



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo
de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial
en el Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Benavides Vásquez, Julianna Nohely (OCID: 0000-0003-0118-449X)

ASESORES:

Mg. León Reinalt, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-4814-9512)

Dra. Yupari Azabache, Irma (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores ya que, con sus enseñanzas, paciencia, profesionalismo y motivación ha sabido orientarme y apoyarme en el desarrollo de la presente investigación.

A mis compañeros de clase y amigos ya que con su constante apoyo estoy haciendo posible la culminación del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización.....	16
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimiento	17
3.7 Rigor científico	18
3.8 Métodos de análisis de datos.....	18
3.9 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.....	20
Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta por parte de los especialistas entrevistados en Trujillo-Perú.	22
Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.....	24
Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.....	26

Resumen

La presente investigación está referida a proporcionar sustento jurídico suficiente para considerar la reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú, ya que en la actualidad nuestra legislación no comprende una tutela jurídica cuando se producen despidos bajo esta esfera.

La metodología que se ha empleado es de enfoque cualitativo, respecto a ello se ha podido evidenciar que nuestra legislación hace un trato diferenciado a los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad de contratos, existiendo una confrontación entre nuestra Constitución y lo que establece la ley, pues por un lado establece el derecho a la estabilidad laboral y por otro solo otorga éste basado en el número de horas de jornada laboral.

Concluyéndose que la reposición debe ser implementada como medida de protección cuando el vínculo laboral se extingue afectando los derechos fundamentales de un trabajador a tiempo parcial en el Perú, pues con ello se van a proteger tanto derechos laborales como fundamentales del trabajador, derechos que tienen rango constitucional y deben tener tutela jurídica obligatoria.

Palabras clave: Tiempo Parcial, Vínculo Laboral, Estabilidad Laboral, Reposición.

Abstract

The present investigation is aimed at providing sufficient legal support to consider reinstatement as adequate protection against harmful dismissal of fundamental rights of part-time workers in Peru, since at present our legislation does not include legal protection when dismissals occur. under this sphere.

The methodology that has been used is a qualitative approach, with respect to this it has been shown that our legislation makes a different treatment of workers who are under this type of contract, there is a confrontation between our Constitution and what is established by law, because on the one hand it establishes the right to job stability and on the other it only grants it based on the number of hours of the workday.

Concluding that the replacement must be implemented as a protection measure when the labor bond is extinguished, affecting the fundamental rights of a part-time worker in Peru, since this will protect both labor and fundamental rights of the worker, rights that have rank constitutional and must have mandatory legal protection.

Keywords: Part Time, Employment Relationship, Job Stability, Replacement.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo referida al trabajo de media jornada o también conocido como “Part time” partiendo de dos puntos fundamentales: como primer punto tenemos, la deficiente regulación referida a la protección contra el despido en esta modalidad de contrato en el ordenamiento peruano y en segundo lugar el derecho a la estabilidad laboral pues con su privación se está afectando un derecho individual del trabajador, teniendo como base para su justificación los derechos fundamentales del trabajador consagrados en nuestra Constitución Política del Perú y los principios del derecho Laboral; en situaciones donde se produzca un despido que atente contra cualquier derecho fundamental de un trabajador bajo esta modalidad de contrato en el Perú.

Los contratos part time, cuando se incorporaron al mercado laboral, fueron considerado como una oportunidad de empleo tanto para jóvenes como para mujeres. Con el tiempo además de ser considerado como una forma de adecuación de las nuevas demandas en el mercado laboral, sirvieron como un medio con el cual el empresario podía reducir costos laborales, característica que en la actualidad aún se ha mantenido.

Si bien es cierto, este tipo de contratos proporciona un balance entre la vida y el trabajo debido a los horarios flexibles; tiene desventajas en cuanto a la estabilidad laboral que el mismo debería proporcionar, así como la remuneración, igualdad de oportunidades y beneficios sociales, ya que muchas veces este tipo de contratos están celebrados bajo la informalidad.

La presente investigación se realizó con la finalidad de dar a conocer la realidad en la que nos encontramos en el ámbito laboral para los trabajadores a tiempo parcial, en la actualidad el empleador goza de más facilidades, puesto que como interés único y principal es el de generar ingresos sin asumir los reales costos reales que implica una relación laborales; toda vez que tiene la facilidad de poder cubrir los gastos bajo el ya conocido “part time”, lo cual implica desconocer el pago de CTS, indemnización por diferentes tipos de despidos sin

causa dada la falta de regulación que proteja este tipo de actos y, por consecuencia, exclusión de estos derechos a los trabajadores.

El fundamento para la extensión de la protección de un trabajador contratado a tiempo parcial va a ser fundada en la dignidad, el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, a la igualdad y no discriminación Contemplados en nuestra Constitución y también teniendo en cuenta los principios laborales.

Con todo lo mencionado nos planteamos la siguiente interrogante: “¿En el Perú, el trabajador con contrato a tiempo parcial, cuyo vínculo se extingue con afectación a sus derechos fundamentales, tiene derecho a la reposición, como medida de protección adecuada contra el despido?, teniendo como objetivo general determinar si en el Perú un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a la reposición, como medida de protección, cuando su vínculo laboral se extingue afectando sus derechos fundamentales y como objetivos específicos, establecer si la protección cuando se vulnere un derecho fundamental del trabajador está condicionada a la existencia de un determinada jornada laboral. Discernir si la lesión de un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo, debe generar tutela jurídica igualitaria independientemente de la modalidad de contrato al que esté sujeto y por ultimo proponer la introducción una modificación (ampliación) al Art.22 de la LPCL a fin de regular un mecanismo de protección contra la extinción de un contrato de trabajo que lesione los derechos fundamentales de los laburantes a tiempo parciales en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Los contratos a tiempo parcial también conocidos como part time son contratos cuyo vínculo laboral se genera a raíz del acuerdo de una jornada de trabajo menor a la ordinaria de 8 horas, realizada en determinados días de la semana durante cierto número de horas al día (Gonzales,2013). En el Perú, los contratos a tiempo parcial nacieron una forma de adaptación propia de la flexibilización del mercado laboral (Arce,2008).

Para Ávalos (2015) estos fueron incorporados a nuestra legislación como consecuencia de la flexibilización laboral a inicios de la década de los 90 conjuntamente con los contratos modales, con el fin de generar mayores puestos de trabajo, lograr una mejor productividad y competitividad de los empresarios.

Esta modalidad de contrato se encuentra regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) en el Art.4 párrafo tres disponiendo que su celebración debe ser por escrito sin limitación alguna. Y en el Reglamento de la Ley de fomento del empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) establece esta modalidad de contrato en su Art.11 y 12 los cuales precisan que los trabajadores contratados a tiempo parcial cuentan con todos los beneficios laborales que no exijan como requisito que se cumpla con una jornada laboral un mínimo de 4 horas diarias. El requisito de 4 horas se da por cumplido cuando la jornada de trabajo semanal dividido entre 5 o 6 de como resultado 4 horas diarias de trabajo.

En su investigación (Cárdenas, 2016), obtuvo como conclusión de que el trabajador a tiempo parcial es aquel que se distingue de los trabajadores contratados de tiempo completo respecto a la duración de su jornada usual laboral, la que es mínima a comparación de estos últimos. En el Perú nuestra norma jurídica dispone que los trabajadores part time, carecen de ciertos beneficios laborales como son los de: vacaciones, CTS y protección contra el despido arbitrario.

Silva (1997) afirma que es este tipo de contratos ayuda a la disminución de la problemática actual sobre la falta de empleo, ya que brinda mayores puestos de trabajo a un mayor número de personas. Pues brinda la posibilidad al trabajador de poder hacer un balance entre su empleo y otras actividades, desde asuntos personales de índole familiar, hasta tener un segundo empleo subordinado o de manera independiente (Huamán,2009). Compartiendo la misma idea Gonzales, (2013) hace mención a que el empleador no es el único beneficiado con esta actividad laboral, sino también el trabajador pues en muchos casos por diferentes actividades ya sea responsabilidades familiares, estudios o ya sea contar con dos empleos a tiempo parcial, esta modalidad de contrato les permite tener un balance.

Si bien es cierto, este tipo de contratos proporciona un balance entre la vida y el trabajo debido a los horarios flexibles; la posibilidad de acceder a tener todos los beneficios y derechos laborales va a estar limitada al cumplimiento de 4 horas de trabajo diarias en promedio semanal, quedando excluidos los trabajadores cuya jornada sea menor de las 04 horas, siendo privados de poder contar con estabilidad laboral, CTS, remuneración mínima vital. (Pasco,2003).

Podemos identificar características fundamentales de este tipo de contratos: Primero, la jornada laboral debe ser inferior a las 8, esto tanto diariamente o en promedio semanal de trabajo, segundo el número de horas trabajo va a ser determinante para obtener defensa y otorgar los demás derechos que corresponde; por lo que no cuentan con protección alguna en cuanto a ningún tipo de despido y del mismo modo no gozan de los demás beneficios laborales, como tercera característica se exige necesariamente es que sea escrita adquiriendo así un carácter de formalidad y como cuarto y último punto, la ley no exige justificar las razones que dan origen a esta modalidad de contrato así como tampoco se establece el límite o número de trabajadores ni plazo de duración del contrato, dejándose así a criterio del empleador determinar si es a plazo fijo o indeterminado. Resultando evidencia una vez más de la escasa regulación.

Los contratos part time tienen una característica principal, y es la precariedad laboral, Según Arce (2018), para el empleador es muy importante disminuir los costos que implica la mano de obra, pues con ello, este tipo de contratos le resultará más beneficioso debido a que va unido a la reducción de beneficios laborales. Por otro lado, Lama y Gonzales (2010) sostienen que resulta evidente que este tipo de relación laboral resulte favorable para algunas empresas pues disminuyen sus costos laborales. No existe motivación de mejora en la productividad de la empresa; la producción va a ser la misma y se obtiene mejores ingresos económicos sin embargo el valor del trabajo se vuelve más barato.

Según datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fueron presentados 200.000 contratos a tiempo parcial entre el año 2009 al 2014 en nuestro país. Es precisamente la escasa regulación de los contratos a tiempo parcial lo que a ha motivado que esta figura jurídica sea mayormente utilizada en el sector privado, evidenciando que la demanda es elevada y genera preocupación respecto de estado de indefensión en el que se encuentran los trabajadores pues no cuentan con protección respecto a la vulneración de sus derechos personales y laborales.

El fundamento para la extensión de la protección de un trabajador contratado a tiempo parcial va a ser en primer lugar la dignidad como valor central y fundamentales, pues de ella emanan los demás derechos fundamentales inherentes al ser humano y los cuales se encuentran Constitucionalmente protegidos. Nuestra Constitución establece en el Ar.t 1 que el Estado y la sociedad tienen como fin supremo, el respeto de la dignidad de la persona humana; de tal modo que es el precepto más importante y central de todo nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, no se puede hablar de derechos fundamentales, ni de dignidad humana, sin tener previamente conocimiento de nuestra Constitución Política como único y verdadero fundamento de todo el Estado esto significa que las demás ramas del derecho tanto público como privado se encuentran subordinadas a ella, pues se enumera una vasta cantidad de derechos fundamentales, estableciendo además las base y los principios de los

ordenamientos normativos. De esta manera tanto el derecho privado como público están bajo el mando de lo que la Constitución establece, como única y fundamental norma del ordenamiento sin que las relaciones que el derecho privado regula se opongan válidamente a la vigencia en éstas de las normas constitucionales.

Castillo (2007) define a los derechos fundamentales como aquel conjunto de bienes que son conocidos y garantizados en un Estado de Derecho, cuya finalidad permite a la persona lograr satisfacer necesidades propias y alcanzar medidas de perfección personal. De esta manera los derechos humanos van a posibilitar que la persona alcance su pleno desarrollo como tal (Castillo,2009).

Constitucionalmente el reconocimiento de los derechos fundamentales posee dos aspectos: a) Un valor positivo lo cual significa que estos derechos son exigibles y ponen un límite a la actuación del Estado y el poder privado; y b) Un valor axiológico y ético el cual va a otorgar a la dignidad humana el valor central del cual va a derivar el reconocimiento de los demás derechos fundamentales.

De este modo y en concordancia con lo que precisa el Art. 23 de la Constitución Política ningún vínculo laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, así como tampoco poner un límite para que éste haga uso de sus derechos constitucionales.

Sumado al derecho a un trato digno, van a ser considerados otros derechos Constitucionalmente reconocidos para el otorgamiento de protección a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El primero de ellos es el derecho al trabajo el cual está vinculado estrechamente a la dignidad, pues toda persona tiene derecho a la obtención de oportunidades que le permitan realizar una actividad lícita, la cual le va a permitir llevar una vida digna y a su vez satisfacer sus necesidades. Además, con este derecho fueron incorporados una lista de beneficios laborales como el percibimiento de una remuneración justa, una jornada de trabajo razonable, protección contra el despido injustificado, la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la negociación colectiva, derecho a la sindicalización, el derecho a huelga, etc. (Carrillo,1993).

Dentro de nuestra legislación está consagrado en la Constitución Política en el Art. 22 el cual expresamente dice que el trabajo es un deber y un derecho, el cual a su vez es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; considerado entonces como un derecho fundamental que posee rango constitucional. Este derecho comprende dos ámbitos: a) La participación del Estado en la adopción de políticas que estén orientadas a que la población pueda acceder a un empleo; b) El derecho a no ser despedido sino por causa justa (Expediente No. 1124-2001-AA/TC).

Además, se encuentra plasmado en diferentes tratados internacionales que han sido ratificados por nuestro país, uno de ellos es la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Art. 23 el cual prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, derecho a tener condiciones satisfactorias, equitativas y la protección contra el desempleo. Del mismo modo se encuentra establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en el Perú, mediante Decreto Ley N° 22129 con fecha 28 de Marzo de 1978 en su Art.6 indica que todos los Estados que forman parte del referido pacto reconocen el derecho al trabajo.

El derecho al trabajo tiene un valor fundamental e importante para los trabajadores, pues va a asegurar su condición como tal sin tener la preocupación de encontrarse desamparados legalmente por el Estado respecto de actos ilegales cometidos por parte de sus empleadores, siempre y cuando el trabajador cumpla diligentemente con su deber y no medie causa que justifique su despido.

En segundo lugar, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral considerada ésta como una garantía que va a asegurar la continuación y permanencia de la relación laboral, siempre y cuando sea esta de buena fe por ambas partes y no se produzca alguna causal que justifique al empleador dar por resuelto el contrato. (Pasco 1987).

El derecho a la estabilidad laboral además de estar contemplado en el Art. 27 de nuestra Constitución el cual hace mención que la ley le va a otorgar al trabajador protección adecuada contra despidos arbitrarios; se encuentra

salvaguardada y protegida por diferentes acuerdos internacionales, entre ellos está el Convenio 158 de la OIT (2018) considerando que para que se produzca el despido deberá existir de por medio un motivo justificado, lo cual va a limitar la potestad que tiene el empleador de despedir al trabajador arbitrariamente, del mismo modo el Protocolo de San Salvador, en el cual se pactó respetar el derecho a la estabilidad laboral y su protección frente al despido arbitrario, otorgándosele una indemnización al trabajador de haberse probado causa objetiva del despido.

Valdizon (2015) sostiene que en aplicación al derecho de estabilidad laboral el empleador debe respetar a sus trabajadores, brindándoles un trato digno por su condición de ser humano, ya que el trabajador aporta sus aptitudes, capacidades, experiencia, esfuerzo en beneficio de la empresa con la finalidad de que ésta logre alcanzar sus objetivos y cumplir las metas propuestas. El empleador debe comprender que el aporte de los colaboradores es importante para el funcionamiento de la empresa, pues cada integrante contribuye para un funcionamiento óptimo.

El derecho a la estabilidad tiene una doble clasificación; la primera de ellas es la estabilidad de entrada mediante el cual para las labores que tengan carácter de permanencia le será idóneo los contratos de trabajo que tengan un plazo de duración indefinida. Sin embargo, los contratos temporales serán la excepción; para lo cual se debe cumplir con los requisitos formales exigidos por ley;

Para Nava (2004) la estabilidad de entrada significa la inclinación por contratos de duración indeterminada respecto de los temporales. Admitiendo la contratación temporal solo cuando la labor que va a desempeñar el trabajador sea de duración determinada.

El Tribunal Constitucional Peruano ha considerado a la estabilidad de entrada como garantía del derecho al trabajo al precisar que en aplicación del principio de continuidad y a favor del derecho al trabajo el vínculo laboral debe ser de plazo indeterminado.

El segundo tipo es la estabilidad de salida el cual consiste en la protección del trabajador cuando se pone fin a la relación laboral, pudiéndose dar su despido

solamente cuando existan causales taxativas. Es decir, implica la prohibición del despido injustificado. A su vez estabilidad de salida tiene dos variables, absoluta y relativa.

La estabilidad de salida absoluta es aquella que dispone la reincorporación del trabajador al centro de labores en casos en los que haya sufrido un despido arbitrario; dejando la posibilidad que el trabajador decida si solicitar el cobro de una indemnización por despido arbitrario o desea ser reincorporado.

Por otro lado, en la estabilidad relativa el trabajador que ha sido despedido arbitrariamente solo tiene la posibilidad del pago de una indemnización por el despido arbitrario del que fue víctima, quedando descartada la reposición a su centro de labores.

En el Perú mediante las modificaciones de la ley N°26513, el TUO de la Ley de Fomento del Empleo se presentan dos acciones impugnatorias del despido arbitrario; la nulidad del despido y la indemnización (artículo 71). Es necesario precisar que son considerados despidos nulos y por lo tanto se procede a la reposición al centro de labores cuando, son incausados, fraudulento, o lesivo de otros derechos fundamentales. (Decreto Legislativo N°728).

En consecuencia, sin el derecho a la estabilidad laboral en sus diferentes variables, no sería posible disfrutar de los derechos individuales o colectivos y los dispositivos para su defensa. No se tendría la suficiente "exigibilidad" frente al empleador. De este modo es una garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales (Villavicencio, 1996).

Y por último, se encuentra el derecho a la igualdad y la no discriminación, nuestra Constitución Política establece en su Art.2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Eguiguren (1997) considera que la igualdad es comprendida como un derecho constitucional subjetivo específico y exigible.

En definitiva, impone al juzgador a no hacer un trato diferenciado en hechos similares debiendo existir una adecuada proporcionalidad al ser un derecho personalísimo ser considerados iguales ante la ley. Cabe recalcar que esto no

significa que se va a recibir el mismo trato siempre, pero faculta y en determinadas situaciones a brindar un trato diferente a lo que es diferente (Rubio 2000).

El derecho a la igualdad se manifiesta en dos sentidos: a) La igualdad ante la ley la cual se presenta a través de la obligación que tiene el estado de asumir una conducta en específico al momento de impartir justicia; b) La igualdad de trato (para afectos de la presente investigación en la actividad laboral) en el cual el Estado y los particulares están obligados a no hacer diferenciación no razonable. (Exp.N°008-2005-PI/TC).

Además de los derechos fundamentales mencionados previamente, existen principios laborales los cuales van a servir como refuerzo y van a proteger al trabajador sujeto a un contrato a tiempo parcial. La importancia de su aplicación radica en la función primordial que ellos desempeñan pues estos regulan las relaciones de trabajo con ajuste a diversos preceptos que puedan presentarse en otras áreas del Derecho (Gamarra, 2004).

De este modo tenemos el principio protector, considerado el más importante dentro de los principios laborales, Arevalo (2016) menciona que para su aplicación se va a dejar de lado la igualdad existente en los contratos civiles o mercantiles, pues en un proceso laboral se considera al trabajador en desventaja económica y social frente al empleador, es por ello que la ley debe otorgar tutela frente a esta desigualdad jurídica, lo cual va a permitir equilibrar la diferencia que proviene de la realidad. Al aplicar las normas laborales éstas siempre deben favorecer a la “vulnerable” por encontrarse en desventaja.

Según Grisolia (2003), la finalidad que cumple el principio protector es salvaguardar la dignidad del trabajador como persona humana. De forma resumida este principio va a servir de guía para la aplicación de las normas laborales a favor del trabajador, equilibrando los actos de desigualdad que están presentes en todo contrato laboral.

Como segundo principio, el derecho a la igualdad y la no discriminación, además de ser considerados tal, también son entendidos como principios laborales pudiendo ser abordado desde diferentes puntos de vista. a) Este principio no

tiene por finalidad evidenciar la realidad como tal pues dentro de ella hay desigualdades, lo que va a plantear son exigencias en búsqueda de cómo debería ser la sociedad. b) Tiene como objetivo modelar la realidad o mantenerla si es que se presenta como justa, es decir no va a haber trato igualitario en todos los casos, si no que va a permitir tratos diferenciados pero justificados.

Desde una perspectiva constitucional Eguiguren (2002) plantea que este principio posee una doble dimensión, toda vez que en un Estado Democrático de Derecho este principio debe ser considerado como rector de todo el ordenamiento jurídico y éste a su vez es un derecho exigible pues le otorga a toda persona la potestad de recibir un trato igual ante la ley y no ser objeto de discriminación, imponiendo a todos los órganos públicos y jurisdiccionales la obligación de aplicar la ley de forma igual a personas que se encuentren en casos o situaciones similares.

Al hacer mención al principio de no discriminación el empleador se encontrará prohibido de realizar actos discriminatorios de forma directa o indirecta de cualquier otra índole, ya sea por razón de religión, origen, raza, orientación sexual, opinión, discapacidad, portador de VIH/SIDA, entre otros.

García (2000) sostiene que, bajo el principio de igualdad, las leyes deberían ser universales, generales, duraderas o destinadas a serlo, procurando evitar que las leyes sean creadas para ser aplicadas en determinados casos y personas en particular.

Otro de los principios a aplicar y que va de la mano con el con derecho a la estabilidad, es el principio de continuidad laboral el cual consiste en procurar que la relación laboral tenga una larga duración, en pocas palabras, el vínculo laboral va a continuar en tanto el empleador no manifieste una causal contemplada en la ley. Grisolia (2003) y Díaz & Benavidez (2017) refieren que este principio va actuar como fundamento ante la ilicitud que motiva a los despidos arbitrarios. Esto se encuentra amparado en el Art. 27 de nuestra Constitución el cual expresamente dice que los trabajadores cuentan con protección contra despidos arbitrarios.

Ahora bien, respecto a los despidos, Vinetea (2004) precisa que el propio Tribunal Constitucional estableció la posible enclavación dentro de la categoría de despidos sin causa a todos aquellos que carecen de ésta; los que tengan una motivación prohibida por la Ley y a todos aquellos que, en general, transgredan un derecho inherente al ser humano.

A su vez los despidos incausados van a calificarse en dos grupos: a) Despidos arbitrarios, pues no existe causa legal para su justificación; y b) Despidos nulos, considerados así en cuanto están estipulados como tal en la Ley o por tener como consecuencia la lesión de un derecho fundamental. Al ser calificados de forma diferente, corresponde del mismo modo una protección distinta, es así que al grupo “a” le corresponde una indemnización, en cambio al grupo “b” la reposición. (Artículo 29° de la LPCL)

El despido lesivo de derechos fundamentales significa una conducta lesiva por parte del empleador que va a afectar determinados derechos constitucionales de los trabajadores, como por ejemplo la libertad sindical, el derecho a una tutela jurisdiccional, el derecho a no ser discriminado, etc. De este modo, el despido lesivo se fundamenta en la lesión de los derechos fundamentales del trabajador que se ha materializado a través del despido.

Respecto de la exclusión que nuestra normativa hace a los trabajadores a tiempo parcial; ¿Cuál debería la adecuada protección cuando se produce un despido lesivo? Arce (2013) señala que la protección adecuada ante actos que vulneren derechos constitucionales no debe ser permitido dejársela a la potestad de un juez. Por el contrario, esta protección debe ser garantizada de forma amplia lo cual significa que ante la vulneración de estos derechos como única y principal solución se va a revocar el acto extintivo, ya que sería poco razonable que el juez laboral ordene como medida de reparación el pago de una indemnización monetaria para resarcir el daño causado por un despido inconstitucional. La única forma de protección es que se retrotraiga al estado anterior en el que se encontraba la relación laboral antes producirse la

vulneración denunciada, pues el despido es nulo, quedando así excluida una indemnización.

De otro lado, Ugarte (2007) señala que valorizar económicamente un daño a los derechos fundamentales, implica la mayor inconsistencia del procedimiento, ya que un despido lesivo debe considerarse en todos sus extremos radicalmente nulo desde el momento en que este se produjo.

Se entiende por despido nulo, a aquel despido que se ha producido de forma ilícita desde diferentes puntos de vista, ya que es contrario a ley, vulnera derechos que posee el trabajador y ocasiona así una vulneración de derechos constitucionales protegidos, (Arce, 2015).

Por antijurídico, se entiende a todo actuar que no esté establecido dentro de los marcos legales de lo que está permitido, vulnerando normas y se transgrede el ordenamiento jurídico, por ejemplo, cuando se afectan valores o principios protegidos por nuestro sistema jurídico. (Taboada, 2018).

Así mismo, Arce (2008) hace mención que la reposición del trabajador a su centro de labores, cuando esta se haya producido por un despido en el cual no se haya expresado causa justa, debe conllevar a la protección a través de un mecanismo eficaz del derecho a la estabilidad laboral, y con ello limitar al poder empresarial lesivo de otros derechos constitucionales.

Cuando un trabajador forma parte de una relación laboral, es poseedor de derechos inherentes a él por su misma condición de persona, los cuales no van a desaparecer con la celebración del contrato laboral (Palomeque, 1993).

Podemos decir entonces que ante un acto que vulnere los derechos fundamentales del empleador debe existir una eficaz participación del Estado, considerándose el despido como una forma intensa del poder que tiene el empleador; por lo que la lesión sobre el derecho fundamental al trabajo se tiende a realizar con el mismo nivel de antijurídica.

De esta manera, el despido que vulnera derechos fundamentales de un trabajador merece ser tutelado por los jueces, pues la vulneración de un derecho fundamental va a servir como móvil para la afectación de otro derecho

fundamental, en este caso el derecho a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo.

Al otorgarle protección a un trabajador frente un despido lesivo se pretende otorgar tutela en primer lugar al derecho laboral y para luego, en segundo lugar, de modo indirecto aquel derecho fundamental que fue base para el despido. De esta manera, el caso que llega al juez es aquel donde el empleador tuvo como fin despedir al trabajador, sin importarle los derechos ligados los cuales son de carácter fundamental que pudiese afectar.

Haciendo mención a la legislación comparada el artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores Español, establece que los trabajadores part time tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo... resaltando el principio de igualdad para ambas modalidades de contrato.

Del mismo modo la legislación Colombiana en su Art. 197 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual está referido a los trabajadores de jornada incompleta, menciona que dichos prestadores de servicios bajo esta modalidad, tienen derecho a los beneficios laborales y tutela jurídica que les corresponda, independientemente del número de horas que cumpla de jornada laboral.

Por su parte Avalos (2013) en su investigación manifiesta que a consecuencia de la escasa regulación, el Tribunal Constitucional ha resuelto una gran cantidad de casos que se presentan sobre vulneración de derechos fundamentales, esto evidenciaría la necesidad de una reforma normativa referida a este tipo de contratos, a fin de eliminar los vacíos legales que existen pero que además sean compatibles con lo establecido en la Constitución y el Derecho del trabajo, pues considera que esta sería la única forma de evitar la precaria regulación de esta contractual pero además de ello, de su uso con fines desleales.

Arce (2012) pone énfasis en que deberían ser los jueces laborales quienes estén facultados para resolver conflictos de esta naturaleza reemplazando la labor que viene ejerciendo el TC, reconociendo y tutelando los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que la procedencia de una acción de amparo cuando se trata de transgresiones hacia derechos constitucionalmente

protegidos de los trabajadores difícilmente llegaría a esa instancia, por lo que resultaría de carácter urgente, implementarlo el ordenamiento jurídico procesal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo De Investigación: La presente investigación fue de tipo básico (Concytec, 2018) y enfoque cualitativo (Hernández, 2014) ya que se recopiló información que está basada en la observación de hechos cotidianos, respuestas libres, y con esa información se va a interpretar el significado. Investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural.

Diseño de investigación: Fue la teoría fundamentada, pues el objetivo principal de la metodología es, a través del estudio de fenómenos sociales en contextos naturales, generar teorías que expliquen el fenómeno estudiado.

3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización

Las categorías analizadas en la presente investigación son la reposición como protección adecuada y el despido lesivo los trabajadores a tiempo parcial. Las subcategorías son las que se encuentran en la matriz de categorización.

3.3 Escenario de estudio

La presente investigación tuvo como escenario el mercado laboral en Perú, principalmente la contratación a tiempo parcial y la parte teórica a cargo del docente especializado en la Materia, así mismo para la recolección de información se accedió a la biblioteca de la Universidad César Vallejo y plataforma virtual a fin de obtener datos sobre la materia.

3.4 Participantes

Los participantes que se han tomado en esta investigación fueron los trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, específicamente en

los casos en que se haya producido un despido el cual haya vulnerado sus derechos fundamentales.

Del mismo modo se entrevistó a 4 especialistas en materia laboral, con la finalidad de obtener la opinión personal de cada uno de ellos respecto a la problemática presentada, lo cual permitió poder desarrollar esta investigación.

3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la realización de esta tesis se aplicó la técnica de la entrevista, lo cual permitió recolectar información personal de cada uno de los entrevistados respecto al problema planteado materia de este trabajo, para lo cual utilizó como instrumento la encuesta que estuvo conformada por 4 preguntas tomando como referencia el cuadro de categorización de variables.

3.6 Procedimiento

Para realizar esta investigación se siguió una serie de pasos que a continuación se detallan:

1. Se envió una carta de presentación solicitando el apoyo de cada entrevistado, además se acordó el día y la hora para aplicar la entrevista.
2. El instrumento fue enviado vía correo electrónico de forma virtual e individual, así mismo se procedió a tener una conversación vía telefónica a fin de tener una noción más precisa de cuál es la opinión de los entrevistados sobre la problemática en discusión.
3. Se agradeció a los docentes entrevistados por su colaboración en este proyecto.

4. Se realizó el análisis de las respuestas a fin de tener mayor información respecto de las opiniones brindadas.

3.7 Rigor científico

El instrumento de esta investigación fue revisado por expertos en la materia (abogados laboristas), quienes emitieron sugerencias al respecto y determinaron aprobarlo para ser utilizado en la recolección de datos de la presente investigación. Por lo que se puede afirmar que se han cumplido con los criterios de coherencia en la redacción, transferibilidad y es aplicable a los participantes de nuestro estudio. (Hernández, 2014).

3.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se empleó la técnica de Triangulación, permitiendo al investigador, corroborar que tan válida y confiable es la investigación, analizando los datos recolectados a través de diferentes instrumentos o técnicas, manteniendo la esencia del tema a pesar de que se a empleado fuentes distintas de información. De este modo (Mayz, 2013) expresa que es un modo de contrastar los diferentes puntos de vista que cada sujeto o actor de acuerdo a la forma en la que percibe el fenómeno en estudio. Además, constituye un proceso complementario en la etapa de categorización y, así como cualquier información que se obtenga por diferentes medios.

3.9 Aspectos éticos

La presente tesis cumplió con todas las normativas para proteger los derechos de autor, la cita de las referencias se ha desarrollado de acuerdo a lo señalado en el Manual de Estilo de APA.

De la autenticidad y objetividad en la recolección, análisis e interpretación de la información o datos. La presente investigación respetó totalmente las opiniones de las personas que han sido entrevistadas

IV. RESULTADO

En el presente capítulo se presenta el análisis de las entrevistas realizadas a los siguientes abogados:

- ENTREVISTADO N°1: Abogada especialista en Derecho Laboral
- ENTREVISTADO N°2: Abogado especialista en Derecho Laboral y Ex juez laboral
- ENTREVISTADO N°3: Abogada especialista en Derecho Constitucional
- ENTREVISTADO N°4: Abogada con especialización de Derecho Laboral

Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.

<p>1. ¿Cree usted que el empleador debe expresar una causa justa para la extinción de un laborante sujeto a un contratado a tiempo parcial, a efectos de descartar que la extinción del contrato obedece a un acto que lesione un derecho fundamental?</p>
<p>ENTREVISTADO N°1</p> <p>No; porque al ser trabajadores cuya duración de la prestación del servicio es menos de 4 horas diarias, uno de los derechos de los cuales no gozan es la Protección contra el Despido Arbitrario. Asimismo, un contrato a tiempo parcial también tiene que cumplir con todas las formalidades exigidas para su celebración, como son, entre otros, haberse formulado por escrito y en él tendría que definirse el plazo de vigencia y aún en el supuesto de no haberse establecido el plazo y decida el empleador extinguir el “vínculo laboral”, jurídicamente no se lesiona ningún derecho fundamental, pues los trabajadores a tiempo parcial reitero no tienen derecho a la estabilidad laboral, aun cuando resulte una decisión lamentable.</p> <p>Situación distinta, es si se evidenciara la Desnaturalización del Contrato a Tiempo Parcial, la cual si bien la ley no lo plantea, si constituiría un fraude a la norma y ya no estaríamos frente a un Contrato a Tiempo Parcial sino a uno de distinta modalidad.</p>

ENTREVISTADO N°2

Según la respuesta anterior, no lo considero necesario, porque cualquiera sea la modalidad de su contrato: a tiempo parcial, bajo modalidad o de duración indeterminada, si el trabajador al igual que cualquier ciudadano es afectado en sus derechos fundamentales puede hacer valer sus acciones constitucionales, como la acción de amparo, o la acción laboral de daños y perjuicios.

ENTREVISTADO N°3

Si, considero que en efecto la causa para un despido debe ser aquella que se encuentre tipificada en la normatividad. Lo que sucede es que actualmente, y de manera muy sencilla, te dicen ha culminado tu contrato y no te dan mayor fundamento. Ello obedece a la flexibilidad del derecho laboral que viene desde la década de los 90, en donde pasamos de tener como regla a la contratación indeterminada y la estabilidad laboral, a un contexto en donde prima el trabajo por contrato y en algunos casos las labores a tiempo parcial.

ENTREVISTADO N° 4

Sí, el empleador debe manifestar causa justa al momento del despido, de lo contrario estaríamos frente a un despido arbitrario como sucede en un contrato convencional de 8 horas, no debería haber deferencia respecto a ese punto.

INTERPRETACIÓN

Al analizar las opiniones de cada entrevistado, podemos evidenciar que por un lado la opinión de un entrevistado se rige en base a lo que establece la ley expresamente, desconociendo la protección contra el despido arbitrario aun cuando el motivo de éste lesionó un derecho fundamental, pues es como nuestra legislación regula los contratos a tiempo parcial desde que éstos fueron incorporados al mercado laboral, Sin embargo 3 opiniones contrarias a ella, no se basa a lo que establece estrictamente la ley, por el contrario, los entrevistados manifiestan su punto de vista basándose el fondo del problema a tratar, es decir la desprotección que hace la legislación en casos de vulneración de derechos fundamentales, considerando que debe protegerse al trabajador independientemente del contrato al que este esté sujeto, debe manifestarse el motivo del despido, para ambos casos es decir los trabajadores a tiempo completo y los de media jornada.

Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta por parte de los especialistas entrevistados en Trujillo-Perú.

<p>2. ¿Usted cree que a los trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú se les debería otorgar protección cuando se produzca un despido que lesione sus derechos fundamentales?</p>
<p>ENTREVISTADO N°1</p> <p>Bajo la premisa de que se trata de un trabajador a tiempo parcial, es decir que se supone labora menos de 4 horas diarias o en promedio semanal resulte menos de 4 horas diarias, NO; ya que el trabajador a tiempo parcial desde el inicio de la relación laboral tiene claro que su contratación en algún momento llegará a su término y por las características del régimen no existe el Despido sino el término del vínculo, por lo que siendo así, no se estaría lesionando los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial; situación diferente es si estamos ante una relación contractual desnaturalizada.</p>
<p>ENTREVISTADO N°2</p> <p>Según la respuesta anterior, no lo considero necesario, porque cualquiera sea la modalidad de su contrato: a tiempo parcial, bajo modalidad o de duración indeterminada, si el trabajador al igual que cualquier ciudadano es afectado en sus derechos fundamentales puede hacer valer sus acciones constitucionales, como la acción de amparo, o la acción laboral de daños y perjuicios.</p>
<p>ENTREVISTADO N°3</p> <p>Si, definitivamente. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y como tal debe ser protegido, sin diferenciar la modalidad de la relación laboral.</p>
<p>ENTREVISTADO N° 4</p> <p>Personalmente considero que sí, no sólo frente a una desnaturalización de dicho contrato, sino por el hecho mismo del principio rector protector del trabajador y tratándose de derechos protegidos constitucionalmente e Internacionales, debe abarcar a cualquier modalidad de contrato celebrado.</p>
<p>INTERPRETACIÓN</p>

Se puede deducir de las respuestas proporcionadas que continua la confrontación de posiciones, considerando por un lado que, basado en el tipo de contrato, la protección contra un despido lesivo de derechos fundamentales el trabajador a tiempo parcial no debe ser otorgada. Sin embargo, opiniones en contrario considera que la protección no se debe otorgar teniendo en cuenta el tipo de contrato o las horas de jornada laboral, si no el estado de vulneración de alguno de sus derechos en determinadas situaciones, pues como se sabe el empleador se encuentra en un estado de indefensión respecto del empleado, pudiendo de esta manera este último aprovecharse de dicha situación y mas aún en casos de trabajadores a tiempo parcial que no cuentan con ningún respaldo en ese ámbito.

Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.

<p>3. ¿Cuál sería, para ud, la protección adecuada que debería brindársele a un trabajador con contrato part time que es objeto de afectación de un derecho fundamental que fue motivo de la extinción de su vínculo laboral, la reposición o la indemnización?</p>
<p>ENTREVISTADO N°1</p> <p>Hablar de “protección adecuada a un trabajador con contrato part time...” implica referirnos a la percepción de un derecho o beneficio del cual no gozan estos trabajadores en razón a su régimen laboral especial, y que sí tienen aquellos trabajadores cuya jornada laboral es a tiempo completo. Lo que sí se debe garantizar en los contratos “part time” es el cumplimiento de los derechos laborales que per se tienen todos los trabajadores contratados bajo aquella modalidad, como son, en entre otros, el pago de gratificaciones legales, participación en las utilidades, asignación familiar, etc.</p>
<p>ENTREVISTADO N°2</p> <p>Reitero, al igual que lo ha hecho el T.C. , que los laborantes a tiempo parcial no gozan de estabilidad laboral, por lo tanto no tienen acceso a la reposición ni a la indemnización por despido arbitrario, lo que tendrían como insisto es una reparación civil al daño sufrido por la afectación a sus derechos fundamentales; las tutelas a la reposición o la IDA implicaría modificar las leyes, y apartarnos de la recomendación del Convenio de la OIT N° 158.</p>
<p>ENTREVISTADO N°3</p> <p>Considero que podría operar la reposición, pues tutela de mejor manera el derecho al trabajo, al consolidar al trabajador dentro de su puesto de trabajo.</p>
<p>ENTREVISTADO N° 4</p> <p>Al respecto sería el de libre elección del trabajador, es decir sería una disyunción entre la reposición o la indemnización, según sea lo más favorable al trabajador, pues no siempre el ambiente laboral luego de producida estas discrepancias no es el mismo, generando hostilidad a fin de lograr que el trabajador renuncie tiempo después.</p>

INTERPRETACIÓN

Respecto a esta pregunta dos opiniones coinciden de algún modo en cuanto al hecho de que no se le debe otorgar una protección encuadrada a los establecidos en la ley laboral por el tipo de contrato, sin embargo esto no significa que una de las opiniones deje completamente desprotegido al trabajador, ya que considera que la reparación civil al daño sufrido por la afectación a sus derechos fundamentales sería el modo idóneo para resarcir el daño causado, sin tener en cuenta como opción la reposición al centro de trabajo. Por otro lado dos opinión consideran que la reposición o en su defecto la elección sea del trabajador, pues es la forma más adecuada de proteger al trabajador, pues tutela el derecho a la estabilidad laboral que debe tener todo trabajador.

Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta por parte de los especialistas en Trujillo-Perú.

<p>4. ¿Considera usted que, en cuanto a la protección contra un despido lesivo de derechos fundamentales, el trabajador contratado a tiempo parcial debe recibir un trato igualitario al de los trabajadores a full time o tiempo completo?</p>
<p>ENTREVISTADO N°1</p> <p>No. Tenemos que tener claro que las formas de contratación del personal obedecen a los requerimientos de la empresa o de la entidad, y es por ello que la norma ha establecido distintos regímenes laborales; y, uno de ellos, es el régimen especial de tiempo parcial, en el cual se perciben todos los derechos a beneficios laborales que no exijan el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor, como si se exige en la CTS y la Protección contra el Despido Arbitrario.</p> <p>Consecuentemente no se puede dar un tratamiento símil a contrataciones laborales diferentes, pues si fuese así, no tendría justificación legal que se haya regulado diferentes tipos de contratación laboral. Insisto, el problema surgiría de existir desnaturalización de los contratos.</p>
<p>ENTREVISTADO N°2</p> <p>Todo trabajador, cualquiera sea la modalidad de su contrato tiene los mismos derechos, con las limitaciones que le oferta cada contrato.</p>
<p>ENTREVISTADO N°3</p> <p>Si, definitivamente. Insisto en que el trabajo a tiempo parcial debería tener la misma protección que el trabajo a tiempo completo. En diferente escenario, pero lo que se debe proteger es el derecho fundamental al trabajo si este fuera vulnerado.</p>
<p>ENTREVISTADO N° 4</p> <p>Considero que sí, que desde la mirada de la protección a la parte más vulnerable que es la de un trabajador a tiempo parcial debería tener el mismo trato igualitario frente a la ley.</p>
<p>INTERPRETACIÓN</p>
<p>El punto de vista de dos entrevistados coincide en cuanto a que no se debe otorgar un trato igualitario, pues cada contrato otorga determinados</p>

derechos y excluye otros por su misma naturaleza. Sin embargo dos opinión consideran que el trato debe ser igualitario, pues lo que se pretende tutelar es el derecho al trabajo, ya que en ambos tipos de contrato se pueden presentar este tipo de situaciones.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general que fue determinar si en el Perú, un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a la reposición, como medida de protección, cuando el vínculo laboral se extingue afectando sus derechos fundamentales se ha logrado establecer en base a los resultados de la tabla 3, que la mayoría de abogados entrevistados han manifestado opiniones a favor, sin embargo el entrevistado número uno, manifiesta que no se le debería otorgar dicha tutela jurídica, refiriendo y justificando su aporte en que la reposición a un trabajador bajo esta modalidad de contrato, le otorgaría un derecho o beneficio del cual no gozan, que por el contrario sí tienen aquellos trabajadores cuya jornada laboral es a tiempo completo; sin embargo esta opinión no sería la correcta, pues excluye a los trabajadores a tiempo parcial de protección jurídica, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral, más aún cuando esta es una garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales. (Villavicencio, 1996).

Arce (2008) considera que la reposición del trabajador a su centro de labores es un mecanismo eficaz del derecho a la estabilidad laboral, cuando el motivo por el cual se haya despedido al colaborador se haya producido sin expresar causa justa, además es límite al poder empresarial lesivo de otros derechos constitucionales.

La estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquel, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa.

La escasa regulación en torno a los contratos a tiempo parcial ha significado que los trabajadores no cuenten con estabilidad de entrada, pues para su celebración a pesar de tener como requisito que este sea por escrito, no es de carácter obligatorio la fijación del plazo de duración. Y en cuanto a la estabilidad de salida absoluta tampoco se encuentran inmerso dentro de este supuesto, toda vez que la ley no los ha considerado merecedores de protección contra ningún tipo de

despido, no pudiendo solicitar tutela jurídica al respecto pese a que sus derechos fundamentales pueden verse afectados.

Cabe recalcar que despidos lesivos de derechos fundamentales no son ajenos a nuestra legislación pues suele darse en los trabajadores con contratos a tiempo completo, lo que va a determinar el otorgamiento o no de tutela jurídica es el número de horas de jornada laboral. Restringir la protección a los trabajador a tiempo parcial, incluso cuando se encuentran en una situación similar a los trabajadores contratados a tiempo completo y siendo que el resultado va a ser el mismo, es decir la resolución del contrato de trabajo; resulta inconcebible pues va a traer consigo la afectación de su derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y el derecho a la igualdad y no discriminación, considerados estos como derechos constitucionalmente protegidos.

Ahora bien, nuestra Constitución Política es considerada como soporte de todo el ordenamiento jurídico pues en ella están contemplados una gran cantidad de derechos fundamentales, siendo estos el conjunto de bienes que son reconocidos y garantizados en un Estado de Derecho, teniendo por finalidad permitir a la persona satisfacer sus necesidades y alcanzar medidas de perfección personal (Castillo,2007). Además de ello se establecen las bases y principios del ordenamiento jurídico, lo cual significa que las demás ramas del derecho tanto público como privado se encuentran subordinadas a ella.

Se hace mención a la Constitución ya que se contemplan derechos que sirven de fundamentos para el otorgamiento de protección a los trabajadores contratados a tiempo parcial cuando se produzca un despido que vulnere cualquiera de derechos fundamentales.

De esta manera encontramos el derecho a un trato digno, pues es la dignidad el derecho fundamental de toda persona, de ella emanan otros valores como es la justicia, la vida, la libertad, la igualdad, etc. Y ante actos ejercidos por el empleador que lesionen los derechos fundamentales, la dignidad del trabajador va a verse afectada en primer orden, siendo deber del Estado procurar su protección, es por ello que en el Art. 23 de nuestra constitución se postula que ninguna relación

laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Por otro lado, en el Art. 22 de la Constitución también reconoce al trabajo como un deber y un derecho fundamental que posee rango constitucional, pues es contemplado como la base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Expediente No. 1124-2001-AA/TC). Este derecho no solo se ha plasmado en nuestra carta magna, sino que además se encuentra en tratados internacionales que han sido ratificados por el Perú como la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 23 y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art.6, lo cual le otorga mayor peso, siendo un derecho de aplicación obligatoria.

De la mano con el derecho al trabajo, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral, el cual se consagrado de igual manera en el Art. 23 de nuestra Constitución señalando que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

Este derecho adquiere suma importancia pues va a significar la protección del trabajador contra despidos arbitrarios. Con él se pretende además poner un límite al empleador pues evita que éste cometa actos contrarios a ley que pongan fin a la relación laboral. Del mismo modo busca otorgar seguridad al trabajador y haciendo énfasis en los contratos a tiempo parcial, muchas veces por la misma característica que posee le permite al trabajador la posibilidad de tener un balance entre sus actividades diarias pudiendo ser estas obligaciones familiares, estudios o hasta contar con dos empleos para obtener más ingresos. Siendo la remuneración percibida en su centro de labores considerada como un ingreso estable el cual le va a permitir satisfacer sus necesidades básicas personales o familiares.

Por estar estrechamente ligado al derecho a la estabilidad laboral, resulta pertinente la aplicación del principio de continuidad uno de los principios laborales aplicado por los jueces, el cual consiste de igual manera en procurar que el vínculo laboral dure el mayor tiempo posible siempre y cuando el empleador no manifieste

una causal contemplada en la ley que lo motivo a tomar la decisión de dar por concluido el contrato.

Respecto al objetivo específico 1 el cual trata sobre si la protección cuando se vulnere un derecho fundamental del trabajador está condicionada a la existencia de una determinada jornada laboral, podemos apreciar los resultados obtenidos en la tabla 2. Evidenciando que el número de horas laboradas si es considerada como una condición para otorgar la protección al trabajador.

Las opiniones manifestadas por los entrevistados son contrarias. la mayoría de los abogados entrevistados dan entender que la protección contra un despido lesivo de derechos fundamentales, aunque la ley no lo establezca expresamente, se debe otorgar sin tener en cuenta el tipo de contrato o las horas de jornada laboral, pues el tema principal versa sobre los derechos fundamentales inherentes a toda persona. Sin embargo, la abogada entrevistada número 1 considera que no se debe proteger al trabajador part time por el contrato al que está sujeto y las restricciones del mismo.

Opinión que resulta incorrecta, pues a pesar del tipo de contrato al que están sujetos los trabajadores part time, la protección contra un despido lesivo no debe estar condicionado al número de horas laborales, toda vez que como se ha mencionado previamente ninguna ley puede ir en contra de nuestra Constitución y en ella se establece en el Art.27 que la ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, en el Art. 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral postula que para que un empleador decida resolver el contrato unilateralmente es necesario que exista una causa justa contemplada en la ley y debe estar debidamente probada, siempre y cuando el trabajador tenga un horario de labores de cuatro a más horas. Por otro lado Art. 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo indica como requisito de los contratos a tiempo parcial que la labor diaria sea de 4 horas, esto se cumple solo si la jornada semanal del trabajador, al dividirse entre 6 o 5 días, da un promedio no menor a 4 horas diarias. Existiendo una confrontación entre lo que la Constitución ha señalado lo que se encuentra en la ley; debiendo estar cualquier ley subordinada a nuestra carta magna.

Se deduce que aquel que trabaje un número inferior de cuatro horas diarias (ejemplo 3 horas con 59 minutos) no podrá gozar de protección contra el despido arbitrario; es decir, el empresario podrá resolver el contrato laboral sin que sea necesario ni obligatorio expresar causa alguna que le haya hecho tomar esa decisión, bastaría solo con la voluntad de hacerlo. Es último punto tiene suma importancia puesto que sólo se va a reconocer ciertos derechos y beneficios a raíz de determinado número de horas laboradas, así tenemos lo referido a la reposición por despido o a determinadas prestaciones, siendo deber del Estado como impartidor de justicia tiene el deber de otorgar tutela jurídica al valor supremo del trabajo, la dignidad del ser humano.

Nuestra Constitución en su Art.23 también establece que ningún vínculo laboral puede limitar el ejercicio los derechos constitucionales, ni rebajar o desconocer la dignidad del trabajador, sin embargo, a pesar de que se dé el supuesto de actos discriminatorios por parte del empleador que pongan fin a la relación laboral el Art. 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral los excluye completamente de la esfera de protección porque para que se le otorgue la posibilidad de poder tener algún tipo de protección la ley impone un mínimo de horas en promedio semanal, resultando evidente que nuestra Legislación está yendo en contra el derecho a la igualdad ante la ley como en la igualdad que se debería otorgar al momento de su aplicación.

Partiendo de este punto podemos deducir que todos los trabajadores independientemente del contrato al que estén sujetos, deben ser protegidos contra actos cometidos por el empleador que tengan como base la limitación de sus derechos fundamentales y su dignidad, dado que estos derechos son susceptibles de ser transgredidos en las relaciones de trabajo privado, es así que es responsabilidad del Estado protegerla no solo ante actos del poder público, sino respecto de actos lesivos de los particulares.

Con respecto al desarrollo del segundo objetivo específico que trata sobre si la lesión de un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo, debe generar tutela jurídica igualitaria independientemente de la modalidad de contrato al que esté sujeto, teniendo como referencia la tabla número 1 y 4, las opiniones una vez

más son confrontadas, 2 de los abogados entrevistados consideran que el trato debe ser igualitario, pero el entrevistado número 1 considera que no deben otorgar un trato igualitario pues centra su punto de vista en lo establecido por la ley, no tan lejano a esa opinión, para el entrevistado número 2 actualmente no es necesario un trato igualitario ya que la igualdad está presente, pero siempre bajo las restricciones que el mismo tipo de contrato al que esté suscrito el trabajador establezca.

Estas dos últimas opiniones otorgan un trato diferenciado y excluyente, pues en los últimos años los contratos a tiempo parcial han tenido una gran demanda en el mercado laboral privado. Con la celebración de este tipo de contratos los empleadores buscan reducir los costos respecto al otorgamiento de beneficios laborales y les resulta beneficioso en cuanto a la escasa regulación respecto de sobre el despido y el plazo de contratación.

El poder que ejerce el empresario como líder en la relación laboral, significa una amenaza para los derechos que posee el trabajador resultando esta realidad preocupante ya que los trabajadores que laboren menos de las 4 horas en promedio semanal, no tienen protección alguna contra ningún tipo de despido, pese que en la Constitución prescribe en el Art. 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley imponiendo al juzgador no realizar tratos diferenciados en hechos similares (Rubio 2000). Siendo pertinente formular la siguiente pregunta ¿Por qué la Ley Laboral no otorga protección a trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias aún en situaciones similares en la que se encuentran los trabajadores a tiempo completo?

Los casos en los que se ha vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores son recurrentes por la posición de ventaja en la que se encuentra el empleador frente al trabajador. En un contrato a tiempo parcial sumado a la condición de desventaja en que se encuentra el trabajador; la exclusión que ha hecho la ley respecto a la protección que debería tener ante un despido lesivo de sus derechos fundamentales hace que se encuentre en una situación mayor de vulnerabilidad, ante ello es correspondiente la aplicación del principio protector laboral, pues mediante él se va a equilibrar la diferencia existente en una relación laboral y al

momento de que el juzgador aplique las normas laborales éstas siempre deben favorecer a la “vulnerable” por encontrarse en desventaja.

Cuando existe una relación laboral todo individuo y especialmente el Estado tienen el deber de otorgar tutela al valor supremo del trabajo, la dignidad del ser humano y la comodidad de ellos mismo al igual que el de sus familiares. Es por esto, que se debe brindar una protección adecuada que garantice la tutela de sus derechos, siendo la justificación para ello la realización misma de la actividad laboral como un medio para que el trabajador pueda cumplir con todos sus propósitos y plan de vida.

Teniendo en cuenta a Arévalo (2016) en un proceso laboral el trabajador es considerado en desventaja económica y social frente al empleador, es por ello que la ley debe otorgar tutela frente a esta desigualdad jurídica. Así mismo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su Art.23 inciso 1 señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

En mención del principio protector siendo este uno de los más importantes, resulta pertinente también aplicar el derecho de igualdad que además es considerado un principio del derecho laboral, pues mediante él se van a rechazar manifestaciones de privilegios otorgados por las condiciones personales de un individuo; derivando la implementación de un ordenamiento jurídico igualitario. En un estado de derecho todos los integrantes de la sociedad deben recibir el mismo grado de protección (Rodríguez 1986). Se debe evitar la creación de leyes que estén destinadas a favorecer solo determinado grupo de personas y desamparar a otros.

La ley Artículo 29° de la Ley De Productividad Y Competitividad Laboral ha establecido que los despidos sean considerados nulos cuando así lo establezca la ley o cuando lesionan los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo cual si en un contrato a tiempo completo la reposición al centro de labores es considerada como uno del mecanismo de protección ante despidos nulos. En aplicación del principio de igualdad, debe emplearse el mismo mecanismo de protección para los trabajadores con contratos a tiempo parcial, toda vez que

estaríamos bajo el mismo supuesto, a) Se han vulnerado derechos constitucionales protegidos y b) Se ha producido de forma ilícita pues es contrario a ley (Arce, 2015).

El despido lesivo de derechos fundamentales tiene estrecha relación con la discriminación y la vulneración del principio de igualdad, la OIT sostiene que la discriminación laboral y ocupacional es aquella donde existe un trato diferente hacia determinadas personas por motivado por su raza, sexo o color, entre otros motivos, esto de forma independiente a las aptitudes que posea o los requisitos que el puesto de trabajo requiera para desempeñar el mismo”

Pretender indemnizar monetariamente al trabajador resulta poco razonable, ya que con este tipo de despidos se vulneran derechos protegidos Constitucionalmente y la única y principal solución es retrotraer el hecho hasta el momento en el que se produjo excluyendo así las indemnizaciones, puesto que es inconcebible pretender monetizar la dignidad de la persona a fin de poder cubrir el daño causado, tal como lo han manifestado los juristas Arce (2015) y Ugarte (2007) en el Marco Teórico.

En muchas situaciones se tiende a cometer el error de pensar que los derechos otorgados deben reducirse al número de horas que tiene la jornada de trabajo establecido en el contrato, sin embargo, esto da lugar a muchas situaciones de injusticia y desigualdad.

Jurídicamente está prohibido el despido y con ello se brinda tutela al trabajador, garantizando subsistencia y estabilidad. Los derechos laborales como la estabilidad, la protección contra despidos, etc; son una parte importante para los trabajadores en la relación laboral, los cuales va a asegurar su condición de trabajador, sin tener la preocupación de encontrarse desamparados legalmente por parte de sus empleadores.

VI. CONCLUSIONES

- 1 Se concluye que la reposición debe ser implementada como medida de protección cuando el vínculo laboral se extingue afectando los derechos fundamentales de un trabajador a tiempo parcial en el Perú, pues con ello se van a proteger tanto derechos laborales como fundamentales del trabajador, derechos que tienen rango constitucional y deben tener tutela jurídica obligatoria.

- 2 Se determinó que la protección cuando se vulnere un derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial no debe estar condicionada a la existencia de una determinada jornada laboral, sino que debe estar dirigida a proteger al trabajador independientemente del tipo de contrato laboral al que este suscrito. El Estado debe preocupar la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

- 3 La tutela jurídica debe ser igualitaria en situaciones similares, donde se produzca la lesión a un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo bajo los preceptos del derecho a la igualdad y la no discriminación; y los principios laborales, pues ellos buscan proteger a la parte más débil en el vínculo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Como recomendación considero pertinente que se tome en cuenta realizar una la ampliación del Art, 22 de la LPCL, a fin de que se otorgue tutela jurídica a los trabajadores a tiempo parcial cuando se vulnere un derecho fundamental, estableciéndose lo siguiente:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore para un mismo empleador, independientemente de cual sea el contrato al que está sujeto, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”

REFERENCIAS

- Arce, E. (2008). El "Laberinto Normativo" del Contrato a Tiempo Parcial. *Derecho & Sociedad*, (30), 121-131. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17337>
- Arce, E. (2015). Los supuestos de reposición por incumplimiento de requisitos formales en el despido. La construcción del TC. Lima
- Arce, E. (2015). La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Lima. Asesores SAC.
- Arce, E (2008). *Derecho Individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. Lima. Palestra.
- Arce, E (2017). El contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo. Lima. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_01.pdf
- Arque, R (2017). *Evolución Del Despido Incausado En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional 2002 – 2015*. (Tesis para obtener el título de abogado). Universidad Nacional Del Altiplano. Puno. Recuperado de: http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Andrade, V (2014). Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. Revista Diversitas. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a11.pdf>

Árvalo, J (2016). Tratado de Derecho Laboral, Primera Edición, Lima – Perú, Instituto Pacífico S.A.C.

Ávalos, O. V. (2012). El amparo laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Ávalos, O (2019). Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial. Recuperado de : http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_02.pdf

Cárdenas, M. (2016). El período vacacional de los trabajadores part time. (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura. Recuperado de : https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, L. (2007). Los derechos constitucionales. Elementos para una teoría general. Lima: Palestra Editores.

Díaz, T, & Benavides, C. (2017). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Instituto Internacional de Educación Continua S.A.C.

De Lama, G. & Gonzales, Á. (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros. Lima: Gaceta Jurídica

Castillo, L (2009). La interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio y fin del Derecho. En L. Casillo Córdova, Ú. Indacochea Prevost, J. A. Portocarrero Quispe, P. Grández Castro, G. Ferreira Mendes, A. Rufino do Vale, J. M. Sosa Sacio, Pautas para interpretar la Constitución y los derechos fundamentales. Lima: Gaceta Jurídica.

Cabezas, C. Criterios Del Tribunal Constitucional En Materia De Despido. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_01.pdf

Cubas, C & Moschella, F (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. (Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Finanzas y Derecho Corporativo). ESAN. Lima. Recuperado de: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cisterna, F. (2005) Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. Teoría. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299/29900107>

Concytec (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y riesgo de los investigadores del sistema Nacional de ciencia, tecnología e investigación tecnológica. Recuperado de : https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Eguiguren, F (2002) Estudios constitucionales. Lima: Ara editores.

Ferrada, J & Diaz, R (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. Revista de Derecho. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502011000200004

Gallarreta, J (2019). “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”. (Tesis para la obtención del título profesional de Abogado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de : http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5776/1/RE_DERE_JULIO.GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO_DATOS.pdf

Gonzales, Á. (2013). Modalidades de contratación laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Grisolia, A. (2003). Derecho del Trabajo. Buenos Aires: LexisNexis.

García, J (2000). “La cláusula general de igualdad” En: Derecho constitucional. El ordenamiento constitucional de derechos y deberes de los ciudadanos. Volúmen I. Valencia: Tirant Lo Branch.

Galoso, G (2018). La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales.(Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de : http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R (2014). Metodología de la investigación. (Sexta edición) México. Interamericana Editores S.A. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodolog%C3%A9Da-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrera, R. La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <file:///C:/Users/JULIANNA/Downloads/15519-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61603-1-10-20161005.pdf>

Huamán, E. (2011). El Contrato Laboral a Tiempo Parcial en el Derecho Peruano. Revista Jurídica del Perú, 183-196.

Iglesias, K (2016). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Recuperado de:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morón, w (2017). La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado.(Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú.Lima. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarrete, J (2017). La pretensión de reposición por el despido lesivo de derechos fundamentales y la competencia del juez de trabajo. Lima. Soluciones Laborales, N° 116, Gaceta Jurídica. Recuperado de :

<http://estudiosdederecholaboral.blogspot.com/2018/04/la-pretension-de-reposicion-por-el.html>

Nava. (2004). El despido arbitrario. Lima: García Calderón Industrias.

Olazabal, K (2017). Supervisión En El Trabajo Y La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Construcción Civil, En La Empresa Livit, Arequipa, 2017.(Obtener el Grado de Maestro en Ciencias Sociales: Con Mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5011/CHMolteke.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ossorio, M (2015) Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales-edición de lujo. San Diego, Estados Unidos. Heliasta S.R.L

Ortiz, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima. Palestra Editores

Palomeque, M (1993) El sistema constitucional de relaciones sindicales en España. En: AA.VV., Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. Montevideo. Fondo de la Cultura Universitaria

Phoccohuanca, J (2017). Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Recuperado de: file:///C:/Users/JULIANNA/Downloads/Phoccohuanca_SJR.pdf

Pasco, M (1987). Estabilidad En El Empleo Y Contratación Precaria. Encuentro Iberoamericano En El Derecho Del Trabajo

Pasco, M. (2003). Contratos de trabajo de jornada atípica. Atipicidad en los dos extremos: Jornada parcial y jornada acumulativa. En Kurczyn, P. & Puig C. A. (coords.), Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozado (pp. 619-644). México: Editorial UNAM.

Quispe, B (2017). La Jornada De Trabajo Del Contrato A Tiempo Parcial En El Derecho Laboral Peruano. Tesis para obtener el título de aboga. Universidad Andina Del Cusco. Facultad de Derecho. Recuperado de:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf

Roeder, N (2019). Estabilidad Laboral Y Protección Contra El Despido Arbitrario De Los Trabajadores De Confianza. (Tesis Para Optar El Título Profesional De Abogada). “Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de : http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5779/1/RE_DERE_NANC_Y.ROEDER_ESTABILIDAD.LABORAL_DATOS.pdf

Rivera, A (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Universidad Ricardo Palma. Lima. Recuperado de : <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roeder, N (2019). Estabilidad Laboral Y Protección Contra El Despido Arbitrario De Los Trabajadores De Confianza. (Tesis Para Optar El Título Profesional De Abogada). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de : http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5779/1/RE_DERE_NANC_Y.ROEDER_ESTABILIDAD.LABORAL_DATOS.pdf

Silva, S. (1997). Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Derecho PUCP. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6234>

TABOADA, L (2018). Elementos de la responsabilidad civil. Comentarios a las normas dedicadas por el código civil a la responsabilidad civil contractual y extracontractual. Lima- Perú. Tercera Edición, Lima- Perú, Editora y librería jurídica grijley EIRL.

Valdez, B (2004). El Derecho A La No Discriminación Por Orientación Sexual Y Una Propuesta De Reforma Constitucional Para La Inclusión Expresa De Este Derecho. (Tesis para optar el Título de Abogada). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5816/V_ALDEZ_CARRASCO_BETTINA_NO_DISCRIMINACION.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Valdizon, K. (2015). Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora san pablo, san pedro carchá, a.v. recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>

Vinatea, L (2004). La "adecuada protección procesal" contra el despido arbitrario, En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en material laboral y previsional. Lima. Academia de la Magistrature

Villavicencio, A (1996). La estructura de la negociación colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano. Revista Asesoría Laboral. Lima.

REFERENCIAS DE JURISPRUDENCIA

STC- Exp. N°. 1124-2001-AA/T

STC-Exp. N°. 008-2005-PI/TC

REFERENCIAS DE LEGISLACIÓN

Constitución Política del Perú

Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL). D.S. N° 003-97-Tr.

Reglamento de la Ley de fomento del empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Estatuto de los Trabajadores Ley 111994

Código Sustantivo Del Trabajo Colombia – 2011

Ley de Fomento del Empleo Ley N° 26513

ANEXOS

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p><i>LA REPOSICIÓN COMO PROTECCIÓN ADECUADA CONTRA EL DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ.</i></p>	<p>¿En el Perú, el trabajador con contrato a tiempo parcial, cuyo vínculo se extingue con afectación a sus derechos fundamentales, tiene derecho a la reposición, como medida de protección adecuada contra el despido?</p>	<p>¿La protección de los derechos fundamentales de un trabajador están vinculados a la existencia de una determinada jornada? ¿Cuáles son los posibles mecanismos de protección a aplicarse ante la lesión de un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial</p>	<p>Determinar si en el Perú, un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a la reposición, como medida de protección, cuando su vínculo laboral se extingue afectando sus derechos fundamentales</p>	<p>· Establecer si la protección cuando se vulnere un derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial está condicionada a la existencia de una determinada jornada laboral</p> <p>· Discernir si la lesión de un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia</p>	<p>LA REPOSICIÓN COMO PROTECCIÓN ADECUADA</p> <p>DESPIDO LESIVO</p>	<p>- CONCEPCIONES TEÓRICAS</p> <p>-</p> <p>DERECHO COMPARADO</p>

		<p>que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo?</p> <p>¿Se debe proponer la modificación (ampliación) del Art.22 de la LPCL a fin de regular un mecanismo de protección contra la extinción de un contrato de trabajo que lesione los derechos fundamentales de los laburantes a</p>		<p>la extinción del contrato de trabajo, debe generar tutela jurídica igualitaria independientemente de la modalidad de contrato al que esté sujeto</p> <ul style="list-style-type: none"> · Proponer la modificación (ampliación) del Art.22 de la LPCL a fin de regular un mecanismo de protección contra la extinción de un contrato de trabajo que lesione los derechos fundamentales de los laburantes a 	-	<p>APLICACIÓN DE ENTREVISTA</p>
--	--	---	--	--	---	--

		tiempo parciales en el Perú?		tiempo parciales en el Perú.		
--	--	---------------------------------	--	---------------------------------	--	--

ENCUESTA

1. ¿Cree usted que el empleador debe expresar una causa justa para la extinción de un laborante sujeto a un contratado a tiempo parcial, a efectos de descartar que la extinción del contrato obedece a un acto que lesione un derecho fundamental?
2. ¿Usted cree que a los trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú se les debería otorgar protección cuando se produzca un despido que lesione sus derechos fundamentales?
3. ¿Cuál sería, para ud, la protección adecuada que debería brindársele a un trabajador con contrato part time que es objeto de afectación de un derecho fundamental con motivo de la extinción de su vínculo laboral?
4. ¿Considera usted que, en cuanto a la protección contra un despido lesivo de derechos fundamentales, el trabajador contratado a tiempo parcial debe recibir un trato igualitario al de los trabajadores a full time o tiempo completo?