



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad  
laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la  
exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de  
trabajo a tiempo parcial**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogada**

**AUTORA:**

**Chinchay Reyes, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0002-0482-5734)**

**ASESOR:**

**Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto (ORCID: 000-0002-4065-3079)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Laboral**

**LIMA-PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi madre; por su dedicación, su sacrificio y su entrega al ser el principal artífice de este logro.

A mi Tía Bertha; por inspirarme.

A mi novio; por ser fiel acompañante en mi vida universitaria y asesor de este trabajo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a mi madre y todas las personas que me dieron su apoyo incondicional.

A mi asesor de Tesis, por su guía y consecuencia.

## Índice de contenidos

<b>Carátula.....</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos.....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas .....</b>	<b>v</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
Diseño de Investigación.....	23
Escenario de Estudio.....	24
Participantes.....	24
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
Procedimiento.....	26
Categorías de investigación y las subcategorías.....	26
Rigor Científico .....	28
Métodos de análisis de la información .....	28
Aspectos éticos.....	28
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1 - LISTA DE ENTREVISTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 2 - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....</b>	<b>27</b>

## RESUMEN

Se debe presentar y exponer esta investigación denominada “Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre los derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”, como una tesis realizada bajo el rigor del método científico, la cual tuvo como objetivo analizar la normativa vigente en lo que respecta al trabajo sujeto a la modalidad de tiempo parcial en el Perú y concluir si es pertinente o necesario realizar modificaciones que den paso al reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario, derechos que actualmente no son reconocidos para los trabajadores contratados bajo la citada modalidad.

Debe señalarse que la investigación fue desarrollada bajo el enfoque cualitativo y bajo el diseño de teoría fundamentada, por lo tanto se utilizaron instrumentos de recolección de datos por medio de la entrevista y se realizó un nutrido análisis documental que fue contrastado con los antecedentes presentados en el marco teórico, este proceso se realizó con el fin de validar, verificar y confirmar los objetivos y supuestos propuestos.

Luego de realizar por completo el procedimiento de investigación se arribó a la conclusión de que la vigente normativa sobre el trabajo a tiempo parcial en el Perú no reconoce adecuadamente todos los derechos y beneficios laborales que si son reconocidos a los trabajadores del régimen laboral ordinario. Actualmente la normativa deja desprotegido al empleado de tiempo parcial frente al despido arbitrario y no le reconoce el acceso al beneficio social de la compensación por tiempo de servicio. Cuestión que puede ser resuelta con modificaciones y estableciendo criterios basados en lógica jurídica, y sobre todo por el solo hecho de que los derechos laborales son consuetudinariamente irrenunciables.

**Palabras clave:** trabajo a tiempo parcial, compensación por tiempo de servicios, despido arbitrario, derechos laborales, análisis normativo, modificación normativa.

## ABSTRACT

This research called “Normative analysis of the Labor Productivity and Competitiveness Law and its regulations on labor rights and benefits in part-time work modality” must be presented and exposed, as a thesis carried out under the rigor of the scientific method , which aimed to analyze the current regulations regarding work subject to the part-time modality in Peru and conclude if it is pertinent or necessary to make modifications that lead to the recognition of the compensation benefit for time of CTS services and protection against arbitrary dismissal, rights that are currently not recognized for workers hired under the aforementioned modality.

It should be noted that the research was developed under the qualitative approach and under the grounded theory design, therefore, data collection instruments were used through interviews and a rich documentary analysis was carried out that was contrasted with the background presented in the theoretical framework, this process was carried out in order to validate, verify and confirm the objectives and proposed assumptions.

After completely carrying out the instigation procedure, the conclusion was reached that the current regulations on part-time work in Peru do not adequately recognize all the labor rights and benefits that are recognized for workers in the ordinary labor regime. Currently the regulation leaves part-time employees unprotected against arbitrary dismissal and does not recognize access to the social benefit of compensation for time of service. Issue that can be resolved with modifications and establishing criteria based on legal logic, and above all by the sole fact that labor rights are customarily inalienable.

**Keywords:** part-time work, compensation for time of service, arbitrary dismissal, labor rights, regulatory analysis, regulatory modification.

## I. INTRODUCCIÓN

Respecto a **la realidad problemática** el Derecho Laboral peruano reconoce la necesidad de fomentar el empleo como medio de desarrollo y garantizar el acceso a través de diferentes mecanismos encaminados a concretar que el empleo laboral sea un derecho constitucional con sujeción a la ley. Para esto existen diferentes normas que ayudan a concretar dicho fin, como la Ley General de trabajo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dada por el DS 003-97 y su reglamento dado por DS 001-96, sin embargo, y en lo que atañe a la problemática del presente estudio se analizó de manera precisa la modalidad de contratación laboral a tiempo parcial, modalidad que nuestro sistema jurídico no ha logrado concretar de forma exacta puesto que a través del tiempo las normas antes mencionadas no han logrado enmarcar las condiciones y presupuestos que deben darse para que dejen de existir vacíos o vicios en su interpretación, inclusive, y en un intento por resolver este caos el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizó el informe 136-2018 que deja más interrogantes que respuestas pues solo añade una postura de interpretación sobre los artículos 11 y 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que versan sobre los trabajadores sujetos a la modalidad de tiempo parcial. Todo este conglomerado de errores interpretativos, la mala redacción o elaboración de las propias normas, además que estas están redactadas de forma restrictiva (o declarativa) evitando, como es común, un análisis teleológico que nos lleve a vislumbrar cuál es el fin real de la norma, y el poco cuidado por resarcir toda la situación han dejado desprotegido al trabajador frente a un eventual empleador que conociendo las deficiencias de la norma en cuestión hace un uso abusivo en detrimento del empleado. Cabe resaltar que esta problemática no solo es una cuestión técnica o legislativa, sino que la casuística sobre el tema es basta y amplia, puesto que en la cotidianidad del desarrollo laboral esta modalidad de contratación a tiempo parcial es utilizada de manera indiscriminada para solo favorecer a quien contrata mas no al trabajador, esta modalidad de contratación se lleva a cabo en el sector privado por empresas nacionales como internacionales y son dirigidas principalmente a la población joven entre 18 y 25 años como se demostró en el desarrollo de la presente investigación. Hay que dejar en claro desde ahora que esta modalidad de empleo justifica su existencia en que su finalidad es permitir



que el acceso a un puesto de trabajo para una persona joven sea de manera inmediata y al mismo tiempo darle posibilidad a que invierta el tiempo restante en otras actividades de desarrollo personal debido a su naturaleza de tiempo parcial en la que no cumple con una jornada laboral semanal ordinaria de 48 horas sino de 24 o menos y de esta manera mantener un desarrollo económico sostenido del país. Si bien este es el espíritu de la norma, en la realidad su aplicación ha sido desvirtuada y se ejerce sin un control estricto por lo que se llevan a cabo atropellos no solo de carácter laboral sino también en contra de la dignidad de los trabajadores debido a que en nuestra cultura de trabajo existe de manera idiosincrásica el pensamiento de que el trabajador debe comprometerse con los fines de la empresa sin ser retribuido de manera justa y oportuna, subyugándolo muchas veces a laborar por más horas de las pactadas en el contrato laboral e incluso realizar actividades ajenas a los motivos de su contratación y sin el completo reconocimiento de sus derechos y beneficios laborales. En Resumen, la realidad problemática en la que está basado este trabajo de investigación pretendió dar a conocer la necesidad de una reforma laboral en lo que concierne al trabajo a tiempo parcial para equilibrar la balanza a favor del trabajador y terminar con el abuso que se comete en la aplicación de la vigente normativa laboral.

Por todo lo señalado, es imprescindible para la investigación pasar a la formulación de los problemas. Por lo tanto, en cuanto a la **formulación del problema general** la autora se preguntó: ¿Es necesario un análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento en lo concerniente a la modalidad de trabajo a tiempo parcial?

Por otro lado, en cuanto a la **formulación del problema específico**, la autora se hizo la siguiente interrogante: ¿Es necesaria una reforma legal en lo que respecta a la modalidad de trabajo a tiempo parcial en el Perú a efectos de que se reconozca el acceso a la protección contra despido arbitrario y el reconocimiento de CTS?

Cabe señalar que la presente investigación respalda su **justificación en relevancia social e histórica** puesto que la existencia de esta modalidad de contratación laboral a tiempo parcial tiene su origen y se implementa a partir de la necesidad económica que existía en nuestro país al término de la década de

los 80 y principios de los 90 cuando el Perú estaba sumergido en crisis producto de la mala administración económica de los gobiernos que por entonces detentaron el poder. Casi no existía producción ni inversión privada y por ende la falta de empleo y todo lo que esto acarrea económicamente hacían que el país palidezca y no tenga un futuro claro, fue entonces que como parte de la tendencia de flexibilidad del mercado laboral salió a la luz esta modalidad de contratación junto con otras reformas económicas y laborales, para que los productores e inversionistas puedan reincorporarse al sistema e impulsar de nuevo el desarrollo del Perú, hay que entender que la modalidad de contratación a tiempo parcial buscaba que el empleador se aventure a crear relaciones laborales a corto plazo y de manera flexible para que la inversión de su capital, en este caso, no sea demasiada y resulte desalentadora como fuente generadora de empleos y productividad, es decir, invirtiendo poco generar ganancias atractivas y suficientes recurriendo a contratar a las personas a tiempo parcial pagándoles así una contraprestación menor a la de un trabajador de régimen ordinario (8 horas diarias, 48 horas semanales) y no reconociéndoles todos los derechos laborales y sociales que generen egresos por parte del empleador.

En cuanto a su **pertinencia** la autora precisó que Con el pasar de los años el Perú regreso a tener estabilidad económica y la problemática saltó a luz por si sola; ya no existía necesidad de mantener esta modalidad de empleo dejando desprotegidos los derechos de los empleados, por lo tanto las normas fueron cambiándose y mejorándose optando por el reconocimiento paulatino de cada vez más derechos laborales para esta modalidad de contratación, tales normas como La ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus reglamentos, pero al día de hoy han quedado muchos rezagos de desigualdad e injusticia que las normas no han podido abarcar por ello el empleador hace un uso absolutamente abusivo y deliberado de estas para favorecerse sin real existencia de justificación o necesidad y continua contratando bajo la modalidad de tiempo parcial sin real control evadiendo el reconocimiento de todos los derechos laborales que el Estado debería garantizar adecuadamente, después de todo, qué lo obliga a respetar los derechos laborales de sus empleados si la propia normativa vigente deja abierta la posibilidad de no hacerlo y pudiendo invertir menos al pagar por

un valor de trabajo más barato puedo producir lo mismo que pagando a trabajadores a tiempo completo y además de ello ahorrarse los egresos que tendría al pagarles, en este caso, CTS o indemnizarlos frente a un eventual despido arbitrario.

Por todas estas consideraciones la presente investigación tiene relevancia social y pertinencia debido a que propone reformar la legislación laboral con respecto al trabajo a tiempo parcial a fin de que se reconozcan todos los derechos y beneficios sociales a favor del trabajador.

Es por ello que, **el objetivo general** de la investigación fue el de: Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial.

En cuanto al **objetivo específico** la investigación pretendió llegar a concluir si es necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario. Modificación que de ser necesaria recaería en los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96, a efectos que **no** se permita la existencia de contratos laborales de tiempo parcial con una jornada laboral que en promedio diario resulte inferior o mayor a cuatro (4) horas, considerando de esta manera a los trabajadores a tiempo parcial con exactitud dentro del régimen laboral común de la actividad privada en proporción al trabajo que realiza y a su jornada laboral diaria para efectos de la percepción de CTS y reconocimiento de protección contra despido arbitrario encuadrando así dentro de lo establecido en la Ley de CTS – DS N°001-97 en su artículo 4, y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS N°003-97 en su artículo 22.

Continuando con el propósito de la investigación y luego de plantear los objetivos debemos especificar el **supuesto general**; el cual versó sobre la necesidad de analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú; se pudo apreciar que en un supuesto mérito o búsqueda por el desarrollo del empleo y la economía del país se ha dejado de lado un adecuado tratamiento para aquellas

personas empleadas bajo el régimen laboral en cuestionamiento y que no se les reconoce todos los derechos que se debería, dejando así sin real propósito las políticas de promoción del empleo sostenible que propone el Estado y a su vez también deja sin protección garantista derechos laborales constitucionalmente reconocidos, en este caso; la protección contra despido arbitrario y un correcto acceso a beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, debido a que las normas bases que versan sobre el reconocimiento de estos derechos precisan que para que sea efectivo dicho reconocimiento es necesario que el trabajador cumpla al menos con una jornada que en promedio sea 4 horas diarias o más, y en contraposición las normas que tratan sobre el trabajo a tiempo parcial señalan que este mismo debe ser siempre inferior a 4 horas, por lo tanto estaríamos frente a una imposibilidad normativa debido a su diferenciación dejando así sin posibilidad el acceso a los derechos y beneficios sociales como la CTS y la protección contra despido arbitrario.

En lo concerniente al **supuesto específico**; luego de realizar un análisis normativo es necesario llevar a cabo una modificación de la normativa laboral, específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96, a efectos que **no** se permita la existencia de contratos laborales de tiempo parcial con una jornada laboral que en promedio diario resulte inferior o mayor a cuatro (4) horas diarias; sino solamente igual a 4 horas, esto con el fin de darle al empleado la calidad de trabajador estable dentro del régimen común laboral privado y reconocer su derecho a percibir el concepto de CTS y protección contra el despido arbitrario. Cabe señalar que de encontrar necesaria una reforma normativa a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96 esta estaría fundamentada principalmente en su imprecisión y poca especificación al respecto del tópico; empleo a tiempo parcial, ya que dejan abierta una amplia brecha al solo contemplar, en resumen, que un trabajador a tiempo parcial será siempre aquel que sus horas laboradas en promedio diario resulten inferiores a 4 horas diarias sin importar si los días a la semana que trabaje sean cinco o seis. Estamos pues, frente a una norma que se limita a proponer un límite de horas diarias que debe trabajar una persona bajo esta modalidad para poder ser considerado como tal pero no toma en consideración que al precisar que tendrá que ser siempre menor

a cuatro horas limita el acceso a contar con el reconocimiento de la CTS y protección frente al despido arbitrario puesto que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS N°003-97, en su artículo 22, y la Ley de CTS – DS N°001-97 en su artículo 4 respectivamente solo reconocen estos derechos a quienes laboren como mínimo 4 horas diarias.

Por lo tanto la ejecutora evaluó si se debería realizar el cambio pertinente para que **no** se permita la existencia de contratos laborales de tiempo parcial con una jornada laboral que en promedio diario resulte inferior o mayor a cuatro (4) horas diarias; sino que esta sea siempre igual a 4 horas diarias, de este modo blindaríamos a los trabajadores frente a un potencial abuso por parte del empleador al incurrir en un despido arbitrario y el correcto acceso o reconocimiento del beneficio laboral de la CTS puesto que encuadraría en las especificaciones o requisitos anteriormente mencionados en las normas base para su reconocimiento.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar paso al desarrollo de investigación antes se tuvo que contemplar la preexistencia de antecedentes contenidos en otros trabajos o publicaciones oficiales, por ello en lo que respecta a **antecedentes nacionales** se halló la tesis de Leo Giomar Quispe Limpe (2007). *“La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”* [tesis de título profesional de abogado, Universidad Andina del Cuzco]. Del mérito de su investigación, desarrolló entre sus conclusiones:

*[...]Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad –propio de la equivocidad de los textos normativos– en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando*

*la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias, no obstante, hemos demostrado que tal criterio interpretativo contraviene directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial[...]*

Por otro lado, Giancarlo Gayoso Gamboa (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 [tesis de segunda especialización, Universidad Católica del Perú]. Concluyó lo siguiente:

*[...]Sin duda el aspecto más relevante tendrá relación con la validez de la exclusión de ciertos beneficios. Es innegable que ciertos beneficios, como los relacionados a la protección contra el despido, son de relevancia insoslayable. Un trabajador contratado a tiempo parcial, sin la posibilidad de gozar de estabilidad en el empleo, verá condicionado la satisfacción de otros derechos, como el de los derechos colectivos, a través de los cuales puede solicitar mejoras en las condiciones de trabajo. Un estudio de la protección contra el despido en este tipo de contratos, debería conllevar a la conclusión de que estos trabajadores necesariamente deben tenerla, tan igual como los trabajadores a tiempo completos. Los pagos por compensación por tiempo de servicios y goce vacacional, deben seguir el mismo derrotero [...]*

Julio Fernando Galarreta Otiniano (2019). La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú [tesis de título profesional de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego], desarrolló oportunamente este tópico señalando en sus conclusiones que:

*[...]Nuestro país ha sufrido una transformación económica, pasando desde un modelo proteccionista, por uno de liberal hasta llegar a una economía social de mercado. El contrato a tiempo parcial nació en la época del noventa, cuando la economía era de corte ultra liberal durante el gobierno de Fujimori. Así se concibió esta figura propia de la flexibilización laboral de la época, con el*

*único fin de beneficiar al individuo, y sin determinar un fin social como objetivo [...]*

En lo que respecta a **antecedentes internacionales** fue muy útil encontrar el trabajo de Gabriela Irene Salazar López (2020-Guatemala). Análisis Jurídico de Contrato a Tiempo Parcial [tesis de título profesional de abogado, Universidad de San Carlos de Guatemala], verificando sus conclusiones se pudo rescatar lo siguiente en concordancia con el presente trabajo de investigación:

*[...]Es realmente necesario y de suma importancia, la regulación legal del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que en las empresas se contrata personal, con este fin, por lo que, si ya existe la relación laboral, debe también establecerse una norma que determine las condiciones en las que se deba ejecutar el trabajo y los beneficios, que conlleva el mismo [...]*

Siguiendo con el mismo hilo argumentativo en la búsqueda de antecedentes internacionales la autora vislumbró la investigación de Nailea Víquez Agüero (2017-Costa Rica). Problemática Jurídica Derivada de la Ausencia de Regulación Legal en Relación con Jornadas Mixta, Acumulativa, semanal, Parcial y Rotativa [tesis de título profesional de abogado, Universidad de Costa Rica], señalando en sus conclusiones lo siguiente:

*[...]Al no existir normas claras y precisas, puede generar diversas interpretaciones entre los sujetos de la relación laboral, criterios que dependiendo de la posición que tome cada parte, pueden generar un sinnúmero de contingencias laborales que ponen en riesgo la seguridad económica de muchas empresas y, en consecuencia, la seguridad laboral de los trabajadores [...]*

Se continuó la búsqueda de antecedentes internacionales, encontrando la investigación del abogado laboral Juan Antonio Altés Tárrega (2019-España). Realizó un artículo llamado El Contrato a Tiempo Parcial: Reflexiones sobre su Régimen Jurídico, Flexibilidad y Precariedad [artículo rescatado de la Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social] en donde destaca de forma concluyente:

*[...]La continua flexibilización del contrato a tiempo parcial lo sitúan, más que como una modalidad contractual, como un formula flexible de organizar el tiempo de trabajo, lo que resulta muy evidente en relación con las horas complementarias, cuyo régimen jurídico, se ha dicho, raya lo delirante. Para evitar esta situación debería apostarse por legislar reequilibrando el juego de intereses, revisando aquellos elementos que precarizan el trabajo parcial, impiden la elección voluntaria y que, además, crean impacto de género [...]*

En lo correspondiente a **jurisprudencia nacional** la autora rescató el EXP. N.º 03355-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional, el punto 6 de sus argumentos de fundamentación para la resolución de la controversia señalan que:

*[...]El concepto legislativo de trabajo a tiempo parcial, debe entenderse que el elemento que lo delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. [...]*

Dejando en claro que la primacía de la realidad y todo lo que significa siempre da a conocer que en la práctica de este tipo de contratos por lo general abusan de los vacíos normativos que existen en la ley.

Continuando con el mismo hilo argumentativo el EXP. N.º 03419-2011-PA/TC del Tribunal Constitucional expone una trabajadora del municipio de la provincia de Arequipa demanda a esta última por despido arbitrario y que su contrato a tiempo parcial fue desnaturalizado puesto que en la realidad labora más de 8 horas diarias, lamentablemente este último argumento no pudo ser probado por la accionante por lo tanto el pleno en el punto número 6 de sus argumentos y fundamentos señala lo siguiente:

*[...] En los contratos de trabajo a tiempo parcial consta que fue contratada "(...) para desempeñarse como obrero, para realizar*



*labores de Limpieza Pública (...).”, estableciéndose en la cláusula tercera la jornada de tres horas y cuarenta y cinco minutos diarios de servicios; es decir, que la jornada laboral resulta inferior a las 4 horas diarias. No obstante, ello, la actora señala en su demanda que las horas que laboraba superaban la jornada de 8 horas diarias; sin embargo, no aporta ningún medio probatorio idóneo que acredite o corrobore tal hecho [...]*

Lamentablemente en esta ocasión la decisión de declarar infundada la pretensión de la accionante está basada principalmente en la falta de prueba que corrobore que trabajaba 8 horas diarias y no menos de 4 como establecía su contrato a tiempo parcial. A manera de crítica la autora consideró que en el presente caso se comete una gran injusticia y desprotección a los derechos laborales por lo que esta sentencia nos sirve para darnos cuenta de la realidad en lo que respecta a la aplicación del contrato a tiempo parcial y saca a relucir la necesidad de una reforma legislativa.

El Tribunal Constitucional en un caso exactamente igual al anterior recaído en el EXP. N. 0 00734-2013-PA/TC declara infundada la demanda bajo el mismo argumento esgrimido en el anterior agravio constitucional, señalando en el punto 11 de sus fundamentos lo que se lee a continuación:

*[...]En consecuencia, teniendo en consideración las normas del régimen laboral privado precitadas, los contratos de trabajo a tiempo parcial de la actora no se desnaturalizaron, pues no se ha acreditado fehacientemente que ella haya laborado más de cuatro horas diarias en promedio semanal. Por tanto, no habiéndose probado la existencia de un despido arbitrario y no habiéndose vulnerado derecho constitucional alguno, la demanda debe ser desestimada [...]*

Fallando así de acuerdo a ley, pero distanciándose de la realidad debido a que el accionante no pudo probar la desnaturalización de su contrato a tiempo parcial, pero sin duda alguna, para la autora y los entendidos sobre la materia como estudiosos de las normas y sus problemáticas conocemos muy de cerca que en la casuística hay situaciones, sucesos y afirmaciones que son muy

difíciles, o de plano, imposibles de probar, sin embargo, esto no quiere decir que no sea real. Esta situación es pan de cada día en la labor de administración de justicia y es tratada sin más problema, olvidando muchas veces que las normas y la forma en como estas delimitan las conductas de las personas en la sociedad deben siempre perseguir un fin de justicia. Tenemos entonces, en resumen, una clara ausencia de crítica responsable a la normativa sobre el contrato a tiempo parcial y una clara necesidad de una reinterpretación junto a una reforma que ponga las reglas del juego más claras y precisas optando por no abandonar ni dejar de observar este problema que día tras día perjudica a un sinnúmero de personas que lo único que persiguen es tener trabajos dignos con los cuales puedan acercarse a sus ideales y desarrollar de su plan de vida.

A continuación, se detallarán las **teorías relacionadas y enfoques conceptuales** a fin de encuadrar a profundidad las categorías de la investigación. En lo que respecta a la **primera categoría**, es decir, "Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial", nos encontramos con la problemática central de la presente investigación puesto que como la autora señaló durante todo lo que antecede a este punto existe una carente y hasta nula definición en la normativa nacional de lo que debe entenderse por "trabajo a tiempo parcial", es por ello que es imperativo analizar a profundidad la legislación materia de controversia a fin de modificarla o reformarla para así abandonar la precariedad y el poco reconocimiento que la modalidad de contratación a tiempo parcial tiene actualmente para nuestro sistema jurídico. Sin embargo, hay que señalar que existe el Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo y en su artículo 1 prescribe lo siguiente;

*[...] La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable [...]*

Es necesario precisar que este convenio internacional solo tiene el carácter de recomendación para el Estado debido a que no lo ha ratificado, por lo que debemos entender que no es de estricto cumplimiento y solo señala una pauta u orientación para la elaboración de legislación nacional en la materia, cuestión que resulta en una razón más para justificar la necesidad de realización del

presente trabajo de investigación. Puesto que en la realidad problemática la existencia de este vacío normativo ha sido usado como excusa por parte del sistema jurídico para evitar reconocer todos los derechos y beneficios sociales de los trabajadores sujetos a una contratación de trabajo a tiempo parcial.

Por otro lado, la autora rescató lo señalado por Calderón Paredes Cecilia (2015), que realizando una interpretación a la escasa normativa sobre el tópico de investigación concluye que los trabajadores a tiempo parcial son todos aquellos que laboran menos de 4 horas diarias en promedio semanal.

Para un mayor entendimiento y precisión de lo que se pretende investigar es pertinente establecer subcategorías a fin de esclarecer nuestro espectro de análisis sobre el tema. **Como primera subcategoría** se analizó el "Propósito de la Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial", como ya se ha señalado anteriormente el propósito de esta modalidad de trabajo reside en una relevancia o necesidad histórica y socioeconómica que existía en el Perú en las décadas de los 70, 80 y principios de los 90 a causa de la mala administración económica de los gobiernos de turno, situación que el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori trató de corregir con una reforma económica radical que dentro de sus políticas de desarrollo tenía la idea de reformar también cuestiones laborales, modificando las normas pertinentes, dándole luz por primera vez a la modalidad de trabajo a tiempo parcial entre otros cambios y modalidades de empleo. Lo resaltante de este punto es que la modalidad de trabajo a tiempo parcial fue parte de una respuesta desesperada para una reactivación económica y laboral puesto que como señala "El Boletín de Economía Laboral" realizado por el Ministerio de Trabajo en colaboración con Programa de Estadísticas y estudios Laborales en el año 1998 la tasa de desempleo en el país fue enorme a partir de la década de los 70 y se incrementó aún más en los años 80; como ya hemos dicho producto de este drástico déficit de empleo es que como parte de la política socioeconómica de reactivación se da paso a optar por crear la modalidad de empleo a tiempo parcial que tenía como objetivo darle al empleador una forma de contratar trabajadores en una jornada laboral reducida que no superara las 4 horas diarias y que la remuneración obtenida por el trabajador sea también inferior y a su vez proporcional con las horas labradas, logrando así concretar un estímulo sobre el empleador para aventurarse a demandar trabajadores y

reactivar el sector empresarial, la cuestión clave de toda esta propuesta es que los trabajadores contratados no gozaban de todos los derechos laborales que debían ser reconocidos según la propia constitución también creada en esa época; los trabajadores tenían prácticamente nulo acceso a derechos laborales con los que si contaban los que eran contratados en un régimen laboral ordinario, entonces, si la situación socioeconómica del país por ese entonces era tal que imperaba la necesidad de darle acceso a los empleadores a contratar a tiempo parcial y no reconocer derechos laborales a sus trabajadores con el fin de garantizarles que puedan despedir en cualquier momento sin un proceso de despido y no acarrear ninguna repercusión legal, no pagarles compensación por tiempo de servicios, vacaciones, y demás derechos laborales, solo fue por la necesidad y precariedad económica que atravesaba el país y de este modo los empleadores puedan dar trabajo sin preocuparse por cumplir con reconocer derechos laborales. Con el pasar del tiempo esta modalidad de trabajo que fue aprobada en un contexto económico decadente se quedó enquistada en nuestro sistema jurídico y como es obvio al reactivarse y mejorarse la economía se tenía que lidiar con el hecho de que estos trabajadores necesitaban y reclamaban que se cumpla con reconocer sus derechos laborales, entonces, con reformas paulatinas y progresivas a través del tiempo se les fue otorgando, o mejor dicho, devolviendo los derechos laborales que al principio no existían. Al día de hoy esta problemática no ha culminado puesto que si bien los trabajadores a tiempo parcial gozan de la mayoría de derechos y beneficios laborales se les sigue sin reconocer el derecho de protección contra despido arbitrario, dejando a estos a merced de un despido sin mediar causa alguna y despojándolos de la posibilidad de demandar al empleador, además de que tampoco se les reconoce el beneficio social de la compensación por tiempo de servicios.

Por todas estas consideraciones es que debe entenderse que el propósito de la creación de la modalidad de trabajo a tiempo parcial era la de reactivar la economía y la demanda laboral en el Perú a costa del no reconocimiento de derechos laborales, situación que en la actualidad se ha convertido en un despropósito ya que la economía hoy por hoy es estable y se mantiene en crecimiento, por lo tanto es innecesario seguir manteniendo precariedad sobre

los derechos laborales reconocidos a los trabajadores dentro de esta polémica modalidad a tiempo parcial.

Como **segunda subcategoría** establecida se encuentra “La Jornada Laboral”, para definir la jornada laboral se tuvo por base lo establecido en la Constitución;

*Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal.*

Además, según el Ministerio de Trabajo se debe entender por jornada laboral el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio en base a un contrato firmado. No confundirlo con horario laboral que es la medida de la jornada que determina con exactitud la entrada y salida en cada día de trabajo.

Luego de definir qué es una jornada laboral y diferenciarla del horario laboral se debió establecer cuál es la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial para ello se analizó lo prescrito en el artículo 30 de la Ley General de Trabajo;

*[...]Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales [...]*

Tenemos también lo señalado por Toyama Miyagusuku Jorge (2015), para él, una jornada laboral de esta modalidad es toda aquella que es siempre inferior a 4 horas diarias.

Entonces debimos entender que la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial deber ser menor a cuatro horas diarias. Este intento de definición por parte de la norma deja carta abierta a una interpretación deficiente, puesto que para el reconocimiento de derechos laborales como el despido arbitrario y el beneficio social de la CTS la ley deja claro que solo se les reconocerá tales derechos a aquellos trabajadores que su jornada laboral sea igual o mayor a 4 horas diarias, entonces, debemos entender que un trabajador a tiempo parcial

es aquel que su jornada laboral sea menor a 4 horas diarias y las leyes que versan sobre la CTS y el despido arbitrario solo reconocen estos derechos aquellos trabajadores que superen las 4 horas diarias, llegamos a la conclusión de que existe un entrampamiento en la propia normativa por el cual no se le reconocen estos citados derechos a los trabajadores a tiempo parcial porque estos, para ser considerados como tal, no pueden superar las 4 horas diarias en su jornada laboral. Consideraciones que resultan ampliamente injustas puesto que en la realidad existen trabajadores a tiempo parcial que trabajan 3 horas 59 minutos para no llegar a las 4 horas y así evitar desvirtuar la naturaleza de su contrato o modalidad, por lo tanto queda claro que se debe realizar una reforma legal para considerar que los trabajadores a tiempo parcial puedan llegar a laborar en una jornada de 4 horas como máximo, accediendo así a los derechos laborales como la protección contra despido arbitrario y el beneficio social de la CTS que les es ajeno porque no se le permite trabajar 4 horas como máximo pero si 3 horas 59 minutos para no solo no reconocerles sus derechos de forma idónea y justa sino para no desvirtuar su contrato, beneficiando así únicamente al empleador que evita reconocer de forma completa la protección contra despido arbitrario y el ahorro de la CTS.

Consecuentemente se planteó como **segunda categoría** los “Derechos Laborales y Beneficios Sociales no reconocidos a los trabajadores a tiempo parcial”, para lograr delimitar cuales son estos recurrimos a las normas base que establecen estos criterios;

Remuneración mínima vital (SI SE RECONOCE-proporcional) – Resolución Ministerial N° 091-92-TR, art. 3.

Asignación familiar (SI SE RECONOCE) – Ley N° 25129, art. 2.

Feridos no laborables (SI SE RECONOCE) – DL N° 713, art. 5.

Descanso semanal (SI SE RECONOCE) – DL N° 713, art. 1.

Gratificación por fiestas patrias y navidad (SI SE RECONOCE) – DS N° 005-2002-TR, art 1.

Utilidades (SI SE RECONOCE) – DL N° 892, art. 5.

Seguro Social de Salud (SI SE RECONOCE) – DS N° 009-97-SA, art. 7.

Sistema Pensionario (SI SE RECONOCE) – DL N° 19990, art. 3 y DS N° 054-97-EF, art. 2.

Vacaciones (SI SE RECONOCE) – DS N° 012-92-TR, art. 11, y Convenido 52 OIT, art. 2.

Indemnización por despido arbitrario (**no se reconoce**) - DS N° 003-97-TR, art. 22.

Compensación por tiempo de servicio (**no se reconoce**) – DS 001-97-TR, art. 4.

Por otro lado, y con la finalidad de establecer que se debe entender por Compensación por Tiempo de servicios, convertimos a esta en **subcategoría**; y recurrimos a lo expresado por Álvarez Ramírez Fernando (2016), este autor señala que la CTS se trata de una especie de compensación económica que el empleador le cede al empleado en relación al tiempo de los servicios prestados por problemas que pueda causar el término de la relación laboral.

En lo que respecta a la Protección Contra Despido arbitrario, también debe ser considerada con **subcategoría** para poder desarrollarla conceptualmente, en mérito a ello recurriremos a lo señalado por Álvarez Ramírez (2016) señala que se debe entender por despido arbitrario a todo despido que se da por iniciativa del empleador sin mediar una causa justa o prevista en ley.

### III. METODOLOGÍA

#### Diseño de Investigación

La presente **investigación es básica** puesto que para su realización se utilizó doctrina jurídica, libros, jurisprudencia y artículos oficialmente publicados, se buscó realizar la formulación de supuestos y posibles soluciones que se describieron a través del proceso investigativo buscando que las características de lo planteado anteriormente a esta investigación en lo relacionado al tema planteado puedan ser cambiadas o mejoradas. Es por ello que la finalidad del estudio fue incrementar la información sobre el tema para analizarlo y dar solución a la problemática que se presente.

Es preciso señalar que la investigación atiende a un **nivel descriptivo** debido a que buscó ahondar en la problemática mediante la selección de una

muestra poblacional que representará a la sociedad por la naturaleza misma de lo que se pretende solucionar, además se realizará recolección de datos doctrinales y publicaciones que versen sobre el tema en cuestión. La recopilación de información fue analizada y procesada para comprender de manera descriptiva la problemática dando solución a la controversia atendiendo a la característica de la existencia de una necesidad de reforma normativa a modo de solución.

En lo referente al diseño de estudio hay que mencionar que la investigación atendió a las características de un **enfoque cualitativo** que persiguió el fin de estudiar la realidad problemática detallando como es que esta se llegó a suscitar para luego buscar una plausible solución que podrá ser utilizada con posterioridad para fines educacionales, académicos e incluso aplicativos.

Por otro lado, cabe precisar que se aplicó el método de diseño de la **Teoría Fundamentalada**, la cual se encuentra dentro del diseño interpretativo, puesto que es una metodología que busca "relacionar información de forma sistemática, las comprende y analiza por medio de un proceso de investigación" (Strauss & Corbin, 2002, p. 14). Asimismo, hay que señalar que producto de la recolección de información y diversas fuentes se analizó la problemática en cuestión abarcando todos los supuestos y categorías mediante el desarrollo de la propia investigación llegando a la presentación y descargo de conclusiones y posibles recomendaciones a modo de solución.

### **Escenario de Estudio**

Para esta investigación el lugar geográfico donde se llevó a cabo la presente investigación fue la ciudad de Lima, específicamente en el área Norte.

### **Participantes**

En cuanto a las entrevistas, fueron realizadas a expertos sobre el tema, de ser posible, abogados laboristas para recopilar información especializada para ser usada como fuente para un posterior análisis. También recurrimos a entrevistar trabajadores del sector privado que estén sujetos a la modalidad de trabajo a medio tiempo.



**Tabla 1 - LISTA DE ENTREVISTADOS**

Nombres y Apellidos	Grado Académico	Profesión/ Cargo	Institución	Años de experiencia
Luis Alberto Serrano Díaz	Maestría de Derecho Laboral en UNMSM	Supervisor/Inspector/Abogado/Docente	SUNAFIL/ UNMSM	Más de 11 años
Leniks Manuel León Acosta	Maestría de Derecho Civil en USMP	Abogado consultor	Centro de conciliación "Acuerdos Sabáticos"	Más de 10 años
Enrique Jordán Laos Jaramillo	Doctor en Derecho y Ciencias Políticas en USMP	Abogado/ Docente	UCV	Más de 15 años
Enrique Arturo Guerrero Gonzales	Maestría de Derecho Administrativo En PUCP	Abogado/ Docente en materia laboral	Contraloría General de la República	Más de 14 años
Erwin Joel Vargas Valladares	Maestría de Derecho Laboral en USMP	Abogado/ Supervisor	SUNAFIL	Más de 9 años
Julio César Díaz Paz	Maestría en Derecho Civil en UNMSM	Abogado/ Docente	UCV	Más de 12 años

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estas se realizaron por medio de la entrevista a profundidad, elaborando una guía de entrevista que estuvo realizada en concordancia con los objetivos generales y específicos. Además, también se recopiló y analizó la legislación laboral de nuestro país.

**Tabla 2 - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS			
INSTRUMENTO	DATOS GENERALES	CARGO/ INSTITUCIÓN	PORCENTAJE
Guía de entrevista	Urteaga Regal Carlos Alberto	Docente/ UCV	95%
	Aceto Luca	Docente/ UCV	95%
	Gamarra Ramón José Carlos	Docente/ UCV	95%
	PROMEDIO		95%

### Procedimiento

Los procedimientos que se usaron para esta investigación fueron la recolección y análisis de información, tanto de la propia legislatura laboral, libros sobre derecho laboral, entrevistas a especialistas y a población general para determinar los conocimientos sobre el tema. Para tal fin, hay que precisar cuáles fueron nuestras categorías de investigación y las subcategorías.

### Categorías de investigación y las subcategorías

A continuación se detallarán las categorías y subcategorías a través de una tabla de categorización para efectos de orden y eficiencia.

**Tabla 3 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.	Modalidad de contratación laboral donde los trabajadores laboran menos de 4 horas diarias en promedio semanal.	La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable	Propósito de la Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.
			La Jornada Laboral ordinaria y de tiempo parcial.
Derechos laborales y beneficios sociales no reconocidos a los trabajadores a Tiempo Parcial.	Derechos laborales y beneficios sociales que no son reconocidos por la legislación a los trabajadores a tiempo parcial.	Derechos laborales y beneficios sociales que no se les otorga a los trabajadores a tiempo parcial debido a que la legislación excluye de estos beneficios a todos los trabajadores que no trabajen como mínimo 4 horas o más al día en promedio semanal	Indemnización por despido arbitrario.
			Compensación por tiempo de servicios.

## **Rigor Científico**

Para validar este procedimiento utilizamos criterios propios del desarrollo de investigación científica cualitativa; **credibilidad, auditabilidad, consistencia lógica, la transferibilidad y confiabilidad**, las mismas que fueron validadas por el asesor temático.

Las herramientas que se utilizaron fueron, **la entrevista** a abogados especialistas en materia laboral y trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a medio tiempo, y el **análisis documental**, que se basó en la recopilación de datos de la legislación laboral, legislación internacional con fin comparativo, jurisprudencia, jurisprudencia internacional, tratados internacionales, libros que versen sobre la materia de estudio, y otros medios de difusión de información como boletines o artículos en revistas especializadas en derecho laboral.

## **Métodos de análisis de la información**

En la presente investigación los métodos que se utilizaron fueron; el método inductivo, método hermenéutico, método exegético, método sistemático, y el método interpretativo.

## **Aspectos éticos**

Hay que precisar que la investigación se llevó a cabo cumpliendo con los aspectos éticos que todo trabajo sometido al rigor del método científico demanda. Para tal propósito realizamos las citas a los autores correspondientes siguiendo las normas APA, sin recurrir al plagio. Además, tuvo en cuenta la especificación exacta de las fuentes de toda la información que se recopiló y se utilizó, también se precisó el origen de las anteriores tesis que versaron sobre el tema y que se utilizaron para encuadrar el marco metodológico, respetando la autoría en todo momento. Por todas estas consideraciones es que el presente trabajo está basado en principios éticos de investigación, tales como; no maleficencia, autonomía y justicia.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado entramos en el punto más relevante e importante de la investigación, puesto que a través del estudio y procesamiento de las respuestas que hayan vertido los entrevistados por medio del instrumento de la entrevista y del análisis documental se lograrán validar, verificar y confirmar los objetivos y supuestos.

A continuación, se detallarán las **preguntas y respuestas de los entrevistados y se compenetrarán con el objetivo general y específico:**

En relación al **objetivo general:** Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú; la primera pregunta fue: ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

Los expertos; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), Díaz (2020), León (2020) y Guerrero (2020). Respondieron con marcada similitud, expresando que se debe entender que el trabajo a tiempo parcial es todo aquel que es inferior en jornada comparable a la ordinaria, es decir que mientras la jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias y 48 semanales la jornada a tiempo parcial debe ser siempre inferior. Además, el abogado León (2020) acotó que a los trabajadores a tiempo parcial no se les reconocen todos los derechos y beneficios en contraposición a un trabajador ordinario o a tiempo completo.

Analizando las respuestas de los entrevistados se pudo afirmar que, si bien los 6 definen de forma correcta el concepto de trabajo a tiempo parcial, estas conceptualizaciones no son del todo completas y esto no atiende a que los entrevistados carezcan de conocimiento suficiente, sino que como ya se ha mencionado antes durante todo el estudio la propia normativa no es lo suficientemente clara sobre el tópico. Se debe resaltar que esta pregunta por más simple o básica que pueda resultar evidencia desde ya que la falta de completo conocimiento o concepto de que es trabajo a medio tiempo reside en

el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en el Perú está dejado a un lado por parte del sistema legislativo y de los operadores del derecho.

Continuando con el desarrollo de los resultados analizamos la **segunda pregunta** para el objetivo general: ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

Los expertos; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020). Concordaron al señalar que, si se vulneran derechos y beneficios sociales a los trabajadores a tiempo parcial en nuestro país, haciendo hincapié en que el no reconocimiento de CTS y la desprotección contra el despido arbitrario son los dos derechos no concedidos más resaltantes.

De forma distinta, 2 de los 6 entrevistado respondieron que no consideran que se la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnere derechos laborales, señalando los siguiente: Guerreo (2020) respondió que no considera que se vulneren derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial y que el no reconocimiento de la CTS y la protección contra despido arbitrario atienden a que estos contratos son temporales pero que el problema surge cuando los empleadores hacen un uso excesivo e indiscriminado de esta modalidad de contratación.

Por otro lado; Díaz (2020), señaló que bajo su óptica no se vulneran derechos laborales en razón a que los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial se benefician por solo trabajar 4 horas diarias y que esto es una especie de contrapeso al hecho de que no se les otorguen todos los derechos laborales reconocidos a los trabajadores a tiempo completo.

Del análisis de las repuestas de los abogados entrevistados se pudo apreciar que si bien la mayoría considera que si se vulneran derechos y beneficios laborales a los trabajadores a tiempo parcial 2 de los 6 participantes niegan tal hecho basados en cuestiones de fondo como la temporalidad del contrato, es decir, que apreciando la naturaleza temporal de la contratación es que no se puede o debe reconocer todos los derechos y beneficios laborales que si son reconocidos a los trabajadores bajo la modalidad ordinaria. Afirmaciones que resultan incorrectas puesto que el contrato a tiempo parcial no atiende a una naturaleza temporal, o sea, no se contrata a un trabajador a tiempo parcial solo

para que preste sus servicios 1 mes o 2, sino que el propio contrato puede señalar en sus cláusulas que el término del mismo podrá ser dentro de 1 mes como 5 meses o 3 años, ésta característica siempre se confunde con los contratos temporales pero es diferente debido que el trabajador a tiempo parcial en la realidad renueva contrato continuamente mes a mes con el empleador puesto que la norma así lo permite, incluso hay empresas en que el número de los trabajadores a tiempo parcial sobrepasa por mucho al de los trabajadores a tiempo completo evidenciando de esta forma que esta modalidad de contratación es usada de forma indiscriminada para acceder a tener un personal que preste sus servicios resultando solo beneficioso para quien contratada pero no para el asalariado debido a que su producción no se ve diezmada en lo más mínimo por contratar personal que labore solo 4 horas ya que solo tiene que contratar a otros más que cubran las horas hombre restantes de la jornada ordinaria de 8 horas y despedirlos en cualquier momento debiendo solo esperar que termine el mes de contratación para no renovarlo. Por lo tanto, se debe entender que no es comparable a otras modalidades de contratación temporal como la llamada contratación por locación de servicios o por urgencia de producción que si tienen desde el principio un comienzo y un final, y una naturaleza temporal. En resumidas cuentas, se puede afirmar que la naturaleza del contrato a tiempo parcial no atiende a razones de temporalidad sino más bien a una naturaleza de interés de producción a bajo costo y sin complicaciones como el correcto reconocimiento de todos los derechos laborales.

**La tercera pregunta del objetivo general** fue: ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

Los abogados entrevistados; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020) y Guerrero (2020), concordaron en afirmar que se debe corregir la legislación laboral actual en lo que respecta a la modalidad de contratación a tiempo parcial señalando que las leyes que versan sobre el tema son escasas y hasta ineficaces puesto que no recogen todos los presupuestos de manera clara y desamparan al trabajador al no brindarles protección contra el despido arbitrario cuestión que les resulta inconstitucional puesto que el derecho de

protección frente al despido está consagrado en la carta magna, también refieren que debe de otorgarse CTS y vacaciones en proporción a su trabajo.

Por otro lado y de manera discordante; Díaz (2020), responde negando la necesidad de corregir o mejorar la legislación laboral actual correspondiente al trabajo a tiempo parcial, sustenta su posición en que la jurisprudencia ha desarrollado sobre el tema.

Hay que señalar que 5 de los 6 entrevistados han respondido a la pregunta afirmando estar a favor de que se corrija la legislación sobre el tema de estudio de la presente investigación, evidenciando así que existe una carencia e ineficaz normativa sobre el tópico, señalando que tanto el propio trato legal de este modo de contratación como los derechos que no se le reconocen en totalidad es constituyen una arbitrariedad jurídica ya que incluso la protección contra despido arbitrario está consignada en la carta magna como un derecho que debe ser reconocido a todo trabajador. Además, atendiendo a que la compensación por tiempo de servicios tiene siempre un carácter indemnizatorio frente al cese del vínculo laboral tal y como se definió en las subcategorías, esta debería ser otorgada a todo trabajador cuya naturaleza de contratación no sea temporal, es decir, de mero momento o por un tiempo corto y pre designado en el contrato.

Se analizó también la respuesta del señor abogado Díaz Paz (2020), señaló que este tema ya está resuelto en las decisiones judiciales vinculantes, es decir, por jurisprudencia. Se entiende que el abogado entrevistado infiere que a través de la jurisprudencia tenemos lineamientos y dictámenes que resuelven el tema, pero esta afirmación no es del todo cierta, puesto que como se recogió en los antecedentes de la presente investigación la jurisprudencia no hace más que tratar, de manera ineficaz, señalar una pauta o interpretación a las normas que versan sobre el trabajo a tiempo parcial y como deben ser abarcadas pero no define un camino claro y mucho menos reconoce la necesidad de consolidar la protección contra despido y el reconocimiento del beneficio social de la CTS.

Continuando con el hilo argumentativo y el desarrollo de las preguntas pasamos a analizar las preguntas planteadas **para el objetivo específico:** Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo



a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario. **La primera pregunta del objetivo específico** en las entrevistas realizadas fue: ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

Los especialistas entrevistados; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020), y Guerrero (2020) respondieron de forma concordante afirmando que si se debería reconocer el beneficio social de compensación por tiempo de servicio CTS a los trabajadores contratados bajo la modalidad a tiempo parcial, argumentando que este beneficio es un derecho laboral y por lo tanto es irrenunciable, además señalaron que el trabajador a tiempo parcial cumple la misma labor y presta los mismos servicios que un trabajador ordinario en situación comparable salvo que los presta bajo una jornada diaria inferior a 4 horas, cuestión que no resulta en una razón de exclusión debido a que el trabajador a tiempo parcial sigue siendo parte importante en la línea de producción de la empresa, por lo tanto la CTS puede y debe ser otorgada de forma proporcional a las horas trabajadas.

Solo 1 de los 6 entrevistados; Díaz (2020), respondió que no se debe reconocer la CTS a los trabajadores a tiempo parcial argumentando su punto de vista bajo el siguiente razonamiento: a) por la modalidad del contrato desarrollado por las partes; b) las características propias del contrato; c) por la mutua satisfacción de la labor desarrollada.

A razón de análisis de las respuestas vertidas por 5 de los 6 entrevistados la artífice del presente trabajo de investigación pudo corroborar que la necesidad del reconocimiento de la CTS a los trabajadores de tiempo parcial es imperativa y necesaria, toda vez que como se vino puntualizando durante toda la investigación la CTS es un beneficio social que se otorga a todo trabajador que desempeña un papel importante en la cadena de producción de la empresa, dado que el hecho de solo trabajar 4 horas o menos por día no significa que no produzca ganancia o beneficie al empleador puesto que estos trabajadores realizan las mismas funciones que un trabajador a tiempo completo en situación

comparable dentro de la misma empresa. Además, al ser un derecho laboral tiene carácter de irrenunciable. Debe entenderse que la cuantía o cálculo de la CTS en el caso de un trabajador a tiempo parcial debe ser proporcional a las horas que trabaja prestando sus servicios, lo cual no generaría ningún perjuicio para el empleador.

Analizando la respuesta del abogado, Díaz Paz; éste último señaló que no se debe conceder CTS a los trabajadores a tiempo parcial en razón a 3 presupuestos, que son los siguientes: a) por la modalidad del contrato desarrollado por las partes; b) las características propias del contrato; c) por la mutua satisfacción de la labor desarrollada.

Para un mayor entendimiento de lo expresado por el entrevistado desarrollaremos conceptualmente cada punto de su respuesta, para el punto a) por la modalidad del contrato desarrollado por las partes; debemos entender que el abogado considera que la modalidad de contratación atiende a una razón simple que no es otra que cubrir una necesidad momentánea en la línea de producción de una empresa y que esta necesidad está basada en temporalidad, es decir, se necesita contratar a una persona que cumpla determinado rol solo por 4 horas o menos al día. Para el punto b) las características propias del contrato; versa sobre el hecho de que las características del contrato a tiempo parcial y sus cláusulas expresan la libre voluntad de las partes en aceptar ciertas condiciones de trabajo, o sea, para el entrevistado el empleador pone las condiciones de la contratación desde el principio y al ser aceptadas por el trabajador estas tienen un carácter que forman conformidad, esta posición está basada en doctrina contractual, en donde se tiene como santo grial irrefutable la libre manifestación de las partes al celebrar un contrato mientras el fin de este mismo sea lícito. Por último tenemos el punto c) por la mutua satisfacción de la labor desarrollada; se debe entender que el participante desarrolla esta postura apoyado en el hecho de que ambas partes (trabajador y empleador) satisfacen sus necesidades a través de la celebración del contrato por trabajo a tiempo parcial debido a que mientras el empleador obtiene una persona que cumpla con el trabajo que él requiere bajo una jornada reducida de 4 o menos horas diarias contrapresta con la remuneración proporcional al trabajo y las horas laboradas; así ambos ven satisfechas sus necesidades.

Cabe señalar en contraposición que ninguna de las razones expuestas lleva a la existencia lógica jurídica de una exclusión del beneficio de la CTS a los trabajadores de tiempo parcial puesto que el análisis vertido por el entrevistado basa sus razones en doctrina contractual, pero bien se sabe que estamos frente a un problema que atiende a cuestiones de derechos laborales, los cuales están consagrados y protegidos en la propia doctrina laboral bajo el principio de supremacía de la realidad, el cual desarrolla básicamente que los hechos suscitados en la práctica o ejercicio laboral están por encima de lo estipulado en el contrato.

Para la **segunda pregunta del objetivo específico**: ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

Los especialistas entrevistados; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020), y Guerrero (2020) respondieron de forma concordante afirmando que si se debería reconocer el derecho a la protección contra despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial, siendo concisos pero suficientemente claros expresando que la protección contra despido arbitrario es un derecho constitucionalmente reconocido en los artículos 22 y 27, debiendo ser aplicado a todos los trabajadores sin distinción.

Se debe precisar para efectos de validación que 5 de los 6 entrevistados estuvieron a favor del reconocimiento de protección contra despido arbitrario en la modalidad de trabajo a tiempo parcial, basando su postura en el hecho de que es un derecho constitucionalmente reconocido y que al no ser otorgado a los empleados a tiempo parcial se estaría incurriendo en una arbitrariedad jurídica de carácter constitucional, cuestión que es alarmante puesto que se estaría vulnerando el estado de derecho.

Diferente fue la respuesta del abogado entrevistado, Díaz Paz (2020); este señaló que no se debe reconocer la protección contra despido arbitrario defendiendo su postura al expresar que esta modalidad de contratación a tiempo parcial, se desarrolla en base a un contrato de naturaleza indeterminada, con cláusulas definidas, por lo tanto lo que podría desarrollarse es un incumplimiento

del contrato, lo que permitiría que la parte afectada recurra al Poder Judicial a fin de buscar tutela jurídica.

La postura del abogado Díaz se aleja de la lógica y doctrina constitucional para dar pase a un punto de vista contractual y resuelve el problema señalando que se debería considerar la figura del incumplimiento de contrato cuando el empleador decide finiquitar la relación laboral a tiempo parcial dando cabida así a recurrir al sistema de administración de justicia bajo la demanda de incumplimiento contractual.

Para la **tercera pregunta del objetivo específico**: ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

Los especialistas entrevistados; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020), Díaz (2020) y Guerrero (2020) respondieron expresando sus argumentos los cuales no difieren significativamente unos de los otros, por lo que se arribaron a la siguiente premisa; a los trabajadores que laboran menos de 4 horas al día en la empresa, no les resulta aplicable estos derechos y beneficios sociales debido a que se considera que por la cantidad de horas laboradas y su aporte a la empresa no serían parte importante del sistema de producción de la misma, entendiéndose como trabajadores no comprometidos con la misma, lo cual deriva en que no se les apliquen todos los derechos y beneficios laborales que si se aplican al trabajador a tiempo completo, tomando como base su relación, aporte y compromiso con la empresa. Además, hay que resaltar que la mayor parte de las personas contratadas bajo esta modalidad son jóvenes entre 18 y 25 años de edad, muchas veces en busca de su primer trabajo formal.

A manera de análisis reflexivo se debe resaltar por parte de la autora del presente trabajo que los entrevistados expresan una supuesta razón que atiende a mera lógica mas no comparten o aprueban el hecho de la exclusión de estos derechos y beneficios laborales a los trabajadores a tiempo parcial.

Por último, para la **cuarta pregunta del objetivo específico**: ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

Los especialistas entrevistados; Vargas (2020), Laos (2020), Serrano (2020), León (2020), y Guerrero (2020) respondieron de forma concordante expresando que se debería aplicar los derechos y beneficios laborales, en ese sentido, es necesario aplicar modificaciones a la legislación laboral, en lo relativo al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR, así como el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, así como el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – D.S. N° 001-97-TR, igualmente el Decreto Legislativo N° 713 – Ley que regula el descanso vacacional, estas son todas las normas que deberían ser modificadas, en el sentido de que señalan como requisito mínimo para la aplicación de las mismas el realizar jornadas de trabajo de 4 horas o más, siendo que este requisito debería ser sacado de toda la normativa laboral.

La autora de la presente tesis de grado resaltó que 5 de los 6 entrevistados afirmaron la imperiosa necesidad de realizar modificaciones a legislación laboral sobre el trabajo a tiempo parcial y que incluso indicaron cuales serían las normas que deben ser revisadas, normas puestas en discusión, tales como: Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR, así como el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, así como el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – D.S. N° 001-97-TR, igualmente el Decreto Legislativo N° 713.

En contraposición el abogado entrevistado, Díaz (2020), señaló que no se debe realizar modificación alguna a la actual normativa laboral en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial.

Del **análisis documental**, realizado para validar los objetivos de la investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Para el objetivo general;** Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

Del artículo “LAS CONTRATACIONES DE TIEMPO PARCIAL”, Augusto Valenzuela Herrera presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo” (2003). Se pudo encontrar que:

*El trabajo tiempo parcial es igual que un contrato de régimen ordinario ya que en ambos se presenta la existencia de los cuatro elementos necesarios para ser considerado como tal: empleador, trabajador, el servicio prestado, y el pago. Pero verdaderamente la modalidad de trabajo a tiempo parcial y su duración es siempre menor a la duración de la jornada laboral ordinaria pero este criterio no tiene por qué ser diferenciador o excluyente de derechos como la protección contra despido arbitrario puesto que su valoración no es cuantitativa, sino que atiende a un carácter de derecho constitucionalmente reconocido.*

La autora consideró que era pertinente analizar la Legislación laboral , es por ello que según lo recopilado en el texto anterior llegó a la certeza que al trabajo a tiempo parcial se le debe dar el mismo reconocimiento y valoración como se le otorga a una jornada laboral ordinaria, ya que la naturaleza de ambas modalidades de trabajo es generar una relación laboral (empleador-trabajador), subordinación y prestación de servicio , por el cual la normativa no puede limitarse a otorgarle menos beneficios si la mano de obra es la misma, por el cual la legislación debe darle el mismo tratamiento jurídico, reconocimiento de beneficios laborales a los trabajadores subordinados a este tipo de modalidad que no han sido respaldados adecuadamente por la normativa.

Del artículo “EL LABERINTO NORMATIVO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL”, ELVER ARCE ORTIZ, Abogado por la PUCP y Doctor en derecho por la Universidad de Cádiz. (2011) se rescató que:

*La escasa atención y rigor normativo del contrato a tiempo parcial es lo que ha convertido en una de las modalidades de contrato de trabajo más utilizadas, debido a que la propia norma niega o excluye del reconocimiento de CTS y protección contra despido arbitrario a todos los contratos de tiempo parcial que*

*son pactados por debajo de 4 hora diarias en promedio semanal, solo basta con pactar contratos de 3 horas 45 minutos para poder negarles la CTS y la protección contra despido arbitrario. Lo que demuestra que mientras más barato sea el pago por el trabajo realizado más atractivo será generar empleo.*

La autora del presente trabajo consideró oportuno recopilar el texto anterior que se adecua al análisis del trabajo a tiempo parcial en el Perú, porque coincide en que el objetivo de la creación de este tipo de modalidad era contratar a más personal en determinados turnos que otorguen su mano de obra pero con una remuneración inferior al de una jornada ordinaria, por el cual este tipo de modalidad tiene desventaja que afectan al trabajador ya que las deficiencias que tiene el marco normativo laboral es limitado al momento de generar este tipo de contrato que le recorta beneficios laborales fundamentales y dejándolo en un estado de desprotección.

Para el **objetivo específico**; Concluir si es pertinente realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario. Se utilizaron dos documentos.

Del artículo "ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA CONTRATACION LABORAL" de Carlos Cornejo Vargas, Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor de la universidad ESAN y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). (2011). Se pudo encontrar que:

*(...) Es posible intentar definir al contrato de trabajo a tiempo parcial apuntando lo que la doctrina nacional señala que es aquel "(...) que, en oposición al contrato de trabajo a tiempo completo, presenta una jornada de trabajo reducida, es decir, menor a la jornada habitual u ordinaria establecida en el centro de trabajo o, en su defecto, menor a las 8 horas diarias y 48 semanales (...)". En efecto, como su nombre lo indica, el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que no se ejecuta a tiempo completo; sin embargo, afirmar que es aquel que se ejecuta en una jornada reducida resulta demasiado vago, impreciso y*

*genérico, sobre todo, si luego se agrega que es el que se ejecuta en una jornada laboral menor a la máxima permitida por la Ley. Complementando lo anterior, hay quienes afirman que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se ejecuta con “(...) una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo (...)”; lo que en mi opinión personal resulta ser más exacto que la afirmación anterior, pues el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se ejecuta en una jornada laboral sensiblemente menor a la jornada a tiempo completo, la que normalmente coincide con la jornada máxima legal o está muy cerca de ella. Empero, para perfilar al contrato de trabajo a tiempo parcial en términos legales, la última de las definiciones propuestas tampoco es suficiente, pues le falta precisión. El problema no se resuelve fácilmente recurriendo a lo establecido en la legislación laboral vigente, pues siendo coherente con la ausencia de una definición del contrato de trabajo, tampoco existe una definición del contrato de trabajo a tiempo parcial. Lo que existe en nuestra legislación es una referencia al citado contrato en función de la duración de la jornada diaria en promedio semanal, lo que para algunos peca por defecto (...) (p. 6, 7).*

De lo analizado a través de este instrumento para el objetivo específico, la artífice del presente trabajo de investigación arribó a la certeza que el autor del citado artículo señala de manera precisa y clara que existe una carente e ineficiente definición de lo que debe entenderse por trabajo a tiempo parcial, por esta situación es que no se puede saber con exactitud cuáles son los parámetros que deben tomarse en cuenta para establecer la pertinencia del reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales como la protección contra el despido arbitrario y la CTS y que urge realizar modificaciones normativas a fin de aclarar dichos aspectos.

Del artículo “EL CONTRATO LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEY LABORAL PERUANA. DEFICIENCIAS E INCONGRUENCIAS DE UNA INSUFICIENTE REGULACIÓN NACIONAL” de Elmer Noé Huamán Estrada, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. (2018). Se pudo encontrar que:

*Existen dos criterios diferenciadores de los derechos y beneficios laborales otorgados, los que atienden a el número de horas trabajadas se les denomina*



*cuantitativos y los que atienden a otras razones por el solo hecho de ser trabajador se les llama cualitativos. Mientras los beneficios cuantitativos se otorgan basados en proporcionalidad, los cualitativos no. Esa es la razón por la cual los trabajadores a tiempo parcial reciben los beneficios que se les otorga actualmente en proporción a las horas trabajadas, el ejemplo más claro es la remuneración, que es menor a la que reciben los trabajadores de jornadas ordinarias.*

*El sistema jurídico actual contiene exclusión de beneficios y derechos para aquellos que trabajen menos de 4 horas diarias, estos son: la compensación por tiempo de servicios y la protección contra despido arbitrario, analizaremos cada uno de ellos para determinar si es legal o válida la naturaleza de su exclusión.*

*Sobre la CTS no se encuentra alguna razón para que se de exclusión a los trabajadores a tiempo parcial debido a que si bien este es un beneficio cualitativo tiene un carácter indemnizatorio por la ruptura del vínculo laboral y no se entiende por qué no se debe otorgar a un trabajador bajo la cuestionada modalidad frente a su desempleo, despido o renuncia.*

*Sobre la indemnización por despido arbitrario, simplemente no se encuentra razón o alguna lógica válida para su exclusión puesto que es derecho constitucionalmente reconocido y que protege a todo trabajador frente a un eventual despido sin mediar causa justa. Además también está reconocido en la legislación internacional, en el convenio de la Organización Mundial del Trabajo N° 158, el cual expresa todo trabajador tiene derecho a la protección contra despido arbitrario.*

De lo analizado a través de este instrumento para el objetivo específico, la autora de la presente investigación encontró que el autor del citado artículo señala que no existe razón lógica, dogmática y legal para privar del derecho a la protección contra despido arbitrario y el beneficio social de CTS a los trabajadores subordinados a la contratación a tiempo parcial y ampara dicha afirmación es principios constitucionales tales como la igual ante la ley y el derecho al trabajo, además de precisar que en la legislación y convenios de carácter internacional se declara que se debe de reconocer todos los derechos y beneficios sociales a los trabajadores sin distinción, convenio que el Perú no

ha firmado, dejando claro así que no existe justificación legal para dejar de entender la necesidad de una modificación normativa con respecto al trabajo a tiempo parcial en la coyuntura nacional.

Luego de procesar las respuestas de los especialistas entrevistados y de desarrollar un nutrido análisis documental se logró validar, verificar y confirmar los objetivos y supuestos de la presente tesis de grado.

## **V. CONCLUSIONES**

Conforme al proceso del método científico y el desarrollo de la presente investigación a continuación se procederá a enumerar las conclusiones. Cabe resaltar que para un mayor entendimiento y consolidación se hará referencia en cada conclusión a los objetivos y supuestos planteados y que han sido previamente validados, verificados y confirmados por medio del análisis documental y las entrevistas realizadas a abogados especialistas.

**Con referencia al objetivo general: analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.** Se arribó a la conclusión que analizar las leyes citadas líneas arriba es una necesidad imperiosa puesto que existe un escaso e ineficiente desarrollo de las mismas en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial y que este incipiente desenvolvimiento atenta contra derechos laborales al no reconocerlos en su totalidad.

**Con respecto al objetivo específico: Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.** Se concluyó que es totalmente necesario y pertinente realizar modificaciones a las leyes materia de discusión puesto que estas no contemplan o declaran el reconocimiento del derecho a la protección contra despido arbitrario ni el beneficio social de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos a la modalidad de contratación a tiempo parcial. Además, como se ha demostrado a través del presente estudio el no reconocimiento de

estos derechos no es más que una arbitrariedad jurídica de índole constitucional debido a que es la propia carta magna de nuestro país la que consigna que se debe asegurar el derecho a no ser despedido arbitrariamente en su artículo 27. También es pertinente señalar que el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios CTS es un derecho y un beneficio social que a las luces de la doctrina detenta un carácter indemnizatorio por la eventual ruptura o fin de la relación laboral reconocido en las salvedades que hace el artículo 22 de la constitución y en la normativa laboral.

**En relación al supuesto específico: Concluir si es necesario y pertinente llevar a cabo una modificación de la normativa laboral, específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96.** Se concluyó que el sistema jurídico contiene casos de exclusión de beneficios sociales para aquellas personas que estén bajo la modalidad de contratación a tiempo parcial, es decir, que laboren menos de 4 horas diarias. Estos son dos: la compensación por tiempo de servicios – CTS, y la protección contra despido arbitrario.

**En lo concerniente al supuesto específico: Concluir si es necesario y pertinente llevar a cabo una modificación de la normativa laboral, específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96.** Se llegó a comprobar a través del mérito de la investigación que es necesario llevar a cabo una modificación de la normativa laboral, específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96, a efectos que **no** se permita la existencia de contratos laborales de tiempo parcial con una jornada laboral que en promedio diario resulte inferior o mayor a cuatro (4) horas diarias; sino únicamente igual a 4 horas, esto con el fin de darle al empleado la calidad de trabajador estable dentro del régimen común laboral privado y reconocer su derecho a percibir el concepto de CTS y protección contra el despido arbitrario. Cabe señalar que esta reforma normativa a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96 está fundamentada principalmente en su imprecisión y poca especificación al respecto del tópico; “empleo a tiempo parcial”, ya que dejan abierta una amplia brecha al solo contemplar, en resumen, que un trabajador a tiempo parcial será siempre aquel

que sus horas laboradas en promedio diario resulten inferiores a 4 horas diarias sin importar si los días a la semana que trabaje sean cinco o seis. Estamos pues, frente a una norma que se limita a proponer un límite de horas diarias que debe trabajar una persona bajo esta modalidad para poder ser considerado como tal pero no toma en consideración que al precisar que tendrá que ser siempre menor a cuatro horas limita el acceso a contar con el reconocimiento de la CTS y protección frente al despido arbitrario puesto que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS N°003-97, en su artículo 22, y la Ley de CTS – DS N°001-97 en su artículo 4 respectivamente solo reconocen estos derechos a quienes laboren como mínimo 4 horas diarias. Por lo tanto la ejecutora evaluó si se debería realizar el cambio pertinente para que **no** se permita la existencia de contratos laborales de tiempo parcial con una jornada laboral que en promedio diario resulte inferior o mayor a cuatro (4) horas diarias; sino que esta sea siempre igual a 4 horas diarias, de este modo blindaríamos a los trabajadores frente a un potencial abuso por parte del empleador al incurrir en un despido arbitrario y el correcto acceso o reconocimiento del beneficio laboral de la CTS puesto que encuadraría en las especificaciones o requisitos anteriormente mencionados en las normas base para su reconocimiento.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los legisladores realizar un mayor análisis y modificaciones a las normas laborales concernientes a la modalidad de trabajo a tiempo parcial, específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - DS N° 001-96, ya que como se ha demostrado a través del desarrollo del presente trabajo de investigación existe una problemática significativa y relevante puesto que en la actualidad la norma en cuestión no es lo suficientemente clara para determinar o conceptualizar que es un trabajador a tiempo parcial. Además, esta carente e ineficaz legislación deja sin reconocimiento de todos los derechos laborales y beneficios sociales a los trabajadores contratados bajo la citada modalidad; en el caso en concreto estos son dos: el derecho a la protección contra despido arbitrario y el reconocimiento del beneficio social de la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Se recomienda a los administradores de justicia, en especial a los jueces de todas las instancias a aplicar las normas que versen sobre el trabajo a tiempo parcial con arreglo al principio de legalidad y con aplicación del control difuso para darle reconocimiento del derecho constitucional de protección contra despido arbitrario a los trabajadores a tiempo parcial, debido a que la actual normativa no contempla forma alguna de reconocer este derecho por encontrarse elaborada de manera defectuosa o ineficaz y sobre todo, y lo más importante, la propia normativa sobre el tópico en cuestión contradice de manera arbitraria a la propia constitución política del Perú.

Se recomienda a los legisladores respetar las normas de carácter internacional, puesto que en la actualidad el Perú ha suscrito y es parte del convenio internacional OIT 52 de la Organización Internacional del Trabajo el cual consigna que todo trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones pagadas luego de un año de trabajo, estas vacaciones deberán ser de 6 días como mínimo. Actualmente el Perú aun no implementa de forma taxativa este reconocimiento para las personas que laboran a tiempo parcial a pesar de que los empleados bajo esta modalidad de contratación son parte de los trabajadores a los cuales el convenio protege.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ARCE ORTIZ, Elmer. (2013) "Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias". Lima, Palestra, ISBN: 9786124047985, pp. 348-376.

ALVAREZ RAMIREZ, Fernando (1985) "Compensación por tiempo de servicios". Lima, PUCP, pp. 458-477.

Alcover, C.M. (2002) "*El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*". Málaga, pp. 105-116.

BLANCAS, Carlos. (2015) "Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo". Lima, Palestra, ISBN: 9786124218408, pp. 256-274.

CALDERÓN PAREDES, Cecilia. (2015) "La inexistencia de estabilidad laboral en el régimen de trabajo a tiempo parcial como manifestación de la vulneración del trabajo decente en el Perú". En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, SPDTSS, pp. 293-309.

GARCÍA, Alonso. (1972) "El Despido". Madrid, pp. 376-387.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2015) "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Gaceta Jurídica.

Calvo Gallego Francisco (2014), Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal. España, pp. 96-108.

Cavas Martínez, Faustino (2017), El Empleo Temporal Irregular en el Sector Público. España, pp. 65-70.

Centro de Derechos de Mujeres (2014), Empleo temporal por horas y los derechos humanos laborales. Honduras, pp. 76-84.

Cuadros Luque, Fernando (2018), "Rigidez laboral" y contratación temporal en el Perú. Entre el mito y la falacia. Lima, pp. 206-214.

"Derechos Individuales y Colectivos de Trabajo"(2018), Congreso de la República. Biblioteca César Vallejo. Lima, pp. 58-76.

Ibarra, María (2017), Desventajas de la contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Colombia, pp. 68-82.

Jaramillo, Miguel; Almonacid, Julio; De la Flor, Luciana (2017), Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001. Lima, pp. 184-193.

López Cumbre, Lourdes (2016), Novedades sobre la utilización abusiva de los contratos temporales. España, pp. 207-215.

Rodríguez Gutiérrez (2015), César Contratos Temporales y Ciclo Económico. España. Universidad de Zaragoza, pp. 51-59.

Sociedad Nacional de Industrias (2009), Los contratos sujetos a modalidad y su tiempo máximo de renovación. Lima, pp. 196- 201.

Saldaña Taboada, Humberto (2015), Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú. Lima, pp. 36-48.

Organización Internacional del Trabajo (2016), El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Suiza, pp. 15- 28.

Augusto Valenzuela Herrera presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo”. Artículo “LAS CONTRATACIONES DE TIEMPO PARCIAL”, (2003).

Carlos Cornejo Vargas, Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor de la universidad ESAN y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Artículo “ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA CONTRATACION LABORAL” (2011).

Elmer Noé Huamán Estrada, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. Artículo “EL CONTRATO LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEY LABORAL PERUANA. DEFICIENCIAS E INCONGRUENCIAS DE UNA INSUFICIENTE REGULACIÓN NACIONAL” (2018).

Elver Arce Ortiz, Abogado por la PUCP y Doctor en derecho por la Universidad de Cádiz. Artículo “EL LABERINTO NORMATIVO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL” (2011).

Juan Antonio Altés Tárrega (2019-España). Realizó un artículo llamado El Contrato a Tiempo Parcial: Reflexiones sobre su Régimen Jurídico, Flexibilidad

y Precariedad [artículo rescatado de la Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social].

Tesis - Giancarlo Gayoso Gamboa (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 [tesis de segunda especialización, Universidad Católica del Perú].

Tesis - Gabriela Irene Salazar López (2020-Guatemala). Análisis Jurídico de Contrato a Tiempo Parcial [tesis de título profesional de abogado, Universidad de San Carlos de Guatemala].

Tesis - Leo Giomar Quispe Limpe (2007). *“La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”* [tesis de título profesional de abogado, Universidad Andina del Cuzco].

Tesis - Julio Fernando Galarreta Otiniano (2019). La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú [tesis de título profesional de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego].

Tesis - María Cárdenas Ramos (2016). El Periodo Vacacional de los Trabajadores Part Time [tesis de título profesional de abogado, Universidad de Piura].

Tesis - Nailea Víquez Agüero (2017-Costa Rica). Problemática Jurídica Derivada de la Ausencia de Regulación Legal en Relación con Jornadas Mixta, Acumulativa, semanal, Parcial y Rotativa [tesis de título profesional de abogado, Universidad de Costa Rica].

Jurisprudencia nacional EXP. N. 0 00734-2013-PA/TC del Tribunal Constitucional.

Jurisprudencia nacional EXP. N.º 03355-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional.

Jurisprudencia nacional EXP. N.º 03419-2011-PA/TC del Tribunal Constitucional.

Constitución Política del Perú.



Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo.

Ley General de Trabajo.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728.

Reglamento de Ley de Fomento al Empleo N° 001-96.

Informe del Ministerio de Trabajo N° 136-2018.

-Boletín informativo del Ministerio de Trabajo. Disponible en:  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF JO  
RNADA\\_TRABAJO.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JO<br/>RNADA_TRABAJO.pdf)

- “El Boletín de Economía Laboral” realizado por el Ministerio de Trabajo  
en colaboración con Programa de Estadísticas y estudios Laborales en el año  
1998. Disponible en:  
<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/bel08.pdf>

## ANEXO 3

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título: <u>Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial</u></b>				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS JURÍDICOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO JURÍDICO GENERAL	CATEGORÍA 01	ENFOQUE
¿Es necesario un análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento en lo concerniente a la modalidad de trabajo a tiempo parcial?	Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial.	Es necesario analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento en lo que respecta a los conceptos del trabajo a tiempo parcial.	Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.	Cualitativo
				TIPO DE INVESTIGACIÓN
				Básica
				NIVEL DE INVESTIGACIÓN
				Descriptivo
				DISEÑO
				Teoría Fundamentada
				PARTICIPANTES
Los participantes de la investigación fueron 6 abogados especialistas en derecho laboral.				
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS				
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO	SUB-CATEGORÍAS 01	Entrevista- Análisis Documental
	Concluir si necesario realizar una modificación a la Ley de	Es necesario llevar a cabo una modificación de la normativa laboral,	Propósito de la Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<p>¿Es necesaria una reforma legal en lo que respecta a la modalidad de trabajo a tiempo parcial en el Perú a efectos de que se reconozca el acceso a la protección contra despido arbitrario y el reconocimiento de CTS?</p>	<p>Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.</p>	<p>específicamente a los artículos 11 y 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo – D.S N° 001-96.</p>	<p>La Jornada Laboral ordinaria y de tiempo parcial.</p> <p><b>CATEGORÍA 02</b></p> <p>Derechos laborales y beneficios sociales no reconocidos a los trabajadores a Tiempo Parcial.</p> <p><b>SUB-CATEGORÍAS 02</b></p> <p>Indemnización por despido arbitrario.</p> <p>Compensación por tiempo de servicios.</p>	<p>Guía de entrevista- Guía de análisis documental.</p>
---	---	--	---	---

## ANEXO 4

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.	Modalidad de contratación laboral donde los trabajadores laboran menos de 4 horas diarias en promedio semanal.	La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable	Propósito de la Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial.
			La Jornada Laboral ordinaria y de tiempo parcial.
Derechos laborales y beneficios sociales no reconocidos a los trabajadores a Tiempo Parcial.	Derechos laborales y beneficios sociales que no son reconocidos por la legislación a los trabajadores a tiempo parcial.	Derechos laborales y beneficios sociales que no se les otorga a los trabajadores a tiempo parcial debido a que la legislación excluye de estos beneficios a todos los trabajadores que no trabajen como mínimo 4 horas o más al día en promedio semanal	Indemnización por despido arbitrario.
			Compensación por tiempo de servicios.

## ANEXO 5



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Urtiza Regal Carlos Alberto  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**  
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Mayra Alejandra Chinchay Reyes

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%
-----

Lima, 10 de octubre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 09803484 Telf: 997059885

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca  
 IV.1. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo – Lima Norte  
 I.2. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**  
 I.3. Autor(A) de instrumento: Chinchay Reyes Mayra Alejandra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%
-----

Lima, 10 de octubre del 2020

  
**ACETO LUCA**  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 48974953    Tel: 910190409

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**  
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Chinchay Reyes Mayra Alejandra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%
-----

Lima, 10 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 09919088    Tel: 963347510

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** "Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad laboral D.L. N° 728 y su Reglamento D.S. N° 001-96 TR sobre la exclusión de Derechos y Beneficios Laborales en la Modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial"

**Entrevistado:**.....

**Cargo/profesión/grado académico:**.....

**Institución:**.....

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la exclusión de Derechos y Beneficios Laborales en la Modalidad de Trabajo a tiempo parcial.
---

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

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

2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

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





3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

---

---

---

---

---

---

---

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente realizar una modificación de la legislación laboral con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.

#### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

---

---

---

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial ?

---

---

---

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

---

---

---

---

---

---

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

---

---

---

---

---

---

.....  
Firma del entrevistado

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Objetivo General:** Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial.

**AUTOR (A):** Mayra Alejandra Chinchay Reyes

**FECHA:** 03 de diciembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
'LAS CONTRATACIONES DE TIEMPO PARCIAL', Augusto Valenzuela Herrera presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo" (2003)	El trabajo tiempo parcial es igual que un contrato de régimen ordinario ya que en ambos se presenta la existencia de los cuatro elementos necesarios para ser considerado como tal: empleador, trabajador, el servicio prestado, y el pago. Pero verdaderamente la modalidad de trabajo a tiempo parcial y su duración es siempre menor a la duración de la jornada laboral ordinaria pero este criterio no tiene por qué ser diferenciador o excluyente de derechos como la protección contra despido arbitrario puesto que su valoración no es cuantitativa, sino que atiende a un carácter de derecho constitucionalmente reconocido.	Se debe dar el mismo reconocimiento en cuestión de derechos y beneficios a los trabajadores a tiempo parcial y los de jornada das o modalidades ordinarias basado en la naturaleza de la relación laboral.	Se llegó certeza que al trabajo a tiempo parcial se le debe dar el mismo reconocimiento y valoración como se le otorga a una jornada laboral ordinaria, ya que la naturaleza de ambas modalidades de trabajo es generar una relación laboral (empleador-trabajador), subordinación y prestación de servicio, por el cual la normativa no puede limitarse a otorgarle menos beneficios si la mano de obra es la misma, por el cual la legislación debe darle el mismo tratamiento jurídico, reconocimiento de beneficios laborales a los trabajadores subordinados a este tipo de modalidad que no han sido respaldados adecuadamente por la normativa.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Objetivo General:** Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial.

**AUTOR (A):** Mayra Alejandra Chinchay Reyes

**FECHA:** 03 de diciembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
'EL LABERINTO NORMATIVO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL', ELVER ARCE ORTIZ, Abogado por la PUCP y Doctor en derecho por la Universidad de Cádiz. (2011)	La escasa atención y rigor normativo del contrato a tiempo parcial es lo que ha convertido en una de las modalidades de contrato de trabajo más utilizadas, debido a que la propia norma niega o excluye del reconocimiento de CTS y protección contra despido arbitrario a todos los contratos de tiempo parcial que son pactados por debajo de 4 hora diarias en promedio semanal, solo basta con pactar contratos de 3 horas 45 minutos para poder negarles la CTS y la protección contra despido arbitrario. Lo que demuestra que mientras más barato sea el pago por el trabajo realizado más atractivo será generan empleo.	La precariedad normativa sobre el tópico materia de estudio es la razón por la cual esta modalidad es la más utilizada para contratar debido a que la propia norma excluye el reconocimiento de CTS y protección contra despido arbitrario a los trabajadores a tiempo parcial.	La creación de este tipo de modalidad era contratar a más personal en determinados turnos que otorguen su mano de obra pero con una remuneración inferior al de una jornada ordinaria, por el cual este tipo de modalidad tiene desventaja que afectan al trabajador ya que las deficiencias que tiene el marco normativo laboral es limitado al momento de generar este tipo de contrato que le recorta beneficios laborales fundamentales y dejándolo en un estado de desprotección .

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Objetivo Específico:** Concluir si es pertinente realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario

**AUTOR (A):** Mayra Alejandra Chinchay Reyes

**FECHA:** 03 de diciembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
'ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA CONTRATACION LABORAL" de Carlos Cornejo Vargas, Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor de la universidad ESAN y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). (2011)	Es posible intentar definir al contrato de trabajo a tiempo parcial apuntando lo que la doctrina nacional señala que es aquel "(...) que, en oposición al contrato de trabajo a tiempo completo, presenta una jornada de trabajo reducida, es decir, menor a la jornada habitual u ordinaria establecida en el centro de trabajo o, en su defecto, menor a las 8 horas diarias y 48 semanales (...)". En efecto, como su nombre lo indica, el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que no se ejecuta a tiempo completo; sin embargo, afirmar que es aquel que se ejecuta en una jornada reducida resulta demasiado vago, impreciso y genérico, sobre todo, si luego se agrega que es el que se ejecuta en una	Se realiza un análisis de lo que la legislación nacional dicta con referencia al trabajo a tiempo parcial y se concluye que existe una carencia e ineficaz definición sobre qué es el trabajo a tiempo parcial y por lo tanto no se tiene claridad sobre los criterios que se deben tomar en cuenta para el reconocimiento de todos los derechos y beneficios laborales a los trabajadores a tiempo parcial.	la artífice del presente trabajo de investigación arribó a la certeza que el autor del citado artículo señala de manera precisa y clara que existe una carencia e ineficiente definición de lo que debe entenderse por trabajo a tiempo parcial, por esta situación es que no se puede saber con exactitud cuáles son los parámetros que deben tomarse en cuenta para establecer la pertinencia del reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales como la protección contra el despido arbitrario y la CTS y

	<p>jornada laboral menor a la máxima permitida por la Ley. Complementando lo anterior, hay quienes afirman que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se ejecuta con "(...) una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo (...)" ; lo que en mi opinión personal resulta ser más exacto que la afirmación anterior, pues el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se ejecuta en una jornada laboral sensiblemente menor a la jornada a tiempo completo, la que normalmente coincide con la jornada máxima legal o está muy cerca de ella. Empero, para perfilar al contrato de trabajo a tiempo parcial en términos legales, la última de las definiciones propuestas tampoco es suficiente, pues le falta precisión. El problema no se resuelve fácilmente recurriendo a lo establecido en la legislación laboral vigente, pues siendo coherente con la ausencia de una definición del contrato de trabajo, tampoco existe una definición del contrato de trabajo a tiempo parcial. Lo que existe en nuestra legislación es una referencia al citado contrato en función de la duración de la jornada diaria en promedio semanal, lo que para algunos peca por defecto (...) (p. 6, 7).</p>		<p>que urge realizar modificaciones normativas a fin de aclarar dichos aspectos.</p>
--	---	--	--

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Objetivo Específico:** Concluir si es pertinente realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario

**AUTOR (A):** Mayra Alejandra Chinchay Reyes

**FECHA:** 03 de diciembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>“EL CONTRATO LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEY LABORAL PERUANA. DEFICIENCIAS E INCONGRUENCIAS DE UNA INSUFICIENTE REGULACIÓN NACIONAL” de Elmer Noé Huamán Estrada, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. (2018).</p>	<p><i>Existen dos criterios diferenciadores de los derechos y beneficios laborales otorgados, los que atienden a el número de horas trabajadas se les denomina cuantitativos y los que atienden a otras razones por el solo hecho de ser trabajador se les llama cualitativos. Mientras los beneficios cuantitativos se otorgan basados en proporcionalidad, los cualitativos no. Esa es la razón por la cual los trabajadores a tiempo parcial reciben los beneficios que se les otorga actualmente en proporción a las horas trabajadas, el ejemplo más claro es la remuneración, que es menor a la que reciben los trabajadores de jornadas ordinarias.</i></p>	<p>Se realiza un análisis de lo que la legislación nacional dicta con referencia al trabajo a tiempo parcial y se concluye que no existen razones lógico jurídicas que justifiquen la exclusión del reconocimiento de CTS y protección contra el despido arbitrario.</p>	<p>La autora de la presente investigación encontró que el autor del citado artículo señala que no existe razón lógica, dogmática y legal para privar del derecho a la protección contra despido arbitrario y el beneficio social de CTS a los trabajadores subordinados a la contratación a tiempo parcial y</p>

	<p><i>El sistema jurídico actual contiene exclusión de beneficios y derechos para aquellos que trabajen menos de 4 horas diarias, estos son: la compensación por tiempo de servicios y la protección contra despido arbitrario, analizaremos cada uno de ellos para determinar si es legal o válida la naturaleza de su exclusión.</i></p> <p><i>Sobre la CTS no se encuentra alguna razón para que se de exclusión a los trabajadores a tiempo parcial debido a que si bien este es un beneficio cualitativo tiene un carácter indemnizatorio por la ruptura del vínculo laboral y no se entiende por qué no se debe otorgar a un trabajador bajo la cuestionada modalidad frente a su desempleo, despido o renuncia.</i></p> <p><i>Sobre la indemnización por despido arbitrario, simplemente no se encuentra razón o alguna lógica válida para su exclusión puesto que es derecho constitucionalmente reconocido y que protege a todo trabajador frente a un eventual despido sin mediar causa justa. Además también está reconocido en la legislación internacional, en el convenio de la Organización Mundial del Trabajo N° 158, el cual expresa todo trabajador tiene derecho a la protección contra despido arbitrario.</i></p>		<p>ampara dicha afirmación es principios constitucionales tales como la igual ante la ley y el derecho al trabajo, además de precisar que en la legislación y convenios de carácter internacional se declara que se debe de reconocer todos los derechos y beneficios sociales a los trabajadores sin distinción, convenio que el Perú no ha firmado, dejando claro así que no existe justificación legal para dejar de entender la necesidad de una modificación normativa con respecto al trabajo a tiempo parcial en la coyuntura nacional.</p>
--	---	--	--



## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial**

**Entrevistado: LUIS ALBERTO SERRANO DIAZ.....**

**Cargo/profesión/grado académico: SUPERVISOR INSPECTOR/ABOGADO/DOCENTE**

**Institución: SUNAFIL/ UNMSM**

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

Es el trabajo realizado en una jornada menor o inferior a la jornada completa, en el caso peruano menor en promedio diario de 4 horas

2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

Específicamente en relación a las vacaciones, el convenio OIT 52 señala que todo trabajador debe tener vacaciones mínimamente de seis días al año, por tanto, en la norma nacional debería incorporarse.

-----

3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

Es necesario regular, la modalidad de tiempo parcial, actualmente la normativa es muy escasa, deja muchos vacíos en una modalidad que cada vez se usa con más frecuencia. Lo cual provoca vulneraciones laborales a los beneficios sociales. Se debe tomar en cuenta el Convenio OIT n° 175.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.

### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

Si estoy de acuerdo, debido a que desarrollan una labor al igual que otro trabajador de tiempo completo, salvo por la cantidad de horas, no obstante, debe regularse, el monto que correspondería, el cual sería proporcional a las horas laboradas. En este caso también debería modificarse el TUO de la Ley de CTS, D.S. 001-97-TR.

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

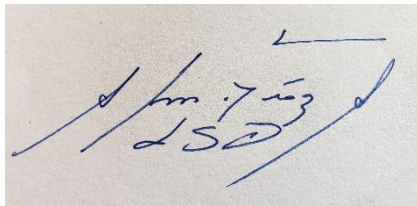
En concordancia con la Constitución Política del Perú, artículos 22, 27, debería brindarse esta protección. El trabajo es un deber y un derecho.

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

Básicamente es una exclusión legal.

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

En efecto son necesarias las modificaciones, concuerdo con los puntos señalados por la tesista. Regular la CTS, vacaciones mínimamente lo establecido en el Convenio OIT 52 y protección contra el despido.



.....

Firma del entrevistado

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Entrevistado:** Leniks Manuel León Acosta

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado independiente/ Abogado/ Magister

**Institución:** Centro de Conciliación Extrajudicial “Acuerdos Sabáticos”

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

*Trabajo a tiempo parcial es todo tipo de trabajo en el cual el trabajador no cumple el horario completo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, sino que cumple horas de trabajo semanal que dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, dan una jornada diaria menor de 4 horas diarias, y respecto del cual no se aplican ciertos derechos y beneficios laborales que solamente se aplican al trabajador a tiempo completo.*

2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

*Me parece que, al no aplicarse ciertos beneficios laborales al trabajador a tiempo parcial, beneficios tales como la CTS, la indemnización por despido*

*arbitrario y el descanso vacacional, se estarían vulnerando sus derechos, siendo que podrían dárselos de forma proporcional a las horas de trabajo realizadas.*

3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

*Considero que los derechos y beneficios laborales que les son negados si deberían ser aplicados, en el caso de los beneficios como la compensación por tiempo de servicios, podrían ser aplicados de forma proporcional a las horas trabajadas, lo mismo en lo referido al descanso vacacional; y en cuanto a la indemnización por despido arbitrario, sería adecuado que esta sea aplicada solamente cuando el trabajador a tiempo parcial tenga una determinada cantidad de tiempo trabajando.*

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.

### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

*Si, en verdad estaría de acuerdo que aplicase la CTS a la modalidad de trabajo a tiempo parcial, debido a que sigue siendo un trabajador y cumple una función dentro de la empresa, por otro lado, sigue aplicándose el principio de protección al trabajador que dirige el derecho laboral, ya que el trabajador a tiempo parcial sigue siendo parte importante del sistema de producción, así como sigue siendo la parte en desventaja de dicho sistema, por lo cual si considero necesario que se le aplique la totalidad de los derechos y beneficios sociales.*

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

*Sí, la verdad me parece que debería ser protegido contra el despido arbitrario, debido a lo señalado en la respuesta a la pregunta 4; sin embargo, me parece que debido a la cantidad de horas trabajadas, debería aplicarse dicha protección solamente a partir del primer o segundo año de trabajo en la empresa.*

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

*Se entiende que los trabajadores que laboran menos de 4 horas al día en la empresa, no les resulta aplicable estos derechos y beneficios sociales debido a que se considera que por la cantidad de horas laboradas y su aporte a la empresa, no serían parte importante del sistema de producción de la misma, entendiéndose como trabajadores no comprometidos con la misma, lo cual deriva en que no se le apliquen todos los derechos y beneficios laborales que si se aplican al trabajador a tiempo completo, tomando como base su relación, aporte y compromiso con la empresa.*

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

*Obviamente que, si me parece que se debería aplicar los derechos y beneficios laborales, en este sentido, es necesario para esto aplicar modificaciones a la legislación laboral, en lo relativo al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR, así como el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, así como el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – D.S. N° 001-97-TR, igualmente el Decreto Legislativo N° 713 Ley que regula el descanso vacacional, estas son todas las normas que deberían ser modificadas, en el sentido de que señalan como requisito mínimo para la aplicación de las mismas el realizar jornadas de trabajo de 4 horas o más, siendo que este requisito debería ser sacado de toda la normativa laboral.*

**ABOGADO**  
N° 713  
Reg. C.A.L. 62032

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial**

**Entrevistado: Enrique Jordán Laos Jaramillo**

**Cargo/profesión/grado académico: /ABOGADO/ DOCENTE/ MAGISTER**

**Institución: UCV**

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

Es el trabajo realizado en una jornada menor o inferior a la jornada completa, en el caso peruano menor en promedio semanal resulte de 4 horas diarias.

2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

Considero que vulnera los derechos de protección contra despido arbitrario y la no otorgación de CTS.

-----

3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

Es necesario regular, la modalidad de tiempo parcial, actualmente la normativa es muy escasa, deja muchos vacíos en una modalidad que cada vez se usa con más frecuencia. Lo cual provoca vulneraciones laborales a los beneficios sociales.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.

#### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

Estoy totalmente de acuerdo, debido a que desarrollan una labor al igual que otro trabajador de tiempo completo, salvo por la cantidad de horas, por lo tanto, debe regularse, el monto que correspondería sería proporcional a las horas laboradas.

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

Está consagrado en la Constitución Política del Perú, artículos 22, 27, debería brindarse esta protección.

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?



En razón a que los trabajadores a tiempo parcial no se les considera como trabajadores comprometidos con la empresa y que no desarrollan el mismo trabajo que un asalariado a tiempo completo en relación a la carga laboral.

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

En efecto son necesarias las modificaciones regular la CTS, protección contra el despido y vacaciones mínimamente lo establecido en el Convenio OIT 52.



**Enrique Jordán Laos Jaramillo**  
ABOGADO DE LIMA  
Registro CAL 45000  
Dr. en Derecho

.....  
Firma del entrevistado

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Entrevistado:** Enrique Arturo Guerrero Gonzales

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado, Contraloría General de la República, Profesor de la Escuela Nacional de Control.

**Institución:** Contraloría General de la República

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

Son aquellos que se suscriben considerando la temporalidad de los servicios prestados por el trabajador.

2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

No los vulnera toda vez que su celebración obedece a la temporalidad de los servicios objeto de contratación, siendo por tanto excepcionales. El problema surge cuando este tipo de contratación es utilizado de manera indiscriminada por la mayoría de empleadores.

3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

Sí, resulta necesario. Los modelos de contratos generan confusión en la práctica. Debería regularse menos modalidades contractuales a fin de darle una mayor eficacia a los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario

### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

Es necesario, toda vez que los derechos laborales tienen la categoría de irrenunciables.

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

Es necesario. Sin embargo, el TC ha dictado sentencias protectoras que garantizan estos derechos.

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

La legislación laboral vigente si le reconoce estos derechos a los trabajadores sujetos a modalidad contractual y por tanto, temporales.

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

Resulta necesario regular las modalidades contractuales así como el tema concerniente al despido del trabajador con contrato de trabajo sujeto a modalidad.

ENRIQUE ARTURO GUERRERO GONZALEZ  
DNI N° 09631138

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Entrevistado:** Erwin Joel Vargas Valladares

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado/ Abogado/ Magister

**Institución:** INDECOPÍ

---

### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?  
*Se entiende por trabajo a tiempo parcial es el tipo de trabajo en el cual el trabajador no cumple el horario completo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, sino que cumple horas de trabajo semanal que dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, dan una jornada diaria menor de 4 horas diarias.*
2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?
3. *Considero que si, al no aplicarse ciertos beneficios laborales al trabajador a tiempo parcial, beneficios tales como la CTS y la indemnización por despido arbitrario, se estarían vulnerando sus derechos, siendo que podrían dárselos de forma proporcional a las horas de trabajo realizadas.*
4. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

*Considero que si se deberían aplicar cambios, en el caso de los beneficios como la compensación por tiempo de servicios, podrían ser aplicados de forma proporcional a las horas trabajadas y en cuanto a la protección por despido arbitrario, sería adecuado que esta sea aplicada por igual a todo trabajador por estar enmarcado en la Constitución.*

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario.

### **Preguntas:**

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

*Estoy de acuerdo que aplicase la CTS a la modalidad de trabajo a tiempo parcial, debido a que sigue siendo un trabajador y cumple una función dentro de la empresa, por otro lado, sigue aplicándose el principio de protección al trabajador que dirige el derecho laboral, ya que el trabajador a tiempo parcial sigue siendo parte importante del sistema de producción, así como sigue siendo la parte en desventaja de dicho sistema, por lo cual si considero necesario que se le aplique la totalidad de los derechos y beneficios sociales.*

6. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

*Sí, me parece que debería ser protegido contra el despido arbitrario, puesto que es un derecho reconocido constitucionalmente.*

7. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

*Se entiende que los trabajadores que laboran menos de 4 horas al día en la empresa, no les resulta aplicable estos derechos y beneficios sociales debido a que se considera que por la cantidad de horas laboradas y su aporte a la empresa, no serían parte importante del sistema de producción de la misma, entendiéndose como trabajadores no comprometidos con la misma, lo cual deriva en que no se le apliquen todos los derechos y beneficios laborales que si se aplican al trabajador a tiempo completo, tomando como base su relación, aporte y compromiso con la empresa. Además hay que resaltar que la mayor parte de las personas contratadas bajo esta modalidad son jóvenes entre 18 y 25 años de edad, muchas veces en busca de su primer trabajo formal.*

8. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

*Obviamente que, si me parece que se debería aplicar los derechos y beneficios laborales, en este sentido, es necesario para esto aplicar modificaciones a la legislación laboral, en lo relativo al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR, así como el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, así como el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – D.S. N° 001-97-TR, igualmente el Decreto Legislativo N° 713 – Ley que regula el descanso vacacional, estas son todas las normas que deberían ser modificadas, en el sentido de que señalan como requisito mínimo para la aplicación de las mismas el realizar jornadas de trabajo de 4 horas o más, siendo que este requisito debería ser sacado de toda la normativa laboral.*

  
-----  
**Erwin J. Vargas Valladares**  
**ABOGADO**  
**REG CAL 76328**

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** 'Análisis normativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial

**Entrevistado:** JULIO CESAR DIAZ PAZ .....

**Cargo/profesión/grado académico:**.....DOCENTE A TIEMPO PARCIAL – ABOGADO – DOCTOR DN DERECHO

**Institución:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.....

---

### OBJETIVO GENERAL

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Analizar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial en el Perú.</li></ul> |
|--|

### Preguntas:

1. ¿Qué entiende Usted por trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación nacional?

Es el trabajo que se realiza a tiempo parcial, bajo las condiciones desarrollados en un contrato suscritos por las partes, en donde, se van establecer las condiciones de trabajo, el pago y la causales de termino de contrato y ante el incumplimiento se podrá interponer la resolución de contrato al sobrevenir alguna causal posterior a su celebración,



2. ¿Considera Usted que la actual normativa sobre trabajo a tiempo parcial vulnera derechos y beneficios laborales?

No considero que vulnera los derechos de trabajador, por considerar que el trabajo a tiempo parcial se desarrolla en acuerdo entre las partes ambos se benefician y más aún, una de las características de los contratos es que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda. Los beneficios que no le corresponde es el pago de la compensación de tiempo de servicio, la indemnización por despido arbitrario el descanso vacacional cuando la jornada mínima sea de 04 horas

3. ¿Considera Usted que es necesario corregir la legislación laboral respecto a la modalidad de contratación a tiempo parcial? ¿Por qué?

Considero que no es necesario corregir la legislación laboral, porque los vacíos que se han desarrollado por esta relación laboral ha sido desarrollado ampliamente en la jurisprudencia y más aún, se ha establecido que el contrato a tiempo parcial es un contrato de naturaleza jurídica.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Concluir si es pertinente o necesario realizar una modificación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento con respecto al trabajo a tiempo parcial para efectos del reconocimiento del beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS y la protección contra despido arbitrario

### **Preguntas:**

4. ¿Está de acuerdo con que se reconozca el beneficio de compensación por tiempo de servicios CTS en la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

No considero que se deba reconocer la CTS en la modalidad de contratación de trabajo, bajo los siguientes fundamentos: a) por la modalidad del contrato desarrollado por las partes, b) las características propias del contrato c) por la mutua satisfacción de la labor desarrollada.

5. ¿Está de acuerdo con que se reconozca la protección contra el despido arbitrario en la modalidad de contratación a tiempo parcial?

Esta modalidad de contratación a tiempo parcial, se desarrolla en base a un contrato de naturaleza indeterminada, con cláusulas definidas, no considero que se pudiera configurar el despido arbitrario, lo que considero que podría desarrollarse es un incumplimiento del contrato, lo que permitiría que la parte afectada recurra al Poder Judicial a fin de buscar tutela jurídica.

6. ¿Conoce Usted cuales son las razones o justificación por las cuales no se le reconoce CTS y protección contra el despido arbitrario a los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo parcial?

Considero que no se le reconoce la CTS y la protección contra el despido arbitrario, por la modalidad del contrato y de las características propias características del contrato (contrato de naturaleza indeterminada).

7. ¿Considera Usted que es necesario realizar modificaciones a las normas laborales sobre el trabajo a tiempo parcial? De ser así, ¿cuáles son sus propuestas normativas de modificación?

No considero que se deba realizar modificaciones a las normas laborales.

JULIO CESAR DIAZ PAZ

.....  
Firma del entrevistado