Judicial para hacer valer sus derechos.

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados dicen que los trabajadores part time si están protegidos laboralmente, pero no en todos los sentidos según lo que menciona cada parte.

TABLA 11: PROPONER MEDIDAS PARA REGULAR LOS DERECHOS LABORES PART TIME

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>No es necesario una nueva regulación, en todo caso modificar algunos artículos en beneficio de los trabajadores. Por otro lado, hace falta mayor difusión de las ventajas y desventajas de esta modalidad contractual</p>	<p>Si, porque la que existe muestra serias deficiencias e injusticias.</p>	<p>Si, porque la normativa peruana es amplia y necesita compilar alguna normativa jurídica que regule esto para tenerlo más claro y ordenada porque actualmente no lo está</p>	<p>No, porque existe una desnaturalización. a</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
<p>Si, porque serviría para regularizar los derechos que aún no gozan los trabajadores Part Time.</p>	<p>No, considero que se debería realizar algunas modificaciones en la normativa nacional vigente, sin necesidad de implementar una nueva</p>	<p>No, solo deben ser trabajadores del régimen privado común, como lo son ahora, solo que con todos los beneficios sociales.</p>	<p>Si, pues conforme se ha señalado actualmente la legislación peruana no reconoce estabilidad laboral a los part time, y tampoco tienen derecho a la CTS, además la normativa no reconoce de manera expresa el derecho de vacaciones, por lo que se tiene que aplicar el Convenio 52 de la OIT.</p>

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados tienen opiniones variadas en cuanto a la necesidad de una nueva regulación. Algunos consideran que la regulación actual es insuficiente y que se requiere una nueva, mientras que otros creen que podrían realizarse modificaciones en la normativa existente para mejorar la situación de los trabajadores a tiempo parcial. La discusión parece centrada en cómo abordar las deficiencias y desafíos actuales en la protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

TABLA 12: PARÁMETROS ENTRE LOS DERECHOS VULNERADOS

12.- En su Opinión, ¿Considera que se deben establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Los parámetros están regulados a nivel constitucional, jurisprudencialmente y doctrinariamente.	Si se le vulneran sus derechos, hay que repararlos.	Si, se debería establecer la forma de darles algo de manera racional o proporcional.	Podría ser, alguna norma específica sobre el exceso de las 4 horas diarias.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
No, los parámetros ya están establecidos, debido a que lo particular en ellos son las horas de trabajo.	Sí, con el objetivo de tener datos o factores necesarios para analizar y valorar la situación actual de los trabajadores a tiempo parcial, bajo el principio de primacía de la realidad.	La desnaturalización de los contratos part time por superar las 4 horas al día es un indicio que vulnera sus derechos.	Si, por los motivos antes señalados.

INTERPRETACIÓN:

Mientras algunos entrevistados creen que los parámetros ya están bien establecidos, otros consideran que es necesario realizar cambios o reparaciones en caso de vulneración de derechos y una evaluación más detallada de la situación de los trabajadores a tiempo parcial. Las opiniones varían en cuanto a la necesidad de ajustar la regulación actual.

TABLA 13: MEJORAS EN NUESTRA LEGISLACIÓN PERUANA

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
<p>Por supuesto, tal es el caso de las vacaciones que a la fecha no están reguladas en nuestra normatividad nacional. Equiparar a través de una modificatoria de la norma los beneficios que perciben los trabajadores a tiempo completo bajo el régimen privado.</p>	<p>Si, como el caso de los beneficios sociales, los que deben ser reconocidos tal cual, pero de acuerdo a la jornada efectivamente prestada.</p>	<p>Si, solucionar el caso de las vacaciones a nivel judicial donde el contrato sea válido y no se desnaturalice.</p>	<p>Si, sobre la desnaturalización.</p>
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
<p>Debe hacer extensivo los beneficios sociales a este tipo de trabajadores, de manera proporcional según las horas trabajadas.</p>	<p>Toda norma es modificable y si se evidencia que esta viene transgrediendo Derechos Laborales, debería ser revisada con el fin de brindar una correcta protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento por parte de sus empleadores.</p>	<p>Si, solo reconociendo la totalidad de los beneficios sociales.</p>	<p>Por supuesto que sí.</p>

INTERPRETACIÓN:

Los entrevistados parecen estar de acuerdo en que la regulación actual necesita ajustes para garantizar una mayor equidad y protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Sus propuestas incluyen la modificación de normas y la proporcionalidad en los beneficios.

TABLA 14: ACCIONES PARA GARANTIZAR QUE LOS EMPLEADORES CUMPLAN CON LAS DISPOSICIONES LEGALES

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

E - N°1	E - N°2	E - N°3	E - N°4
Sería a través de la SUNAFIL, a quien se le ha encomendado ejercer labor de orientación, fiscalización y supervisión de la normativa sociolaboral.	Existen mecanismos, como el acudir a SUNAFIL o a través de un proceso judicial o Ministerio de trabajo	En el área del poder judicial si se cumplen, así no les guste, se cumple lo que el mandato judicial. Deberían concientizar a las empresas de tomar buenas prácticas.	Dijo que desconoce.
E - N°5	E - N°6	E - N°7	E - N°8
Podría decirse que es un trabajo para la autoridad que verifica el cumplimiento, ante una denuncia no hay medidas que cuiden el cumplimiento de oficio, más que por el mismo trabajador cuando solicite el cumplimiento y respeto de sus derechos se administrativamente o judicial.	El Estado peruano a través del órgano de fiscalización como representa la Superintendencia de Fiscalización Laboral- SUNAFIL son los responsables de vigilar que se estén cumpliendo las normas sociolaborales, a través de cartas disuasivas, inductivas y la emisión de la Orden de Inspección.	Fiscalizaciones a las empresas por parte de Sunafil.	Conforme he señalado en la pregunta 6, el congreso viene trabajando en un proyecto de ley para otorgar protección contra el despido arbitrario, derecho a la CTS y vacaciones.

INTERPRETACIÓN:

Las opiniones varían en cuanto a cómo garantizar el cumplimiento de las normas laborales para los trabajadores a tiempo parcial. Algunos se enfocan en la autoridad laboral, otros en la iniciativa del trabajador y en la disponibilidad de múltiples mecanismos para hacer cumplir los derechos laborales, subrayan la importancia de la supervisión y fiscalización, ya sea por parte de la SUNAFIL o a través de procesos administrativos o judiciales, para garantizar que se cumplan las normas laborales y se protejan los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

4.2. DISCUSIÓN:

Respecto del resultados del objetivo específico N° 1:

El objetivo específico es identificar los derechos laborales vulnerados en trabajadores a tiempo parcial en Perú. Los entrevistados definen los contratos part time como acuerdos de empleo atípicos, con jornadas laborales más cortas, formalizados por escrito y regulados por la legislación peruana. Se destaca la importancia de no desnaturalizar estos contratos.

En cuanto a los derechos vulnerados, los entrevistados mencionaron aspectos como CTS, horas extras, vacaciones, jornada nocturna y derechos reconocidos por el Convenio de la OIT-52. La igualdad de trato y la pérdida de beneficios sociales también se destacan como preocupaciones.

En cuanto a la constitucionalidad de los contratos a tiempo parcial, los entrevistados expresan que están respaldados por la Constitución, aunque algunos derechos laborales podrían no reconocerse completamente. La preocupación común es evitar abusos y garantizar protecciones adecuadas.

En relación con la normativa vigente, hay opiniones divididas. Algunos entrevistados consideran que no protege totalmente los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, citando el abuso por parte de empresas. Otros señalan que la normativa reconoce ciertos derechos fundamentales, pero puede haber excepciones, como el pago insuficiente de vacaciones.

En resumen, los entrevistados resaltan la importancia de garantizar los derechos laborales adecuados para los trabajadores a tiempo parcial en Perú y expresan preocupaciones sobre posibles abusos y limitaciones en la protección legal existente.

Los trabajadores part time enfrentan desafíos significativos en cuanto a su acceso a beneficios y protecciones laborales. A pesar de que existen regulaciones legales,

en la práctica, estos trabajadores suelen experimentar recortes en beneficios esenciales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA). Además, se identifica un incumplimiento en la jornada laboral establecida legalmente, lo que conduce a situaciones de sobre-trabajo.

Respecto del resultados del objetivo específico N° 2:

El objetivo es analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a beneficios y protecciones.

Los entrevistados expresan que los trabajadores part time enfrentan recortes en beneficios laborales como la falta de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Indemnización por Despido Arbitrario (IDA) y horas extras, colocándolos en una situación precaria. A nivel legal, se percibe incumplimiento en la jornada laboral y obstáculos que llevan a trabajar más de lo permitido.

En cuanto a las medidas implementadas, se mencionan desnaturalización de contratos, funciones de la SUNAFIL, propuestas legislativas, demandas judiciales y fiscalización administrativa como estrategias para regular y proteger los derechos laborales. La falta de regulación específica para trabajadores a tiempo parcial es una preocupación.

Se destaca la diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y tiempo completo. Los entrevistados resaltan que los part time no perciben los mismos beneficios y, en algunos casos, no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario.

Los entrevistados expresan que los beneficios laborales para los trabajadores part time pueden ser insuficientes en la práctica, a pesar de las regulaciones legales. Proponen mejoras en el cumplimiento de beneficios y reconocen la importancia de abordar la disparidad entre los derechos de los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial.

En la discusión sobre si los trabajadores part time deben gozar de beneficios similares a los de tiempo completo, los entrevistados coinciden en que sí, pero de manera proporcional al tiempo laborado.

En cuanto a la protección laboral, los entrevistados tienen opiniones mixtas. Algunos consideran que los trabajadores a tiempo parcial están protegidos legalmente, mientras que otros señalan limitaciones, especialmente en casos de

despido arbitrario. La figura de la desnaturalización de contratos y la intervención de la SUNAFIL son mencionadas como formas de protección laboral.

En resumen, el análisis revela una situación precaria para los trabajadores part time en términos de beneficios y protecciones laborales, y destaca la necesidad de reformas legales y de cumplimiento para garantizar una mayor equidad y seguridad en el empleo para esta categoría de trabajadores

Respecto del resultados del objetivo específico N° 3:

El objetivo específico 3 busca proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial. Los entrevistados tienen opiniones diversas sobre la necesidad de una nueva regulación. Algunos consideran que no es necesario, proponiendo en cambio modificar algunos artículos para beneficiar a los trabajadores. Otros opinan que la regulación actual muestra deficiencias y se requiere una nueva.

En cuanto a establecer parámetros para los derechos vulnerados de los trabajadores a tiempo parcial, hay discrepancias. Algunos creen que los parámetros ya están regulados a nivel constitucional, jurisprudencial y doctrinario, mientras que otros sugieren la necesidad de evaluar y reparar los derechos vulnerados.

Los entrevistados coinciden en que la legislación peruana debería acoplarse mejor para reconocer los derechos de los trabajadores part time. Proponemos equiparar los beneficios, como vacaciones, de manera proporcional al tiempo trabajado y realizar modificaciones para garantizar una mayor equidad.

En cuanto a las acciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, se destaca el papel de la SUNAFIL en la orientación, fiscalización y supervisión. Además, se mencionan mecanismos judiciales, concientización empresarial y proyectos de ley en el Congreso para otorgar protección a los trabajadores a tiempo parcial.

En resumen, los entrevistados proponen ajustes en la regulación actual, evaluación y reparación de derechos vulnerados, y acciones específicas, como la supervisión de la SUNAFIL, para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial

V. CONCLUSIONES

PRIMERO:

Se identificaron dos derechos vulnerados como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA). Además, se identifica un incumplimiento en la jornada laboral establecida legalmente, lo que conduce a situaciones de sobretrabajo.

SEGUNDO:

Actualmente en el Perú los trabajadores Part time no poseen todos sus derechos laborales a diferencia de la legislación internacional como Argentina, Chile, Colombia, entre otros ejemplos de regulaciones que promueven la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial. Estos modelos podrían servir como referencia para mejorar la situación en el Perú.

TERCERO:

Se destaca la necesidad de una revisión y actualización de la legislación laboral peruana para garantizar una protección eficaz de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Revisión y Modificación de la Legislación:

Actualizar y mejorar la legislación laboral, como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para garantizar una protección adecuada para los trabajadores a tiempo parcial, incluyendo la Modificatoria del Art. 22 del TUO D.L 728 sobre el derecho a indemnización por despido arbitrario en la cual se excluyen a los trabajadores cuya jornada laboral sea inferior a 4 hora

SEGUNDO: Inclusión de Beneficios Sociales:

Se sugiere considerar la inclusión de beneficios sociales para los empleados a tiempo parcial, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de manera proporcional a las horas trabajadas. Esto podría contribuir a una mayor protección económica y estabilidad para este grupo de trabajadores.

TERCERO: Concientización y Capacitación:

Es importante desarrollar programas de concientización y capacitación tanto para trabajos como para empleados sobre los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial. Esto ayudaría a crear un ambiente laboral más justo y promovería la igualdad de oportunidades.

CUARTO: Monitoreo y Evaluación Continua:

Se recomienda establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua de la situación laboral de los trabajadores a tiempo parcial. Esto permitirá identificar posibles casos de discriminación o vulneración de derechos y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

REFERENCIAS

- Baquerizo, R. (2022). "El empleo a tiempo parcial en el Perú: Un análisis de la situación actual". Revista de Economía y Trabajo, 15(3), 45-62. Obtenido de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/187520>
- Blog: Geose (2018). El part time, su regulación y los minutos que hacen la diferencia en tus derechos. Obtenido de: <https://www.enfoquederecho.com/2018/09/19/el-part-time-suregulaciony-los-minutos-que-hacen-la-diferencia-en-tus-derechos/>
- Bustamante, C. (2021). "Estado Actual De La Estabilidad Laboral". Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-CongresoNacional-full-91-143.pdf>
- Decreto Supremo (1996). "El Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral". Obtenido de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1996_TR.pdf
- Decreto Supremo N.º 001-97-TR. Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios. Obtenido de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf
- Elcar, M. (2021), Estrategias de participación ciudadana para la erradicación de corrupción en los gobiernos locales rurales de la provincia de Arequipa, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio Institucional de la UCV. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75090>
- Escudero, C. y Cortes, L. (2017). Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación Científica. Obtenido de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Guerrero M. (2016) "La investigación cualitativa". Ecuador. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/7>
- Hernández. (2019). Scielo. Obtenido de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455#:~:text=Se%20particulariza%20en%20tres%20t%C3%A9cnicas,la%20validaci%C3%B3n%20de%20datos%20cualitativos.

Horna, L. (2021). "Contratos encubiertos y derechos laborales: Una perspectiva desde la jurisprudencia peruana". *Anales de Derecho*, 30(2), 87-104. Obtenido de: <file:///C:/Users/UsuarioPC/Downloads/1855-161-PB.pdf>

Katayama, R. J. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222325162019000100008#:~:text=Por%20enfoco%20cualitativo%20se%20entiende,Mej%C3%ADa%2C%20como%20se%20cit%C3%B3%20en

Jesús M. Chanamé Arriola (2021). *Pasión por el derecho. ¡Ley de productividad y competitividad laboral!* Obtenido de: <https://lpderecho.pe/trabajadores-tiempo-parcial-part-time-derecholaboral/>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. "Derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial". Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343219/Derechos_laborales_de_los_trabajadores_a_tiempo_parcial.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. "*Contratos y convenios*". Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/servicios/contratos-yconvenios/>

Merriam, S. B. (2019). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. John Wiley & Sons. Obtenido de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=JFN_BwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA137&dq=Merriam,+S.+B.+\(2019\).+Qualitative+Research:+A+Guide+to+Design+and+Implementation.+John+Wiley+%26+Sons&ots=wO2WMI4I94&sig=C_Rcn4sqQi10vA2385Shg2WdRA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=JFN_BwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA137&dq=Merriam,+S.+B.+(2019).+Qualitative+Research:+A+Guide+to+Design+and+Implementation.+John+Wiley+%26+Sons&ots=wO2WMI4I94&sig=C_Rcn4sqQi10vA2385Shg2WdRA#v=onepage&q&f=false)

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications. Obtenido de: <https://us.sagepub.com/enus/nam/qualitative-data-analysis/book246128>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Obtenido de: <https://www.gob.pe/mtpe>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú). (1996). Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima: Editora Jurídica. Obtenido de: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf
- Mosquera de la Cruz (2022). La Desnaturalización Del Contrato A Tiempo Parcial A Un Contrato Laboral Común. Obtenido de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2852/Tesis-%20Mosquera%20de%20la%20Cruz%20%20Luis%20Fernando%20y%20Valle%20Alvitres%20Luis%20Marcelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nunjar, S. (2017). "La función de la Compensación por Tiempo de Servicios en la protección del trabajador." Derecho Laboral Internacional, 22(4), 112-129. Obtenido de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/3454/rep_dere_flor.nunjar_fundamentos.jur%cdicos.favor.implementaci%dn.ley.seguro.desempleo.per%da.pdf;jsessionid=31197d7d879dcd97857263914b2ea023?sequence=1
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2019). Informe sobre el reconocimiento de derechos en el trabajo a tiempo parcial en Perú. Ginebra: OIT. Obtenido de: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>
- Oliva, E. (2020). "Compensación por Tiempo de Servicios para trabajadores a tiempo parcial: Un análisis jurídico". Revista Jurídica del Trabajo, 18(1), 34-51. Obtenido de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? Obtenido de: https://www.ilo.org/global/topics/non-standardemployment/WCMS_536965/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. OIT. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang-es/index.htm>
- Redacción RPP (2018). "Ministerio de Trabajo: Estas son las reglas para la contratación a medio tiempo o part time". Obtenido de: <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-ministerio-de-trabajo->

[estassonlas-reglas-para-la-contratacion-a-medio-tiempo-o-part-timenoticia1164170](#)

Salinas, A. (2017). "Derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial en España." Revista de Derecho Laboral, 25(2), 123-145. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/472103>

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL,. Obtenido de: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Silva Villacorta, M. (2019). "Evolución del contrato a tiempo parcial en el mercado laboral peruano." Revista de Derecho Laboral, 27(1), 56-78. Obtenido de: <file:///C:/Users/UsuarioPC/Downloads/6234-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24183-1-10-20130604.pdf>

Tesis: Reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú (2022) Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10390/Vera%20Llatas%20Moises.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

TUO del Decreto Legislativo 728, "Ley de productividad y competitividad laboral". Obtenido de: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-deproductividad-ycompetitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Sitio web: El comercio (2022). ¿quiénes no reciben este beneficio laboral? Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/deposito-cts-demayo-2022-que-trabajadores-estan-excluidos-de-recibir-este-beneficiocomo-calcular-la-cts-compensacion-por-tiempo-de-servicios-rmmn-emccnoticia/?outputType=amp>

Sitio web: El Peruano (2023). Obtenido de: <https://www.elperuano.pe/noticia/226929-eres-trabajador-part-timeconoce-aqui-si-te-corresponde-recibir-la-cts-en-noviembre>

Sitio web: Trabajadores part-time con CTS (2023), descanso remunerado y otros beneficios: conoce más detalles de la propuesta del Congreso. Obtenido de: <https://www.infobae.com/peru/2023/04/26/trabajadores-part-time-concts-descanso-remunerado-y-otros-beneficios-conoce-mas-detalles-de-lapropuesta-del-congreso/?outputType=amp-type>

Universidad de Piura (2018). "El período vacacional de los trabajadores part time".

Obtenido de:

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/01f8ca89-7f36-492f-87f5-729fdbc3ebe3/content>

Vera Llatas, M. (2022). "Reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios a los Trabajadores Part Time en el Perú". Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10390/Vera%20Llatas%20Moises.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

Web: Equipo Navent (2019). *Beneficios del trabajo part-Time*. Obtenido de: <https://www.bumeran.com.pe/noticias/sabias-que-como-part-timetienesderechos-a-algunos-beneficios/#:~:text=De%20acuerdo%20al%20documento%20emitido,entre%20cinco%20o%20seis%20d%C3%ADas>

Web: Ministerio de Trabajo: Estas son las reglas para la contratación a "medio tiempo o part time". Obtenido de: <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-ministerio-detramajo-estas-sonlas-reglas-para-la-contratacion-a-medio-tiempo-o-part-time-noticia1164170>

Web: Pasión por el derecho. "Desnaturalización del contrato a tiempo parcial". Obtenido de: <https://lpderecho.pe/trabajador-cineplanetlaboro-24-horassemana-desnaturalizo-contrato-tiempo-parcialexpediente-01839-2019/>

Web: Expediente N.º 01839-2019-0-1501-JR-LA-03. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Expediente-018392019-03-JR-LA-LPDerecho.pdf4>

Web: Organización Internacional de Trabajo (2020). "Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas". Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=26374#:~:text=Nombre%3A,Decreto%20legislativo%20n%C3%BAm.,laboral%20de%20la%20actividad%20privada.&text=Resumen%2Fcita%3A,en%20d%C3%ADas%20feriados%2C%20vacaciones%20anuales

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
DERECHO LABORAL	¿Cuáles son los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023?	Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación.	Identificar los derechos vulnerados laborales de los trabajadores Part time.	TRABAJADOR PART TIME	Regulación Jurídica
			Beneficios Laborales		
			Derechos Afectados		
			Analizar la situación actual de los trabajadores Part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones laborales.	DERECHO LABORALES	Definición de los Derechos Laborales
			Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.		Ley del Trabajador Part Time
			Propuesta de Modificatoria		

ANEXO 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - CARTA DE INVITACIÓN N° 1

Trujillo, 28 de junio del 2023

Dr. MARÍA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la aplicación de la Tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitó a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Castillo González, Fernanda Suguey



Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. Datos Generales del Juez.

Nombre del juez:	Zevallos Loyaga, María Eugenia
Grado profesional:	Maestría () Doctor () X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Jurídica- Docente
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()) Más de 5 años (X))

Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título de estudio realizado.
--	---

II. Propósito de la evaluación. -

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

III. Datos de la Escala. -

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO DE ENTREVISTA
Autoras:	Castillo González, Fernanda Sugey Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo - Documento propio
Administración:	Las estudiantes
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito Judicial de la Libertad, sede de Trujillo

Significación:	<p>El cuestionario presentado dentro del contenido está compuesto de dos categorías. las cuales son: Trabajador Part time y Derechos Laborales.</p> <p>Y cuenta con seis subcategorías: Regulación Jurídica, Beneficios Laborales, Derechos Afectados, Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria, conteniendo una cantidad de 14 ítems.</p>
-----------------------	---

IV. Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/	TRABAJADOR PART TIME	Persona que labora menos de dos tercios de su jornada diaria habitual en la actividad que desempeña.
Cuestionario de entrevista/	DERECHO LABORALES	Conjunto de reglas que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral.

V. Presentación del Instrumento para el Juez. –

A continuación, a usted le presenté el cuestionario de preguntas elaborado por Castillo González, Fernanda Sughey y Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte en el año 2023

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
------------------	---------------------	------------------

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem no tiene relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con determinación los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado Nivel
4. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Trabajador Part Time
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los derechos vulnerados laborales de los trabajadores Part time.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Regulación Jurídica, Beneficios Laborales y Derechos afectados	1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?	3	3	3	
	2.- ¿En su percepción qué derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?	3	3	3	
	3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?	3	3	3	
	4.- ¿Considera que la normativa				

	<p>vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?</p> <p>5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?</p> <p>6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?</p> <p>7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?</p> <p>8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?</p> <p>9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	
--	--	---	---	---	--

	10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?	3	3	3	
		3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Derecho Laborales

- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la situación actual de los trabajadores Part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones laborales.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria	11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?	3	3	3	
	12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?	3	3	3	
	13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?	3	3	3	

	14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?	3	3	3	
		3	3	3	



Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga
DNI 18190178

ANEXO 03:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - CARTA DE INVITACIÓN N°2

Trujillo, 28 de junio del 2023

Mg. SHEYLA ELIZABETH PARIMANGO GUEVARA

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la aplicación de la Tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitó a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Castillo González, Fernanda Suguey



Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

VI. Datos Generales del Juez.

Nombre del juez:	Parimango Guevara Sheyla Elizabeth
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Jurídica- Docente
Institución donde labora	Asesora del Consultorio Jurídico de la Universidad Nacional de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()) Más de 5 años (X)

Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título de estudio realizado.
--	---

VII. Propósito de la evaluación. -

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

VIII. Datos de la Escala. -

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO DE ENTREVISTA
Autoras:	Castillo González, Fernanda Sugely Honorio Ramos, Lucero
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo - Documento propio
Administración:	Las estudiantes
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito Judicial de la Libertad, sede de Trujillo

Significación:	<p>El cuestionario presentado dentro del contenido está compuesto de dos categorías. las cuales son: Trabajador Part time y Derechos Laborales.</p> <p>Y cuenta con seis subcategorías: Regulación Jurídica, Beneficios Laborales, Derechos Afectados, Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria, conteniendo una cantidad de 14 ítems.</p>
-----------------------	---

IX. Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/	TRABAJADOR PART TIME	Persona que labora menos de dos tercios de su jornada diaria habitual en la actividad que desempeña.
Cuestionario de entrevista/	DERECHO LABORALES	Conjunto de reglas que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral.

X. Presentación del Instrumento para el Juez. –

A continuación, a usted le presenté el cuestionario de preguntas elaborado por Castillo González, Fernanda Suguey y Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte en el año 2023

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas	7. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.
	8. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem no tiene relación tangencial/lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
indicador que está midiendo	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con determinación los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado Nivel
8. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Trabajador Part Time

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los derechos vulnerados laborales de los trabajadores Part time.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación Jurídica, Beneficios Laborales y Derechos afectados	1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?	3	3	3	
	2.- ¿En su percepción qué derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?	3	3	3	
	3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?	3	3	3	
	4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los	3	3	3	

	<p>trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?</p> <p>5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?</p> <p>6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?</p> <p>7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?</p> <p>8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?</p> <p>9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?</p> <p>10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	
--	---	--	--	--	--

		3	3	3	

• **Segunda dimensión:** Derecho Laborales

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la situación actual de los trabajadores Part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones laborales.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria	11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?	3	3	3	
	12.- En su Opinión, ¿Considera que se deben establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?	3	3	3	
	13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?	3	3	3	
	14.- ¿Qué acciones se				

	están tomando para garantizar que				
	los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?	3	3	3	



Sheyla E. Parimango Guevara
 ABOGADA
 Reg. CALL N° 8272

Mg. Sheyla Elizabeth Parimango Guevara
 DNI 43987943

ANEXO 04:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de junio del 2023

Mg. VICKTOR YEFFERSON MUENTE SALDAÑA

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la aplicación de la Tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitó a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Castillo González, Fernanda Sugay



Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

XI. Datos Generales del Juez.

Nombre del juez:	Muente Saldaña Vicktor Yefferson
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Jurídica- Docente
Institución donde labora	Universidad Tecnológica Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()) Más de 5 años (X)

Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título de estudio realizado.
--	---

XII. Propósito de la evaluación. -

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

XIII. Datos de la Escala. –

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO DE ENTREVISTA
Autoras:	Castillo González, Fernanda Sughey Honorio Ramos, Lucero
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo - Documento propio
Administración:	Las estudiantes
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito Judicial de la Libertad, sede de Trujillo

Significación:	<p>El cuestionario presentado dentro del contenido está compuesto de dos categorías. las cuales son: Trabajador Part time y Derechos Laborales.</p> <p>Y cuenta con seis subcategorías: Regulación Jurídica, Beneficios Laborales, Derechos Afectados, Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria, conteniendo una cantidad de 14 ítems.</p>
-----------------------	---

XIV. Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/	TRABAJADOR PART TIME	Persona que labora menos de dos tercios de su jornada diaria habitual en la actividad que desempeña.
Cuestionario de entrevista/	DERECHO LABORALES	Conjunto de reglas que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral.

XV. Presentación del Instrumento para el Juez. –

A continuación, a usted le presenté el cuestionario de preguntas elaborado por Castillo González, Fernanda Sugely y Honorio Ramos, Lucero Angie Brigitte en el año 2023

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.
	12. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem no tiene relación tangencial/lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	11. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con determinación los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel

11. Moderado Nivel
12. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Trabajador Part Time
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los derechos vulnerados laborales de los trabajadores Part time.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación Jurídica, Beneficios Laborales y Derechos afectados	1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?	3	3	3	
	2.- ¿En su percepción qué derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?	3	3	3	
	3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional? 4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los	3	3	3	

	<p>trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?</p> <p>5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?</p> <p>6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?</p> <p>7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?</p> <p>8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?</p> <p>9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?</p> <p>10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	
--	---	--	--	--	--

			3	3	3

- **Segunda dimensión:** Derecho Laborales

- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la situación actual de los trabajadores Part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones laborales.

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria	11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?	3	3	3	
	12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?	3	3	3	
	13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?	3	3	3	
	14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las	3	3	3	

	disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?	3	3	3	
--	---	---	---	---	--



Mg. Victor Yefferson Munte
Saldaña DNI 80635277

ANEXO 05:**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO: “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador part time en el Perú 2023”

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	
Institución en la que labora:	
Cargo:	
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1 y 2	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú. Analizar la situación actual de los trabajadores	TRABAJADOR PART TIME	Regulación Jurídica, Beneficios Laborales		1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana? 2.- ¿En su percepción qué derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?	

<p>part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones</p>		<p>y Derechos afectados</p>	<p>3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?</p> <p>4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?</p> <p>5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?</p> <p>6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?</p>	<p>Guía de entrevista</p>
--	--	---------------------------------	--	---------------------------

				<p>7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?</p> <p>8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?</p> <p>9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?</p> <p>10.- ¿Considera usted que los</p>	
--	--	--	--	--	--

				Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?	
--	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<p>Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.</p>	<p>DERECHO LABORALES</p>	<p>Definición de los Derechos Laborales, Ley del Trabajador Part Time y Propuesta de Modificatoria</p>		<p>11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?</p> <p>12.- En su Opinión, ¿Considera que se deben establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?</p> <p>13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?</p> <p>14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?</p>	<p>Guía de entrevista</p>

ANEXO 06:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Hernán Murga Solano.

Cargo: Superintendente de sanción – SUNAFIL.

Fecha y hora: 02/10/23 - 10:54 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 07:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Litman Hipólito Facundo Salas.

Cargo: Juez de Paz Letrado Laboral.

Fecha y hora: 03/10/23 – 11:35am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 08:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez.

Cargo: Juez Superior de la 2da Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia.

Fecha y hora: 03/10/23 – 12:00am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 09

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugey con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Cesar Manuel Rodríguez Rumay

Cargo: secretario Judicial Laboral de la Corte Superior de Justicia.

Fecha y hora: 03/10/23 – 11:34 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 10:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Javier Enrique Torres Saravia.

Cargo: Gerente Regional de la Gerencia de Trabajo y PE.

Fecha y hora: 16/10/23 – 10:00am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 11:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey

Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Mg. Enrique Michael Guevara Varela.

Cargo: Sub Gerente de Inspección del Trabajo.

Fecha y hora: 23/10/23 – 11:00 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 12:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Suguey

Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Suguey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Victor Diaz Santisteban.

Cargo: Superintendente de Fiscalización – SUNAFIL.

Fecha y hora: 26/10/23 – 10:00am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 13:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Investigador(a)(es):

Castillo González Fernanda Sugey Honorio

Ramos Lucero Angie Brigitte

Propósito del Estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023”, cuyo objetivo es: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador Part time y proponer medidas para mejorar su situación. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes Castillo González Fernanda Sugey; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte, de la Universidad César Vallejo del campus de Derecho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema:

En el Perú, los trabajadores Part-Time enfrentan obstáculos en el uso pleno de sus derechos laborales. Se identificaron deficiencias respecto a sus beneficios sociales e identificamos que existe una gran desprotección antes el despido arbitrario. Así mismo tampoco perciben Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS).

Ante esta situación es esencial tomar medidas para mejorar la situación de estos trabajadores y asegurar que gocen de los mismos derechos y protecciones legales que los empleados a tiempo completo, de manera proporcional, otorgándoles igualdad de oportunidades sin importar su horario laboral.

Procedimiento:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part Time en el Perú 2023.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de trabajo de cada entrevistado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Castillo González Fernanda Sugely con email: fcastillogo@ucvvirtual.edu.pe ; y Honorio Ramos Lucero Angie Brigitte con email: lhonorior@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Dra. Ayapi Bazán. Margarita con email: y Mg. Niño Calderón Brianda del Rocío con email: brianda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Jorge Coral Santillán.

Cargo: Especialista Legal II.

Fecha y hora: 26/10/23 – 12:00am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ENTREVISTA ↓

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 02-10-23 Hora: 11:35 am

Lugar: SUNAFIL

Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castillo Gonzalez Ferrada

Entrevistado: Hernán Murgay Solorzano

Edad: 47 años Género: Masculino

Puesto: Subintendente de Sanción

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Conocido como contrato parcial, es una forma de contratación atípica. Se caracteriza porque la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria. (Trabajo inferior a 4 horas) diarias en promedio semanalmente.

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

CTS, IDA, Horas Extras, vacaciones, el Perú viene otorgando en merito al convenio de la OIT – 52 (7 días naturales)

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Es una forma de contratación atípica, el cual esta amparado por nuestra constitución en su art. 25

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

Considero que no, por cuanto se ha evidenciado que varias empresas utilizan esta modalidad contractual para reducir su costo laboral en perjuicio de los trabajadores x ejemplo Teleoperadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Se encuentran recortados por cuanto no perciben CTS, IDA y Horas Extras.

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

Jurisprudencialmente (exp. 01839-2019)m se dispuso la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, el cual sería una estrategia a favor del trabajador.

Como medida puede ser las funciones que realiza la SUNAFIL, como es la de orientar, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la norma sociolaboral

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

En cuanto a beneficios laborales los trabajadores part time no perciben los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo.

Y como medida protectora sería el funcionamiento de la SUNAFIL, quien se encarga de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

Se consideran algunos beneficios laborales, porque así se encuentra regulado por mandato legal.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Considero que deberían gozar de los mismos beneficios laborales, por cuanto se trata de seres humanos.

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

Jurisprudencialmente están protegidos bajo la figura de la desnaturalización de contratos. Por otro lado, la SUNAFIL está facultado para sancionar sino se cumple con la normativa especial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

No es necesario una nueva regulación, en todo caso modificar algunos artículos en benéfico de los trabajadores. Por otro lado, hace falta mayor difusión de las ventajas y desventajas de esta modalidad contractual.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

Los parámetros están regulados a nivel constitucional, jurisprudencialmente y doctrinariamente.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Por supuesto, tal es el caso de las vacaciones que a la fecha no están reguladas en nuestra normatividad nacional.

Equiparar a través de una modificatoria de la norma los beneficios que perciben los trabajadores a tiempo completo bajo el régimen privado.

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

Sería a través de la SUNAFIL, a quien se le ha encomendado ejercer labor de orientación, fiscalización y supervisión de la normativa sociolaboral.

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
HERNAN ALFREDO MURGAS CO. ORZANO
Subintendente de Supervisión
Instituto Registral y Catastral La Libertad

ENTREVISTA 2

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 03/10/2023 Hora: 11:35 am

Lugar: Trujillo

Entrevistadores: Honorio Ramos Luero y Castillo Gonzales Ferrnate

Entrevistado: Alfonso Jupálito Facundo Salas

Edad: 41 años Género: Masculino

Puesto: Jefe de Pago de la Unidad Laboral

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Es un contrato con jornada reducida cuya remuneración es proporcional a las horas laboradas, hasta un máximo de 20 horas semanales,

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

Derecho a percibir la CTS, así como a la jornada nocturna (BTN)

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Si. Es constitucional, sólo que hay algunas desventajas laborales no reconocidas, pero eso no la convierte en inconstitucional

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

Si protege los derechos fundamentales, porque se los reconoce, por ejemplo, utilidades y justificaciones, descanso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Aún precaria. Por que existen algunas B.B.SS que no les son otorgadas.

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

A nivel legislativo hay diversas propuestas para mejorar los derechos. En todo caso debe reconocerse todos los B.B.SS. del régimen F28, pero reducidos, de acuerdo a la jornada laborada. (Ley de 20 de Gremio)

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

Si. existe diferencia, pues no perciben los mismos beneficios.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

En parte, pues hay algunos beneficios que sí los perciben y otros no.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Si. Pero de manera proporcional al tiempo laborado.

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

En parte, pues no se le reconoce todas las beneficios del régimen común.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

Si. Porque la que existe muestra serias deficiencias e injusticias.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

Si. Si de los vulnerados por derechos, hay que repararlos.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Si. Como el caso de los beneficios Sociales, los que deben ser reconocidos tal cual, pero de acuerdo a la jornada efectivamente prestada.

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

Se están negociando, como el acuerdo a
SUNAFIL o a través de un
proceso judicial, o Ministerio de
Trabajo.



LITMAN HIPÓLITO FACUNDO SALAS
Jefe CS del 1º Juzgado de Paz Laboral N.º 1
Corte Superior de Justicia de La Libertad

ENTREVISTA 3

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 03 / 10 / 23 Hora: 12:00 am

Lugar: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LA LIBERTAD

Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castillo Gonzalez Ferrnand

Entrevistado: Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez

Edad: 41 Género: MASCULINO

Puesto: JUEZ SUPERIOR 2DA SALA LABORAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA LA LIBERTAD

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Se refiere a aquella contratación que realiza una determinada
persona o personas para realizar un trabajo en la que su prestación
de servicio es menor a 4 horas

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

- La Compensación por tiempo de servicio
- El tema de las vacaciones
- El cálculo para una indemnización por despido arbitrario.

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

No hay ningún problema, están dentro del sistema constitucional por la naturaleza de servicio.
Si habría un problema sería que se abuse del sistema a tiempo parcial a nivel judicial.

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

Si, salvo una excepción en el tema de las vacaciones que a veces los empleadores no pagan las vacaciones a pesar de que están en un sistema a tiempo parcial porque se basan en el Decreto legislativo 713.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

A nivel judicial sería que no se cumple la jornada a tiempo parcial y los hacen trabajar más de lo normal señalado en la legislación. Esto se da a la mala práctica de los empleadores.

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

- Demandar judicialmente el reclamo de sus derechos laborales

- A nivel administrativo por la identidades de SINAFIL y MINISTERIO DE TRABAJO para que fiscalicen.

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

- Vacaciones

- CTS

- Indemnización por despido arbitrario

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

Si, de acuerdo a ley se les brinda, pero podrían ser mejorados ya que tienen derechos disminuidos.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Si, pero de manera proporcional porque realizan las mismas actividades pero en menos tiempo.

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

Si, pero se podría reforzar con apoyo de
sindicato y ministerio de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

Si, porque la normativa peruana es amplia y
se necesitaría compilar alguna normativa jurídica que
regule esto para tenerlo más claro y ordenado porque
actualmente no lo está.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

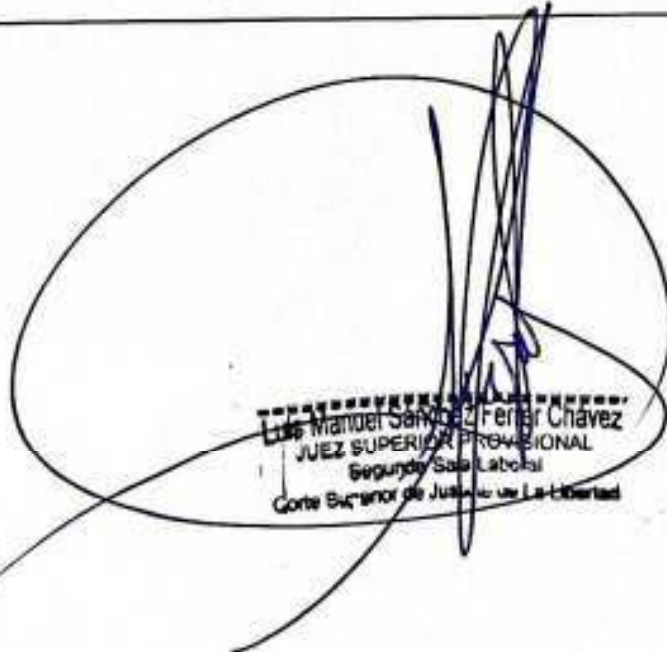
Si se debería establecer parámetros de darles algo de
manera racional o proporcional.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Si, solucionar el caso de las vacaciones a
nivel judicial donde el contrato sea válido, y no
se desnaturalice.

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

En el área del poder judicial si se cumplen así no les
guste, se cumple lo que dice el mandato judicial
Deberían concientizar a las empresas a tomar buenas
prácticas



Luis Mandoi Sánchez Ferrer Chávez
JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL
Segundo Sala Laboral
Corte Superior de Justicia de La Libertad

ENTREVISTA 4

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 03/10/23 Hora: 11:34 am.
Lugar: Corte Superior Justicia La Libertad.
Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castillo Gonzalez Ferrnandez.
Entrevistado: César Manuel Rodríguez Ruvoy
Edad: 39 Género: Masculino
Puesto: Secretario Judicial.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Contratos con jornadas menores a cuatro (04) días.

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

Hacerles trabajar mas de 04 (cuatro) horas y negarse a desnaturalizar dicho part time.

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Sí, siempre q1 no se excede los 4 horas.

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

Sí, dado q1 existen legislación vigente sobre la desnaturalización de dicha contratación especial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Esta bien regulado siempre q1 no se excede los cuatro horas.

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

Los procesos judiciales laborales.

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

No, dado q' cada uno tiene sus propios beneficios, siempre q' se respete las horas. No judicial.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

Ya dije q' sí.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

No, solo cuando se haya desnaturalizado excediendo las 4 horas diarias.

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

Yo dije que sí.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

No, por que existe la desnaturalización.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

Podría ser, alguna norma específica sobre el acceso de y horas de trabajo.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Sí; sobre la desnaturalización.

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

Desconozco.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

ENTREVISTA 5

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 16-10-2023 Hora: 10:00 am

Lugar: Trujillo

Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castillo Gonzalez Fernando

Entrevistado: Javier Torres Soravia

Edad: 40 años Género: Masculino

Puesto: Gerente General

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Nos encontramos ante una Relación Laboral, en
donde se da una prestación laboral, por parte
del trabajador, inferior a 4 horas diarias.



2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

Se vulnera el dº a la igualdad de trato y a percibir los beneficios sociales que tienen los trabajadores sujetos al régimen privado, ya que no perciben CTS.

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Sí, pero de manera diferente.

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

NO, no los protege o reconoce a su totalidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Se encuentran en situación carente y desprotección, ya que no gozan a plenitud de los beneficios sociales que tiene un trabajador del régimen privado, ya que no gozan de CTS, cuando podrían ser beneficiarios de manera proporcional como en el caso de los otros beneficios sociales.



6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

Se regula bajo la normatividad del régimen común o de la actividad privada, pero en específico no encontramos una regulación especial.

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

Sí, la diferencia radica en las horas laboradas, ya que en el régimen común la jornada de trabajo no debe ser superior a 48 horas semanales, teniendo acceso automático al dº de beneficios sociales del régimen de la actividad privada.

En cuanto a beneficios, no perciben CTS y protección, los trabajadores a part time no tienen dº de indemnización por despido.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

No, porque sabemos que no perciben todos los dº que un trabajador a tiempo completo.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Si deberían gozar de los BISS, porque, proporcionalmente no encontramos frente a una relación laboral, la distinción la encontramos en las horas laboradas por lo que dichos beneficios sociales deben ser otorgados de manera Proporcional.



10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

Si hablamos de la estabilidad laboral o indemnización ante un despido,
No están protegidos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

Sí, porque serviría para regularizar los derechos que aún no gozan los trabajadores a part time

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

NO, los parámetros ya están establecidos, debido a que lo particular en ellos es su horario de trabajo.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Debe hacer extensivo los beneficios sociales a este tipo de trabajadores, de manera proporcional según las horas trabajadas.



14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

Podría decirse que es un trabajo para la autoridad inspectiva que verificara el cumplimiento in situ, ante una denuncia, no hay medidas que aseguren el cumplimiento de ceses, más que por el mismo trabajador cuando solicita el cumplimiento y respeto de sus derechos, sea administrativamente o judicial.

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.

Javier Enrique Torres Sandoval
GERENTE REGIONAL



ENTREVISTA

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 23 de octubre del 2023 **Hora:** 11:00

Lugar: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo La Libertad

Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castilla Gonzalez Fernando

Entrevistado: Mg. Enrique Michael Guevara Varela

Edad: 37 años **Género:** Masculino

Puesto: Sub Gerente de Inspección del Trabajo

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

Entiendo que es una de las formas de contratación atípica en nuestro país, que se caracteriza porque la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, y no debe exceder las 04 horas por día en promedio semanal. Se realizan por escrito, y se pone de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

El derecho a la compensación por tiempo de servicios – CTS; Indemnización por despido arbitrario, que si acceden los trabajadores que laboran con una jornada completa.

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Sí, considero que de acuerdo al marco normativo vigente, nuestros legisladores han puesto en salvaguarda los derechos constitucionales de los trabajadores incluso que se encuentran bajo esta modalidad atípica contractual.

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

En cierta medida, la normativa nacional ha protegido al trabajador a tiempo parcial, en poder tener ciertos beneficios laborales; como es su horario, sueldo, días de descanso; pero dejando abierta la posibilidad de que en el Perú se realice sin limitación este tipo de contratación y no permitiendo el acceder a un trabajador a CTS o una indemnización cuando sea despedido arbitrariamente y el goce del periodo vacacional completo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Son trabajadores formales, dónde se respetan los derechos laborales establecidos en nuestra constitución, salvo el goce del periodo vacacional completo, en ese sentido cumplen con la formalidad a efectuarse de manera escrita y puesta a conocimiento de la Autoridad de Trabajo.

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

Que se realicen de forma escrita y a su vez sean registrados en las plataformas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o quién haga las veces en las regiones como autoridad administrativa de trabajo.

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

Sí, evidentemente toda vez que, los trabajadores a tiempo completo, perciben por ejemplo su compensación por tiempo de servicios y la Indemnización por despido arbitrario, según su régimen laboral regulado en la normativa vigente.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

En el Perú, mediante la normatividad laboral se ha buscado regular y proteger a un trabajador part time, haciendo que el contrato celebrado por ambas partes sea solo escrito y que se ponga de conocimiento al Ministerio de Trabajo y donde se señala los beneficios que percibirá un trabajador a tiempo parcial, pero en la realidad la falta de cumplimiento de los mismos es que ha generado demandas laborales y los despidos de manera injustificada y el no poder acceder a una indemnización pone en desventaja a un trabajador mediante este tipo de contrato

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Si, deberían gozar de todos los beneficios laborales que regulan la normativa laboral vigente, pero proporcional al tipo de contrato que han celebrado, ya que el tiempo a laborear es menor al que realiza un trabajador a tiempo completo

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

Los trabajadores part time en cierta parte están protegidos para el cumplimiento del goce ciertos beneficios laborales; pero viéndose desprotegidos en cuanto poder acceder a otros beneficios no siendo considerados como trabajadores estables.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

No, considero que se debería realizar algunas modificaciones en la normativa nacional vigente, sin necesidad de implementar una nueva.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

Sí, con el objetivo de tener datos o factores necesarios para analizar y valorar la situación actual de los trabajadores a tiempo parcial, bajo el principio de primacía de la realidad.

13.- ¿Cree que nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Toda norma es modificable y si se evidencia que esta viene transgrediendo Derechos Laboral, debería ser revisada con el fin de brindar una correcta protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento por parte de sus empleadores.

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

El Estado peruano a través del órgano de fiscalización como representa la Superintendencia de Fiscalización Laboral- SUNAFIL son los responsables de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, a través de cartas disuasivas, inductivas y la emisión de la Orden de Inspección.

PROVINCIA LA ESTERIL
DIRECCIÓN REGIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
SUSPENSIÓN DE TRABAJO

MAG. ENRIQUE MICHAEL C. PINZA KRELI
SUB GERENTE

ENTREVISTA

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 26/10/2023 Hora: 10:00 am

Lugar: Trujillo

Entrevistadores: Honorio Ramos Luxero y Castillo Gonzalez Fernanda

Entrevistado: VICTOR DIAZ SANTISTEBAN

Edad: 57 Género: MASCULINO

Puesto: SUBINTENDENTE DE FISIOLUJIA

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

- labor superior a los 4 horas al día o ad honorem a la persona.



2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

- CTS
- Vacaciones (solo 6 días)
- Indemnización por despido arbitrario.
-

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

Considero que no, porque no tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Además el empleador hace un uso abusivo de esta figura al pagar como tiempo parcial cuando labora los

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

8 horas al día

No, porque creo que deben tener los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, puesto que la diferencia entre uno y otro es el número de horas efectivas laboradas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

- NO es completa porque no reciben todos los beneficios como los que un trabajador a tiempo completo.



6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

- Que no se pague los 4 horas al día o no lunes a la semana, como contrato estándar desnaturalizado

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

Sí, ver punto 2.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

No, porque por ley no les corresponde todos los beneficios sociales.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Sí, porque la única diferencia es el número de horas trabajadas x día.



10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

No.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

No, solo deben ser trabajadores del régimen privado común como lo son ahora, solo que con todos los beneficios sociales.

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

La desnaturalización de los contratos part-time por superar los 7 horas al día es un problema que se resuelve por derecho.

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Se debe reconocer la totalidad de los beneficios sociales



14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

- Fincobijaaciones a los empresarios
por parte de la fiscofil



ENTREVISTA 8

TÍTULO: "Los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador Part time en el Perú 2023"

I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: 26/10/23 Hora: 12:00 am

Lugar: Trujillo

Entrevistadores: Honorio Ramos Lucero y Castillo Gonzalez Fernanda.

Entrevistado: JORGE CORAL SANTILLAN

Edad: 34 Género: MASCULINO

Puesto: ESPECIALISTA LEGAL TI

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos para regular los derechos laborales del trabajador part time y proponer medidas para mejorar su situación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificación de los derechos vulnerados laborales de los trabajadores part time en el Perú.

1.- ¿Qué entiende usted por contratos Part time en la legislación peruana?

El contrato a tiempo parcial es aquel contrato celebrado por escrito cuya jornada de trabajo semanal dividida entre 6 o 5 días, según la jornada de trabajo del empleador, resulta en promedio inferior a las 4 horas diarias.

Fernanda

2.- ¿En su percepción que derechos considera que se le vulnera al trabajador Part time en el Perú?

Protección contra el despido arbitrario

3.- Según Su Criterio, ¿Considera Ud. ¿Que en los Contratos A Tiempo Parcial en el Perú están enmarcados en un Régimen De Contratación Constitucional?

No, debido a que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, sin excluir a los trabajadores con contratos a tiempo parcial; sin embargo la ley no le otorga protección contra el despido arbitrario

4.- ¿Considera que la normativa vigente protege los derechos fundamentales de los trabajadores Part Time existentes en el ámbito laboral peruano?

El derecho a la estabilidad laboral al estar reconocida en la Constitución Política del Perú, adquiere la calidad de derecho fundamental, pero al no estar reconocida legalmente a favor de los trabajadores a tiempo parcial, la normativa legal vigente no está protegiendo este derecho fundamental a favor de dichos trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la situación actual de los trabajadores part time en cuanto a su acceso a los beneficios y protecciones

5.- A criterio personal, ¿Cuál cree usted que es la situación actual de los trabajadores Part Time con respecto a sus beneficios laborales?

Considero que también se le debe reconocer el beneficio laboral de la CTS, y respecto a las vacaciones si bien se viene aplicando el convenio 52 de la OIT sin embargo, es conveniente que la legislación peruana también reconozca expresamente el derecho a las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

Temera

6.- ¿Cuáles son las medidas y estrategias implementadas actualmente para regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores Part time?

Tengo conocimiento que el congreso viene trabajando un proyecto de ley que otorga beneficios laborales como la CTS, vacaciones e indemnización en caso de despido arbitrario.

7.- ¿Existe alguna diferencia en el acceso a beneficios y protecciones entre los trabajadores part time y los trabajadores a tiempo completo?

Sí, pues los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la CTS y tampoco tienen protección contra el despido arbitrario aunque tengan un contrato a tiempo parcial indefinido.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que en el Perú a los trabajadores Part Time en sus contratos se les brinda sus derechos a beneficios laborales? ¿Por qué?

Considero que si se les paga los beneficios que legalmente les corresponde, pero muchos veces los empleadores no reconocen los pago de vacaciones, por lo es necesario que se reconozca dicho beneficio de manera expresa en la legislación peruana.

9.- En su opinión, ¿Los trabajadores Part Time deben gozar de beneficios laborales como los de contratos a tiempo completo? ¿Por qué?

Sí, teniendo como remuneración computable su remuneración básica.

10/11/2018

10.- ¿Considera usted que los Trabajadores Part Time están protegidos laboralmente?

En caso la pregunta está referida a la protección contra el despido, en dicho supuesto no, pero si la pregunta está referida a que en caso los empleadores no paguen los beneficios a que tienen derecho actualmente, los trabajadores part time, pueden acudir a la SUNAFIL, MINISTERIO DE TRABAJO o PODER JUDICIAL para hacer valer sus derechos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer medidas y estrategias para regular los derechos laborales de los trabajadores part time.

11.- ¿Considera que los trabajadores Part Time necesitan una regulación nueva adecuada a su realidad? ¿Por qué?

Sí, pues conforme se ha señalado actualmente la legislación peruana no reconoce estabilidad laboral a los part time, y tampoco tienen derecho a la CTS, además la normativa peruana no reconoce de manera expresa el derecho de vacaciones, por lo que se tiene que aplicar el convenio 52 de la OIT

12.- En su Opinión, ¿Considera que se debe establecer parámetros en cuanto a los derechos vulnerados de los trabajadores Part Time?

Sí por los motivos antes señalados

13.- ¿Cree que se nuestra legislación peruana debe acoplar mejora en materia de el reconocimiento de los trabajadores Part Time?

Sí, por las razones antes señaladas.

Tramitado

14.- ¿Qué acciones se están tomando para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y regulaciones laborales específicas para los trabajadores part time?

Conforme he señalado en la pregunta 6, el congreso viene trabajando en un proyecto de ley para otorgar protección contra el despido arbitrario, derecho a la CTS y vacaciones.

Torres

CALL 7358
ESTECIALIST LEGAL
SUNAFIL