



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La Exclusión de Beneficios Sociales en contratos sujeto a
modalidad por necesidades del mercado en la Micro y Pequeña
Empresa en el Perú.**

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

AUTOR:

Adrianzén Román, Luis Rahit (ORCID: 0000-0002-4922-4385)

ASESOR

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

La vida, me puso una prueba muy fuerte al inicio de mis estudios universitarios, y sé que desde el cielo siempre me acompaña en cada acto que realizo. Ahora que estoy a un paso de lograr mi meta profesional, todo este esfuerzo se lo dedico a mi padre, a mi madre y a mi hermano, cada uno tuvo un rol muy importante en este camino muy duro.

Todo este esfuerzo es para ustedes, familia.

Rahit Adrianzen

AGRADECIMIENTO

Tus esfuerzos fueron valiosos y tu amor es para mí invaluable, gracias a tu arduo trabajo como profesora lograste educarme, me proporcionaste cada cosa que he necesitado en la vida. Tus enseñanzas las aplico cada día y por todo te tengo mucho por que agradecer.

Te doy las gracias, madre.

Rahit Adrianzen

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variable y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de Especialistas.	14
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de Variables	37
ANEXO N° 05: Tabla de Confiabilidad de Instrumento	51

Índice de figuras

Figura 1: Examinar detalladamente la exclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el ordenamiento jurídico, con respeto a los contratos a tiempo parcial y cuál sería la afectación hacía el trabajador.	17
Figura 2: Caracterizar detalladamente al contrato a tiempo Parcial, según las Leyes Laborales.	19
Figura 3: Evaluar si es Inconstitucional el Artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	21
Figura 4: Evaluar si es inconstitucional el Artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	21
Figura 5: Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas	23
Figura 6: Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas.	24

RESUMEN

La investigación en curso se titula “La Exclusión de Beneficios Sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la Micro y Pequeña Empresa en el Perú”, es de tipo descriptivo, su diseño es no experimental. La formulación del problema de investigación es ¿Cómo la desnaturalización de contrato sujeto a su modalidad y la exclusión de beneficios sociales, afectan al trabajador a tiempo parcial? Los contratos a tiempo parcial se deben entender como aquel contrato donde la prestación de servicios del trabajador se pueda desarrollar en un tiempo menor de cuatro horas diarias en promedio. La hipótesis se centra, en cuanto mayor sea la inclusión de los beneficios sociales sobre la labor del trabajador a tiempo parcial, se contribuye a la no desnaturalización de contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado. El objetivo general se enfoca en analizar la necesidad de inclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el ordenamiento jurídico, con respecto a los contratos a tiempo parcial y cuál sería la afectación hacía el trabajador. Se concluye que existe un conflicto de Normas al excluir el derecho de la protección frente al despido arbitrario y al goce de vacaciones del trabajador a tiempo parcial.

Palabras clave: Contratos a tiempo parcial, flexibilización laboral, beneficios sociales, derecho de trabajo

ABSTRACT

The investigation ongoing is entitled "The Exclusion of Social Benefits in contracts subject to the modality by market needs in Micro and Small Enterprises in Peru", it is descriptive, its design is non-experimental. The formulation of the research problem is how the denaturalization of the contract subject to its modality and the exclusion of social benefits, corresponding to the part-time worker? Part-time contracts should be understood as a contract where the provision of worker services can be carried out in less than four hours a day on average. The hypothesis focuses, the greater the inclusion of social benefits on the workforce of part-time work of the part-time workers, it contributes to the non-denaturing of the contract subject to market need modality. The general objective is focused on analyzing the need to include some social benefits not contemplated in the legal system, with respect to part-time contracts and what would be the effect on the worker. It is concluded that there is a conflict of rules by excluding the right of protection against arbitrary dismissal and the enjoyment of vacations for part-time workers.

Keywords: Part-time contracts, labor flexibility, social benefits, labor rights.

I. INTRODUCCIÓN

Al referirse de Derecho del trabajo, se debe observar que aproximadamente dos décadas atrás, donde apareció la figura de la flexibilización en las relaciones laborales en el Perú y por el cual, tuvo que adaptarse a las distintas realidades políticas, sociales y económicas, donde se evidencia la relación laboral entre el empleador y el trabajador, surgiendo nuevas modalidades de contratación, así como nuevas exigencias sociales y/o jurídicas, en el cual, el derecho del trabajo ha tenido que reaccionar sin perder su esencial carácter tuitivo. La flexibilización fue una propuesta de solución para agotar con el mal que sigue dañando al ámbito laboral del país, nos estamos refiriendo a la informalidad; y dichos resultados no fue como se esperaba.

Los analistas económicos están considerando que de acuerdo al panorama de la economía internacional, la contratación laboral tradicional, viene hacer los de plazo indeterminado y a tiempo completo; ya no se considera como eje para satisfacer las necesidades empresariales sino como obstáculo para hacer frente a los efectos de la crisis financiera a nivel mundial.

Asimismo como el autor Cruzado(2018) en su tesis señala, que la relación laboral pasó de ser absoluta a relativa, ya que en la práctica, los contratos a modalidad, el contrato a tiempo parcial, así como el uso de la intermediación y tercerización laboral, tienen preminencia sobre la contratación a plazo indefinido, dejando de lado al principio de continuidad.

Se estima que las necesidades de las empresas, buscan una mayor productividad, es por ello, que dirigen su mirada empresarial a las otras modalidades o tácticas de contratación, como lo regula la normativa en respecto a los contratos laborales temporales, los contratos indirectos y el contrato a tiempo parcial. Puntalmente el último contrato se está utilizando mayormente, a pesar que es uno de los temas menos abordados por la regulación laboral.

Uno de los sistemas legales propio de la flexibilización laboral, que se distingue por la escasa regulación normativa, se trata de la contratación a tiempo parcial. La falta de análisis en la contratación de los trabajadores a tiempo parcial en el país, se debe especialmente a la falta de normativa y los escasos estudios doctrinarios; sobre este tipo de contrato, han determinado que nuestra legislación sufre una ausencia de definición y a nivel nacional solo hay unos cuantos estudios doctrinarios sobre esta figura. Sin embargo la definición e interpretación del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, manifiesta que los empleadores son obligados a registrar los contratos de trabajo, donde el promedio de horas diarias debe ser inferior a cuatro, según Arce (2008).

En este contexto, sé asume que en el artículo 11 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo aprobado de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que como requisito mínimo para los contratos a tiempo parcial, sea de cuatro horas diarias de labor, mientras que el artículo 12 de

la misma Ley, nos refleja que para cumplir con el requisito de cuatro horas en los sucesos, en que la jornada semanal de trabajo se divida entre cinco o seis días, “según corresponda”, tenga como un resultado menor de cuatro horas diarias. (Huamán , 2019)

La Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 18749-2016, Lima, imparte que “La interpretación correcta que debe efectuarse a la frase “según corresponda” comprendida en el artículo 12 Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, está referida a obtener un promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador”. Pero sin embargo en nuestra opinión, que de probar el exceso de la jornada de cuatros horas es habitual, se estaría generando una desnaturalización al contrato de trabajo. Así como en la práctica laboral, en la doctrina y en la jurisprudencia, ha llevado a la interpretación tanto el sector empresarial, Poder Judicial, el Ministerio Publico, a considerar que la contratación a tiempo parcial, es aquel que tiene una jornada de trabajo menor de cuatro horas diarias en promedio de la semana.

Esta es la razón por el cual se realiza la siguiente investigación, que se basará en estudiar los casos que el ordenamiento no contempla con respeto al pago de cierto beneficios sociales, es por ello que en la realidad existe algunos debates que indican que los trabajadores a tiempo parcial, puedan o no tener el beneficio de las “Horas extraordinarias” o llamado también como “Sobretiempo”, al igual que el otorgamiento del periodo de “Refrigerio” ya que no existe regulación expresa.

Conforme a lo expuesto, aunque parezca redundante, que los contratos a tiempo parcial, se debe entender como aquel contrato, en el cual la prestación de servicios del trabajador se desarrolle en un menor de cuatros horas diarias en promedio, como requisito para gozar de determinados beneficios sociales que corresponde al régimen laboral de la actividad privada, pero no aquellos beneficios que corresponden a los trabajadores de jornada completa como es la protección al despido arbitrario, el descanso vacacional remunerado y a la compensación por tiempo de servicio.

Es necesario especificar, que para el crecimiento económico de una región y a nivel nacional, son importante las pequeñas y micro empresas, que según el estudio de concentración sectorial de las MIPYME, en los periodos de 2012 hasta el 2017, ha tenido una evolución considerable y en particular en la Región Piura, tiene un porcentaje de crecimiento anual de 4.5, que es un total de 84,675 MIPYME formales, determinado en base a la Ley N° 30056, ahora por lado, en el ámbito de la informalidad que es un problema existente, ya que en el año 2017 el porcentaje total a nivel nacional rodea por el 48.4% y la estimación del estudio es de 1,751,050 de MIPYMES informales, según lo que establece Ministerio de la Producción(2018)

Es por ello, que en el caso excepcional de la realidad que se vive producto de la pandemia mundial, donde las encuestas y estudios sacan a relucir un porcentaje sorprendente de desempleo y ahora, con la propuesta del Gobierno Central que se encuentra en marcha la reactivación de la economía del país; va ser necesario

atender los cambios principales de la demanda de mercado y se va a requerir la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de las personas.

La investigación que se sintetiza en formular como problema de investigación, se enuncia en los siguientes términos: ¿Cómo la desnaturalización de contrato sujeto a su modalidad y la exclusión de beneficios sociales, afectan al trabajador a tiempo parcial en el Perú?

Esta investigación es necesaria, para conocer la falta de análisis del contrato a tiempo parcial, respecto con la exclusión de algunos beneficios que no existe regulación expresa; la **justificación** se iniciara desde el **ámbito teórico** donde se va a sustentar con los antecedentes nacional e internacional que existen en el entorno al tipo de contrato en referencia, a la vez se dará a conocer aspectos fundamentales sobre la Flexibilidad en el derecho del trabajo, teniendo en consideración, las nuevas necesidades empresariales y sus nuevas modalidades de contratación, siendo el derecho fundamental de trabajar libremente de acuerdo a Ley.

Al estudiar la realidad en su contexto natural, se aplicara la utilización de medios para la recolección de información en su gran variedad, como entrevistas, textos doctrinarios, revistas jurídicas, tesis de investigación, jurisprudencia, casuística y la valides del instrumento (cuestionario). Todo esto se basa en el **ámbito metodológico** cuantitativo, con la finalidad de obtener un amplio estudio interpretativo con referencia al contrato a tiempo parcial en el Perú.

Ahora bien en el **ámbito práctico**, permitirá hacer un análisis interpretativo del contrato a tiempo parcial, teniendo como guía la doctrina y la normativa de las Leyes Laborales, esto nos permitirá aclarar algunos vacíos de la regulación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como objetivo general de la investigación se enfocará en:

- Analizar la necesidad de inclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el ordenamiento jurídico, con respecto a los contratos a tiempo parcial y cuál sería la afectación hacía el trabajador.

Los Objetivos Específicos son:

- Caracterizar detalladamente al contrato a tiempo parcial, según la Leyes Laborales en el Perú.
- Evaluar si es inconstitucional el Artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas.

La hipótesis planteada se centra, en cuanto mayor sea la inclusión de los beneficios sociales sobre la labor del trabajador a tiempo parcial, se contribuye a la no desnaturalización de contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado.

II. MARCO TEÓRICO.

Con relación a los antecedentes que existen en la investigación, se han podido obtener a nivel nacional los siguientes:

Según Ponce (2014) en su tesis que tiene como título *“Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los Docentes en condición de contratados de las Universidades UCV, UPN y UPAO”*, el estudio fue realizado para obtener el grado de Abogado. Tuvo como objetivo general, es establecer, cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y los requisitos que establece el respectivo contrato. A lo que manifiesta la autora dentro de su investigación, es que la figura de la flexibilización se da con el propósito de preservar la facilidad económica de la empresa, con se esto busca generar puestos de trabajo y reducir la rigidez de las normas. Teniendo como población a los docentes de cada respectiva universidad y su muestra se basó en 2523 contratos de trabajo. Llegando a la conclusión, que si hubiera una necesaria libertad de las partes, se puede cometer un fraude en diversas oportunidades, al instante de firmar los contratos, sin que exista un correcto consenso.

Respecto al estudio realizado por Palomino (2016), en su tesis que tiene como título *“Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo”*, investigación que fue realizada para obtener el grado de Maestra en Derecho. Se observa que el objetivo general, es establecer la realidad jurídica de los trabajadores que están contratados por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo mientras el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057. Hubo un estudio descriptivo en esta investigación. De modo de conclusión obtenida en dicha investigación, nos hace referencia que en la actualidad las Instituciones Públicas, que utilizan la modalidad de contratación para sus trabajadores que son conocidos como servidores públicos, bajo el régimen laboral privado, que se estipula en el Decreto Legislativo N° 728, su regulación percibe las normas del derecho público, claramente a las normas presupuestales y de control; así produciendo un régimen mixto que en la actualidad se verifica en la gran mayoría de Instituciones del Estado. (Referido a la desnaturalización de vínculo laboral).

Con respecto a la definición del Contrato a Tiempo Parcial, según la investigación realizada por Galarreta (2019) con el título de tesis *“La reforma legal del contrato a tiempo parcial en el Perú”*, la investigación del estudio fue realizado para obtener el grado de Abogado. Los aportes de esta investigación se basan en resolver la desregulación del contrato a tiempo parcial, encontrando una concordancia con nuestra investigación donde especificamos la falta de análisis en la regulación normativa con respecto a dicho contrato. El autor pretende generar un conocimiento nuevo que será contribuido a las fuentes del derecho y así desde una perspectiva de ámbito práctico, poderle dar solución a la desprotección, en un significativo sector de trabajadores del país. Como tipo de investigación es aplicada, descriptiva y documental. Por lo que se llevó a la conclusión que se imparte en esta investigación, es sobre el fundamento esencial de este tipo de contrato a tiempo

parcial en donde se evidencia la flexibilización laboral, este tipo de contrato se elaboró en beneficio a las empresa y así potenciar su productividad; descartando el modelo antiguo de contratación donde se aplicaba el uso desmedido del empleado y de su protección radicalmente por el Derecho Laboral.

Además la investigación realizada por Quispe (2017) titulada como *“La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”*, investigación que fue realizada para obtener el grado de Abogado. El autor le da un enfoque cualitativo a su investigación por la razón que sus conclusiones están dirigidas al análisis interpretativo y argumentativo sobre el fenómeno jurídico de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial, direccionando como un instituto jurídico del Derecho Laboral regulado en el Perú. Por otra parte que la utilidad metodológica pueda motivar y aportar información para estudios jurídicos posteriores. De acuerdo a su tipo de investigación se aplicó la jurídica propositiva. Tenemos que resaltar mediante una conclusión, que penosamente nuestra Legislación Laboral Peruana, no vislumbra alguna definición precisa con respecto al contrato a tiempo parcial, más bien se aprecia una ilustración débil e inicua en el contorno de la aplicación de la jornada de trabajo.

Según Castro (2018) habiendo como título de tesis *“La discriminación legal en el Perú ¿Se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el Derecho a la igualdad y a la no discriminación?”*, investigación que fue realizada para obtener el grado de segunda especialidad en Derecho. La realidad problemática de esta investigación donde verifica que existe una contradicción entre la normativa nacional que regula la contratación del trabajador a tiempo parcial y el derecho a la igualdad, determinado en la Constitución Política del Perú. Dándole un enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo. Por lo que se obtuvo la siguiente conclusión, que en la jornada de trabajo, no existe argumento claro, que logre respaldar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; es prioritario implantar que los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales al igual que los trabajadores a jornada completa, pero teniendo en cuenta la proporción a las horas trabajadas, a fin de impedir un declive excesivo en los costos de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo.

Con relación a los antecedentes que existen en la investigación, se han podido obtener a nivel internacional los siguientes:

Según Paucar (2014) en su tesis titulada *“La Renuncia Forzada como consecuencia del Hostigamiento Laboral en Legislación Ecuatoriana”*, investigación que fue realiza para obtener el grado de Abogado. Como objetivo general de ésta investigación es de analizar la estabilidad laboral del sector público y privado ecuatoriano, y sus consecuencias en casos de acoso laboral por parte del empleador. El autor manifiesta que se debe modificar la legislación laboral en Ecuador ya que se requiere flexibilizar el régimen de contratación y sobre todo las garantías de estabilidad.

Asimismo se llegó a la conclusión de ésta investigación, que evidentemente el acoso laboral se configura como las conductas hostiles en las relaciones interpersonales en el ambiente laboral, ejecutada de manera reiterada y sistemática, con el objetivo de producir un daño psicológico al trabajador; donde se puede evidenciar una postura de indefensión y desvalimiento y todo ello con el propósito de alcanzar su autoeliminación.

Según Espín (2015) en su revista de investigación titulada "*El Contrato a Tiempo Parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo*", estudio realizado en España; el objetivo de ésta investigación, es abordar el intereses que se sitúa en los datos alarmantes que se derivan de los estudios sociológicos y estadísticos más recientes. En su aporte doctrinario se recalca la pregunta que establece para contextualizar el empleo a tiempo parcial: ¿Qué es el empleo a tiempo parcial?, en ese sentido, describe que el contrato a tiempo parcial es una norma urbana, como ocasión para que las personas puedan mejorar sus vidas laborales con vistas a preparar la jubilación correspondiente, a las vez sitúa, al contrato a tiempo parcial entre las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo dirigidas a la promoción y generación para hombres y mujeres.

Llegando a la conclusión de ésta investigación, donde se ha puntualizado; si el contrato a tiempo parcial es de modalidad contractual o es una manera de organizar el tiempo de trabajo; y que de acuerdo a la jurisprudencia se sostiene que verdaderamente es una modalidad contractual, en cambio el régimen ordenación de la jornada permitirá la flexibilidad y la adaptación de acuerdo las necesidades requeridas en el ámbito empresarial.

Además según la investigación realizada por Valle (2017) Catedrático de la Universidad de Pompeu Fabra, en su revista de investigación titulada: "*El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como respuesta inadecuada al desempleo juvenil*", estudio fue realizado en España; el objetivo de ésta investigación se basa en un problema estructural sobre el desempleo juvenil y su difícil solución legislativa que se ha visto agravado por la crisis económica en España desde el año 2008. En su aporte Doctrinario precisa que el contrato a tiempo parcial, va a existir ciertas ventajas para los empleadores, ya que por un lado resulta menos oneroso contratar a un trabajador y por el lado se basa en los honorarios y las cargas de Seguridad Social, se van a reducir en proporción a la reducción de la jornada de trabajo, todo lo ante mencionado se refleja en que este tipo de contrato precariza las condiciones laborales del trabajador y el futuro acceso a prestaciones de Seguridad Social en condiciones de igualdad frente a trabajadores con jornada completa. Como una conclusión sobre ésta investigación se tiene que decir que el contrato a tiempo parcial, es beneficioso para los contratantes, ya que por una parte las remuneraciones son menos costosas y los beneficios sociales son reducidos de acuerdo a la disminución de la jornada de trabajo. Éste tipo de contrato es ideal para el trabajador que desee posibilitar la atención a las responsabilidades personales, familiares, académicas, afectivas e íntimas y otras.

Es necesario decir que la exploración jurídica que se está desarrollando, se trata de un tema que hasta en la actualidad se encuentra en un debate por la falta de análisis normativo de nuestra Legislación Laboral peruana, es por ello, que ésta tesis no se ha basado en alguna investigación, que haya tratado con anterioridad la temática en desarrollo. La realización del estudio de los antecedentes planteados sobre la materia, no está direccionada únicamente al ámbito nacional sino se ha extraído doctrina pertinente en un nivel internacional. Principalmente que atañe a la contratación laboral, sobre los principios del derecho del trabajo y como último análisis sobre los beneficios sociales correspondientes al trabajador a tiempo parcial, y a la vez, al estudio de la legislación nacional, jurisprudencia pertinente y normativa extranjera. A continuación se analiza las definiciones y teorías donde se fundamenta el presente estudio.

El derecho del trabajo se desprende del derecho civil, parcialmente de la perspectiva histórica, ya que su antigüedad no supera los doscientos años atrás. Para entender los argumentos de esta separación, se debe restaurar un dato jurídico de considerables repercusiones sociales, que son los principios que sugiere el ordenamiento civil según Neves (2018), en lo esencial el derecho trabajo como explica Boza (2020), se establece como la solución jurídica que el Derecho ofrece a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos

La historia ha enseñado que el trabajo forma parte de la vida del hombre y que en sus inicios, la finalidad era la mera subsistencia, que había que trabajar para poder vivir; con el paso de los tiempos, fue cambiando donde el hombre trabajaba a través del cual podría expresar su personalidad y determinar su poder. A mitad del siglo XVIII y en las décadas de 1830 y 1840, en el Reino Unido se iniciaba la Revolución Industrial, donde las innovaciones de esta primera revolución se extendieron por todo Europa y la rápida expansión del mercado y el surgimiento de grandes capitales que llevaron a muchas personas a ofrecer su fuerza de trabajo frente a los empleadores, por cambio de una remuneración y se mostraba la figura de la subordinación, es aquí donde se apreciaba la desigualdad de posiciones.

No tardó en nacer una reacción de necesidad para obtener un empleo y así fue creciendo mucho mayor que las posibilidades de encontrarlo, dado esta situación el empleador con su única voluntad de establecer los derechos y obligaciones entre los sujetos. Esto llevo a un periodo de una exagerada explotación de la mano de obra, sin antecedentes en la historia: remuneraciones miserables, jornadas fatigantes, pésimas condiciones de salud y de seguridad, y un sinfín de situaciones.

A ésta situación se le conoció como la “Cuestión Social” a la que eran sometidos los trabajadores. Surgen así dos ideologías en relación con este fenómeno: el socialismo propugnado por Karl Marx, basado en la lucha de clases; y el socialcristiano basado en la doctrina social de la iglesia católica expuesta en la encíclica *Rerum Novarum* del papa León XIII, que ponía en el centro de la cuestión

la reafirmación de principios éticos y religiosos en las relaciones de trabajo según (Ferro, 2019) en su libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú.

La afectación que tuvieron los mismos trabajadores por este sistema y alentados por el pensamiento anarquista y socialista, pese que anteriormente los ordenamientos penales, consideraban un delito la existencia y funcionamiento del instrumento esencial para una lucha, nos estamos refiriendo a la organización sindical, esta representación sindical era vista como un impedimento al libre funcionamiento del mercado. Durante el transcurso del tiempo se fueron formando y consolidando, hasta llegar a constituir una verdadera amenaza contra el régimen económico y político. Los principales afectados tenían conciencia de que la única manera de presionar al gobierno, para la fijación de una reglamentación básica para las relaciones laborales, era con las constantes luchas, con el fin de lograr un régimen de trabajo menos agobiante.

El Derecho en general, no podía permanecer ajeno a la realidad existente de esos tiempos, es por eso que nace el derecho del trabajo, cuyo principio protector o llamado también principio tuitivo, tenía una clara vocación y protección del más débil, el trabajador.

Desde la postura de la Flexibilización como Doctrina en el Perú, se tiene que el debate sobre la flexibilidad involucra a la propia esencia del Derecho laboral, puesto que incide en la finalidad y orientación de la norma, cuestionando la concepción tradicional que se ha tenido a su respecto. Se puede hablar en esta materia de una teoría y de una contra-teoría, de una tesis y de una antítesis; la teoría es la versión tradicional, que se expresa en dos principios básicos, el principio tuitivo y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales según lo señala (Ermida, 1992)

Este pensamiento ha sido habitualmente entendido de otras variables que pueden incurrir en la relación de trabajo. Fundamentalmente, se le admite con libertad respecto de la variable económica. La ideología predominante que sea, en materia económica, se ha entendido al Derecho del trabajo con independencia de la Economía, y aún se podría entenderse en una suerte de concepto de lo social por sobre lo económico.

La flexibilización, se da para proteger la viabilidad económica de la empresa, cuya es la que da origen a puestos de trabajo, donde se puede ver que la perspectiva del objetivo es reducir la rigidez de la normativa para aumentar el empleo, la inversión o la competitividad internacional. Sin embargo, la flexibilidad no es sugerida sino para desmejorar los derechos de los trabajadores enunciados por dichas normas, lo que termina beneficiando únicamente a las ambiciones empresariales.

Han pasado más de veinte años desde que se vivió una de las crisis trascendental en todos los sectores de la economía en el país, como consecuencia del tiempo de gobierno aprista y se hizo notorio las pérdidas de desempleo generadas; esto llevo al crecimiento de la actividad independiente y del sector de informalidad que hasta en la actualidad se mantiene; se originaron figuras como la liberalización económica

y la apertura comercial, además se implementó en el Perú, una reforma de flexibilización laboral cuyos principales lineamientos se mantienen hasta el día de hoy, salvo algunos ajustes puntuales. La flexibilización laboral, no es la falta de conocimiento o la desprotección de un derecho, sino la adaptación de las relaciones que implican ajustes en los comportamientos individuales o colectivos a los constantes cambios que se van originando en el tiempo, en la que opera el Derecho de trabajo.

Flexibilizar conlleva a adecuarse a las nuevas condiciones de trabajo y del costo de la mano de obra, ampliando las posibilidades de contrataciones atípicas, reduciendo la exposición a los riesgos que implican los cambios bruscos del mercado; ampliando el ejercicio del *iurus variandi* y facilitando la rotación laboral a cambio de una adecuada prestación en el desempleo según (De los Heros, 1996).

Es así, que se comparte la postura de la Flexibilización como Doctrina en el Perú; cabe decir, que la flexibilización compromete a la misma esencia del derecho laboral, ya que incurre en el propósito y orientación de la norma; objetando el concepto que se tenía a su respecto. La flexibilidad no debe ser definida como un artilugio dispuesto a efectuar modificaciones de aspecto normativo en materia de trabajo, asimismo como una figura de llevar a cabo cualquier tipo de acción de forma eficaz y apropiada a las obligaciones establecidas de cada entidad o sujeto.

Referirse a Reforma Laboral, es decir sobre el conjunto de normas expedidas en los años de 1990 y 1991, donde se unificaron en la legislación los derechos de los empleados y obreros, lo cual constituyó un significativo progreso en materia de la fijación de beneficios y de igualdad de derechos. Como el descanso semanal, con esto se produjo la derogación del jornal dominical para otorgarle al trabajador, el derecho a recibir un pago por el día de descanso. Siempre buscando el privilegio del trabajador, se daba la figura del incentivo a la asistencia puntual (De los Heros, 1996).

También podemos decir que el otorgamiento de feriados, fue un beneficio para el trabajador que tiene como derecho de recibir una remuneración proporcionada y sin diferenciar el tipo de trabajo realizado. Por último la Flexibilización de la jornada de trabajo que se han flexibilizado, igualando a las normas de derecho vacacional y la solidificación de beneficios por Compensación por Tiempo de Servicio, eliminando la diferencia entre el trabajadores empleados y obreros a ese respecto. Lo más caracterizado en la Ley Laboral peruana, es garantizar el pago oportuno al cese, convirtiendo al trabajador como sujeto de crédito.

Además la reforma laboral individual, se basa en regular las relaciones individuales de trabajo en beneficio del empleador, en cada una de las etapas de la contratación; nos referimos desde el primer acto o inicio (contratación), en el pleno desarrollo de las actividades laborales (facilidades de la modificación de condiciones y tiempo de trabajo) y por último el fin o la extinción donde se va a producir la eliminación de la estabilidad laboral.

Sin embargo la reforma laboral colectivo, en sus primordiales características de las relaciones colectivas de trabajo, consistían en un sutil intervencionismo estatal, una recóndita brecha entre derecho y realidad, debilitamiento y fraccionamiento sindicales, la falta de cohesión de las organizaciones de empleadores, débil rol rector del Ministerio de Trabajo, en la intervención de la solución de los conflictos y un conjunto de limitaciones normativas al ejercicio del derecho de huelga, según (División de Desarrollo Social Santiago, 2012)

Además la reforma como protección social, durante la historia, nuestro país nos enseña, que está determinado por sus sistemas de protección social de alcance limitado, resultado de una forma económica y socio-cultural, en gran medida de sus intervenciones. Un importante elemento de los sistemas de protección social fue la ejecución del plan de lucha contra la pobreza y el plan sociales, que se manifestaron como paliativos a las crisis económica de los noventa. Se implementó reformas como en materia de salud y pensiones (Vidal, Cuadros, y Sánchez, 2012).

De acuerdo a la Constitución Política del Perú vigente, en su ámbito de protección, establece diversos derechos fundamentales, otorgados para la convivencia armoniosa dentro de una sociedad; que está sujeta a un ordenamiento jurídico. Uno de los derechos fundamentales de la persona, es el de trabajar libremente de acuerdo a ley, que implica que la causa como el objeto del trabajo debe ser lícito y responder al orden público. Es por ello que debemos decir que la Constitución Política del Perú imparte una ideología proteccionista pues toda persona requerirá de un trabajo con el propósito de complacer sus necesidades tanto materiales, como personas, afectivas y otros.

En la mitad del siglo XIX, se da a conocer lo que es el Derecho Laboral, que sin lugar a duda, fue un obstáculo para el empleador, ya que lo limita en actuar en el transcurso de las relaciones de trabajo, implantando las malas situaciones en que se pueda desarrollar la relación laboral. Esta circunstancia llevó a la necesidad del proteccionismo donde la figura del Estado, era evidentemente, el que impartía paz social y del bien común; donde se establecerá normas que avale a todas las personas, entre ellos los trabajadores. El Derecho Laboral debe ser, por tanto, proteccionista y es un deber de la autoridad así hacerlo y lo hará fijando condiciones mínimas sobre las cuales deben desarrollarse las relaciones laborales, las que deben ser garantizadas con la consagración del principio de la irrenunciabilidad para el trabajador de los derechos conferidos según (Elgueta, 2010).

La salvaguardia que se establece de acuerdo a la Constitución Política del Perú concerniente a proteger al más vulnerable (el trabajador) orientado al principio tuitivo, nos lleva decir que la contratación a tiempo parcial en su reducción de beneficios sociales, se va a originar una afectación en el goce de algunos de ellos, como el Descanso Vacacional, Protección al Despido Arbitrario y la Compensación por Tiempo de Servicio. Con respecto a los dos primeros beneficios, se encuentran sujetos a cuestionamientos, ya que envuelve a derechos fundamentales, sin tener la intención de impartir una profunda investigación de este punto, situaremos en evidencia que al no concederles las vacaciones transgrede directamente la

Constitución Política del Perú, así como al Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT (C175), el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la OIT (C132) y su Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT (R182) y por último al Protocolo de San Salvador.

Sobre el último beneficio social antes mencionado, debemos decir que no se consta de algún Fundamento Constitucional que pueda sustentar una norma que junto con restringir al Principio de Protección contra el despido arbitrario a una jornada laboral reducida, termina demostrando una desigualdad, desequilibrio y en un daño al trabajador.

Sin duda alguna, con lo dicho anteriormente debemos recalcar que se configura el regreso a la figura del despido como poder absoluto del empleador; por lo cual se le da un poder sin límite al decidir la conclusión de una relación de trabajo y sin causa alguna, argumentado bajo el Principio de la Autonomía de Voluntad. Esta situación configura un acto de agresión, incompatibilidad con el sentido del principio protector, que termina por desconocer la defensa de la persona, su dignidad y el verdadero fin del trabajo según (Franco, 2020).

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Santalla (2010) para que una investigación sea exitosa en gran escala, todo depende del investigador o especialista, cuando decida inquirir acerca de una problemática apropiadamente correcta, por el contrario, el fracaso se originará, si existe un problema de una errónea formulación. Para esto se requiere utilizar diversas técnicas adecuadas, para que un problema bien planteado y sustentado de manera sólida en la teoría y los resultados prácticos, se cree que es evidente la correcta recolección de datos y de análisis acertados, lo mismo que la delicada interpretación de los resultados con base en los conocimientos que se emplearon en el sustento de la investigación.

La investigación que se encuentra en desarrollo, es de tipo descriptivo-explicativo, en razón que permite visualizar el contenido de una hipótesis y un marco teórico muy exacto, por lo que se necesitará de una orientación exquisita de los instrumentos metodológicos, que permitirán contrastar la hipótesis.

Por otro lado, el diseño de investigación que se abordará, está referida al diseño no experimental transversal descriptivo, ya que se busca como objetivo, investigar la forma que consiste en situarse en una o más variables, dentro de un conjunto de individuos, objetos, situaciones y otros, así facilitar su descripción.

Bajo los alcances antes dichos, cabe resaltar, lo que se hará en esta investigación básica, es prestar atención, aquellos fenómenos en su contexto natural, así llegar a un análisis correspondiente y poder determinar si la escasez de regulación en la normativa laboral peruana, afecta los trabajadores a tiempo parcial que tenga un contrato sujeto a modalidad.

3.2 Variable y operacionalización.

De acuerdo con Argentina (2010) es importante que el investigador, dentro de sus principales cualidades, es que sea curioso, en función de la curiosidad, permitirá que su ámbito de estudio sea muy amplio durante cada etapa de la investigación y a la vez necesita ser observador, con la finalidad que sea capaz de descubrir ideas que lo motiven a seguir investigando sobre lo mismo.

Cada clase de variable, en concreto; su expresión debe ser en un lenguaje claro, precisando sus límites y evitando las ambigüedades. Porque se considera que contiene algún elemento importante en el esclarecimiento de un problema, a la vez sufren de cambios o varían en cuanto a cantidad y calidad, ya que son medible.

Se considerará las siguientes variables en ésta investigación y la matriz de Operacionalización se encontrará en el anexo 01.

Variable Independiente: La Exclusión de Beneficios en los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad por Necesidades del Mercado.

Por su parte Franco (2020), hace referencia que la naturaleza protectora del Estado en proteger al trabajador dentro de una relación laboral por debajo del principio de centralidad del individuo; resultaría inevitable una modificación legislativa que avale una verdadera protección en los beneficios excluidos en este tipo de contrato como es el despido arbitrario.

Sí bien es cierto, que se mencionó anteriormente sobre un alcance en referencia a los Contratos a Tiempo Parcial, se debe puntualizar, que este tipo de contrato por su naturaleza, implica una regulación jurídica muy complicada, ya que es necesario una norma, que permita un acomodo a la realidad de una jornada de trabajo inferior, frente a la posibilidad de una afectación existente en contra del trabajador que lleva a cabo su labor dentro de una jornada ordinaria.

Variable de Dependiente: La Micro y Pequeña Empresa en el Perú

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2006) manifiesta que las microempresas es la oportunidad, para el avance de la creatividad propia al desarrollo de la comunidad y de esta manera a la fortaleza de la distribución económica de los países. Desde la perspectiva más general, las microempresas son iniciadas para el objetivo de generar ingresos personales o familiares.

De este modo la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa Ley N° 28015, en su artículo 2 sobre la definición, se observa que la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Por su parte Robledo (2014) señala que, población es todo aquel universo total que se puntualiza en función de las propiedades que sus integrantes deben tener, para ello se implantan criterios de exclusión. La definición adecuada que se debe dar a población, sería que es todo el universo de estudio y por consiguiente es un conexo para elegir la muestra siempre que se efectúen determinados criterios.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), que toda investigación en su naturaleza tiene que existir transparencia, así como estar sometida a juicio, a análisis y así ser copiada y esta práctica únicamente es factible si el investigador precisa puntualmente su población estudiada y hace evidente el desarrollo de selección de muestra. Por otro lado en una investigación cuantitativa, la muestra viene ser un subgrupo de la población que va ser utilizada y sobre el cuál se recogerán los datos correspondientes.

Finalmente, se tiene que el muestreo según Ochoa (2015) es el transcurso para distinguir un grupo de individuos de una población, con el propósito de estudiarlos y caracterizarlos del total de la población, en efecto es una técnica que se emplea para seleccionar del total de la población, una muestra que sea accesible para el investigador.

Dentro de este orden de ideas, la población que se basará en la investigación planteada, se conformará por veinte y cinco (25) Abogados Especialistas en Derecho Laboral que ejercen docencia en las Universidades Privadas en la ciudad de Piura y que se encuentren licenciadas por Sunedu.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En esta perspectiva de la técnica de recolección de los datos que se emplearán en la presente investigación es de tipo encuesta y que de acuerdo al autor Tamayo y Tamayo (2003) permitirá dar la solución a los problemas en conocimientos descriptivos como de relación de variables, después de la recolección de información de acuerdo al diseño establecido que alegue el tenacidad de la información obtenida.

Se empleará como instrumento de datos, un cuestionario que el mismo estará basado de 10 preguntas. De esta manera para el autor Hernández, Fernández y Baptista (2015) hace referencia que esté tipo de instrumento

empleado es uno de los mas utilizados para la recolección de datos y al citar a Chasteauneuf (2009) indica que el cuestionario viene ser un conjunto de preguntas respecto a las variables planteada en la investigación. **(El instrumento planteado a los Especialistas en Derecho Laboral que ejercen Docencia Universitaria se encontrará en el Anexo 2)**

La validación del instrumento de la investigación que se encuentra en desarrollo, será efectuada por el Criterio de Validación de Experto, el mismo que va a contener los datos personales del experto en la materia y para su evaluación tendrán como criterios los siguientes: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, así para su valoración se analizará con los calificativos siguientes: excelente, muy bueno, aceptable y deficiente y para su finalización, el experto consignará su firma como señal de su aprobación. **(Anexo 05 – Constancias y fichas de validación del Instrumento)**

Se obtuvo con la validación de tres (03) Expertos en temas de Derecho Laboral y sus calificativos fueron los siguientes:

Tabla 1: Validación de Especialistas.

ESPECIALISTAS	NIVEL DE CALIFICACIÓN
Mag. Helder C. Lujan Segura	Excelente
Mag. Braulio Idelgar Calle Vega	Muy Bueno / Excelente
Mag. Gilmer Tapia Burga	Bueno / Muy Bueno

El estudio de confiabilidad de esta investigación, es a través del Programa Estadístico Informativo SPSS en su versión 25, donde se procesaron las preguntas comprendidas en el instrumento de recolección de datos, por consiguiente su análisis de variables y datos, se alcanzó como resultado de confiabilidad: Alfa de Cronbach 0,958, con 10 componentes procesados, en efecto constituye un nivel de confiabilidad aceptable. **(Anexo 06 – Tabla de Confiabilidad del Instrumento).**

3.5 Procedimientos.

Para distinguir los pasos empleados en el procedimiento del instrumento de recolección de datos, se dividirá en cinco (05) párrafos estrictamente detallados:

Dentro de este orden de ideas, **el primer paso empleado** se definió lo que es la respectiva población y muestra que se aplicará dentro del instrumento de recolección de datos, se debe señalar que está constituida por 25 Abogados Expertos en Derecho Laboral que ejercen Docencia en las Universidades Privadas en la ciudad de Piura y que se encuentren Licenciada por Sunedu.

Ahora bien como **segundo paso empleado** se inició con la redacción del instrumento de recolección de datos, que se basa en un cuestionario con 10 preguntas, sin duda fueron formuladas teniendo presente lo estipulado en los indicadores de la Matriz de Operacionalización de Variables.

En su **tercer paso empleado** se empleará la validación del instrumento, por el cual se le planteó a los tres (03) expertos en temas de Derecho Laboral, que tienen conocimiento en el tema metodológico con la finalidad que puedan evaluar la precisión, coherencia y pertinencia del instrumento antes de aplicarse a la muestra planteada.

A su vez en el **cuarto paso empleado** se trata de determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de recolección de datos con la aplicación del Programa Estadísticos Informativos SPSS en su versión 25 y que es a través de una prueba piloto, con el fin que el resultado obtenido en el Alfa de Cronbach fue favorable

Por lo tanto en el **quinto paso empleado** se efectuará la aplicación del instrumento ya validado y con la confiabilidad de la muestra establecida, la forma que se aplicará el instrumento será de manera anónima para lo cual se necesitará que el encuestado indique con seguridad y veracidad, de manera de poder obtener datos necesarios que ayuden en la investigación. Debe señalarse que el instrumento se aplicará de forma presencial y a la vez virtual con la ayuda de medios tecnológicos.

3.6 Método de análisis de datos.

De esta manera la presente investigación en función de lo planteado, se utilizó el Programa Estadísticos Informativo SPSS en su versión 25, donde se procesaron las preguntas comprendidas en el instrumento de recolección de datos, por consiguiente su análisis de variables y datos, se alcanzó como resultado de confiabilidad: Alfa de Cronbach 0,958, con 10 componentes procesados, posteriormente poder interpretar y representar los resultados en gráficos estadísticos y tablas correspondientes.

En la medida que el método de análisis de datos que se aplicará, es el método teórico de Triangulación Hermenéutica por lo tanto el Autor Cisterna (2005) manifiesta en la relación a la idea, que es la selección de información oportuna que concierne con la materia de estudio, a continuación se ejecuta una triangulación en el cotejo de información de los sujetos que se le aplicó el cuestionario en concordancia con cada pregunta planteada y dentro de la esencia de la investigación cuenta con un corpus de resultados para lograr una triangulación o un análisis con las citas bibliográficas y con el marco teórico.

3.7 Aspectos éticos.

La investigación que se encuentra en curso está reflejada en una problemática causada por la ausencia normativa que rige a los contratos a tiempo parcial, estando que para el soporte de la misma, se ha compendiado información útil de diferentes fuentes bibliográficas, que cuentan con la confiabilidad debida para este estudio, entre ellos libros, artículos jurídicos encontrados en sitios web, páginas web, lo mismos que han sido plasmados para la presente investigación, siempre respetando con los lineamientos establecidos para las citas conforme a las normas APA. Se tuvo en cuenta que la recolección de datos si bien el encuestado lo desarrollará de manera anonima, se contará con un aprobación informada de los individuos que participen en la misma, por otro lado los datos conseguidos se procesarán con la mayor credibilidad posible, con el fin de obtener los resultados que cooperen a esta investigación, por tanto se afirma que han respetado los principios éticos.

IV. RESULTADOS

La investigación en curso, busca un análisis sobre la Exclusión de beneficios sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la Micro y Pequeña Empresa en el Perú, para ello se estableció un cuestionario, mediante el cual se conseguirá con el objetivo de la investigación; el cuestionario está dirigido Abogados Especialistas en Derecho Laboral que ejercen docencia en las Universidades Privadas en la ciudad de Piura y que se encuentren licenciadas por sunedu.

En lo correspondiente al **Objetivo General**, está interpretado en los siguientes resultados:

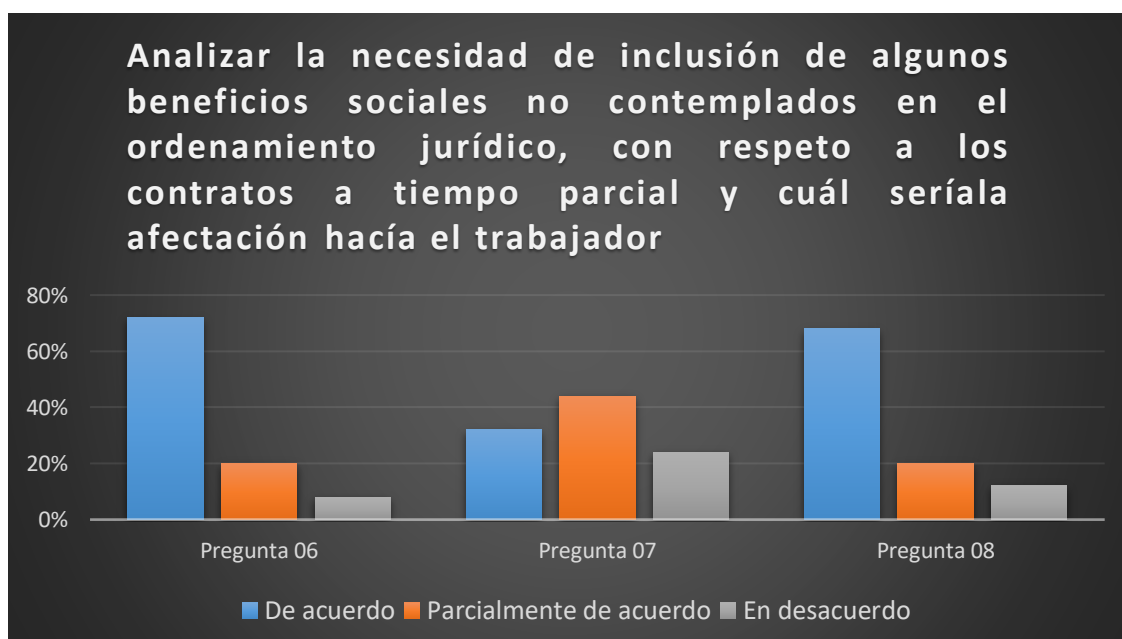


Figura 1: Analizar la necesidad de inclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el ordenamiento jurídico, con respeto a los contratos a tiempo parcial y cuál sería la afectación hacia el trabajador.

Interpretación:

En la sexta interrogante formulada que fue: ¿Se estaría vulnerando el derecho constitucional de gozar el descanso vacacional, a los trabajadores a tiempo parcial que tienen como jornada menos de cuatros horas diarias de labor? Se obtuvo que el 72% manifiestan estar de acuerdo a que se vulnera el derecho constitucional y que se está afectando directamente al trabajador; mientras que el 20% expresan estar parcialmente de acuerdo y por último el 8% de la población encuestada consideran que no se estaría vulnerando ningún derecho constitucional y menos se estaría afectando a un trabajador que tiene contrato a tiempo parcial.

De ese modo en la séptima interrogante que fue: ¿Existe fundamento constitucional que pueda condicionar la desprotección ante el despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial? El 32% de los abogados especialistas consideran que si existe un fundamento constitucional que pueda proteger al trabajador a tiempo a parcial ante un despido arbitrario y que se debería fomentar regular dicha protección; una parte de la población encuestada que equivale al 44% exponen que están parcialmente de acuerdo y que se tendría que analizar los casos en que dichos trabajadores se encuentren afectados por el empleador y por otro lado el 24% de los encuestados concuerdan que no existe ningún fundamente que pueda condicionar la desprotección ante un despido arbitrario.

Ahora bien en la octava interrogante que fue: ¿Considera Usted que el Control Difuso sea una forma de garantía constitucional para la protección contra la Exclusión de Beneficios Sociales de los Trabajadores a Tiempo Parcial? Un 68% de la totalidad de la población expresa que se debe considerar que la Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía y así sucesivamente y esto conlleva que el control difuso es una forma de garantía constitucional para proteger los derechos del trabajador, ahora bien el 20% de los especialistas exteriorizó que están parcialmente de acuerdo con aplicar el Control Difuso como garantía constitucional y como parte final de la población que equivale a 12% manifiesto que se encuentra en desacuerdo con la propuesta de aplicar dicha garantía constitucional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	18	72%
b.) Parcialmente de acuerdo	05	20%
c.) En Desacuerdo	02	8%
Total	25	100%
Pregunta N° 06		

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	08	32%
b.) Parcialmente de acuerdo	11	44%
c.) En Desacuerdo	06	24%
Total	25	100%
Pregunta N° 07		

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	17	68%
b.) Parcialmente de acuerdo	05	20%
c.) En Desacuerdo	02	12%
Total	25	100%
Pregunta N° 08		

Acorde al primer Objetivo Específico, está interpretado en los siguientes resultados:

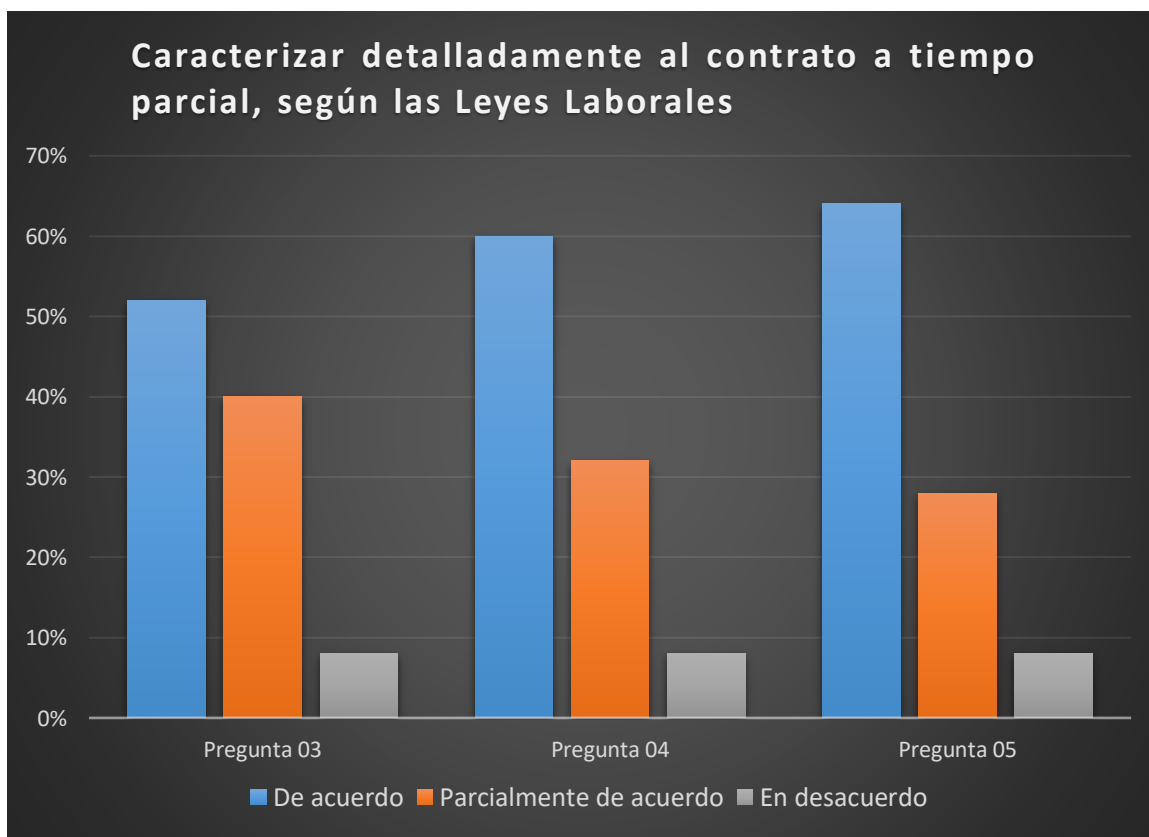


Figura 2: Caracterizar detalladamente al contrato a tiempo Parcial, según las Leyes Laborales.

Interpretación:

Con respecto a la tercera interrogante se le preguntó: ¿Considera usted, que los otros tipos de contratación laboral tienen como propósito contrarrestar los efectos de la crisis financiera a nivel internacional? Logrando como resultado que el 52% de los abogados especialistas en derecho laboral, expresan que los contratos a tiempo parcial, la contratación laboral temporal y la contratación indirecta tienen como propósito contrarrestar los efectos de una existente crisis financiera que podría suceder a nivel internacional; el 40% de dicha población manifiesta que su posición es parcialmente de acuerdo que para contrarrestar un crisis financiera se necesita de otras situaciones y por último el 8% solo resalta estar en desacuerdo con la interrogante.

En la figura mostrada párrafos anteriores se observa que el resultado alcanzado en la cuarta interrogante que fue ¿Es aquel cuya jornada de trabajo sea menor que la jornada completa dentro del centro laboral? Como resultado tenemos que el 60% establecen estar de acuerdo a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia que define a los contratos a tiempo parcial como aquellos, que las prestación personal sea realizada en una jornada de trabajo menor que la ordinaria del centro laboral; ahora el 32% de los abogados consideraron estar parcialmente de acuerdo con dicho concepto y el 8% restante de los encuestados consideran estar en desacuerdo.

La quinta interrogante fue: ¿Cree usted que el artículo 4° de LPCL en su definición comprende a cualquier contrato de trabajo con jornada reducida? Un 64% del total de la población, consideran estar de acuerdo que en lo estipulado en el artículo 4° comprende a cualquier contrato de trabajo, por otro lado el 28% se puede evidenciar estar parcialmente de acuerdo que se debería definir mejor de acuerdo a dicho contrato en referencia y el 8% restante manifestaron estar en desacuerdo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	13	52%
b.) Parcialmente de acuerdo	10	40%
c.) En Desacuerdo	02	8%
Total	25	100%
Pregunta N° 03		

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	15	60%
b.) Parcialmente de acuerdo	08	32%
c.) En Desacuerdo	02	8%
Total	25	100%
Pregunta N° 04		

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	16	64%
b.) Parcialmente de acuerdo	07	28%
c.) En Desacuerdo	02	8%
Total	25	100%
Pregunta N° 05		

Acorde al segundo Objetivo Específico, está interpretado en los siguientes resultados:

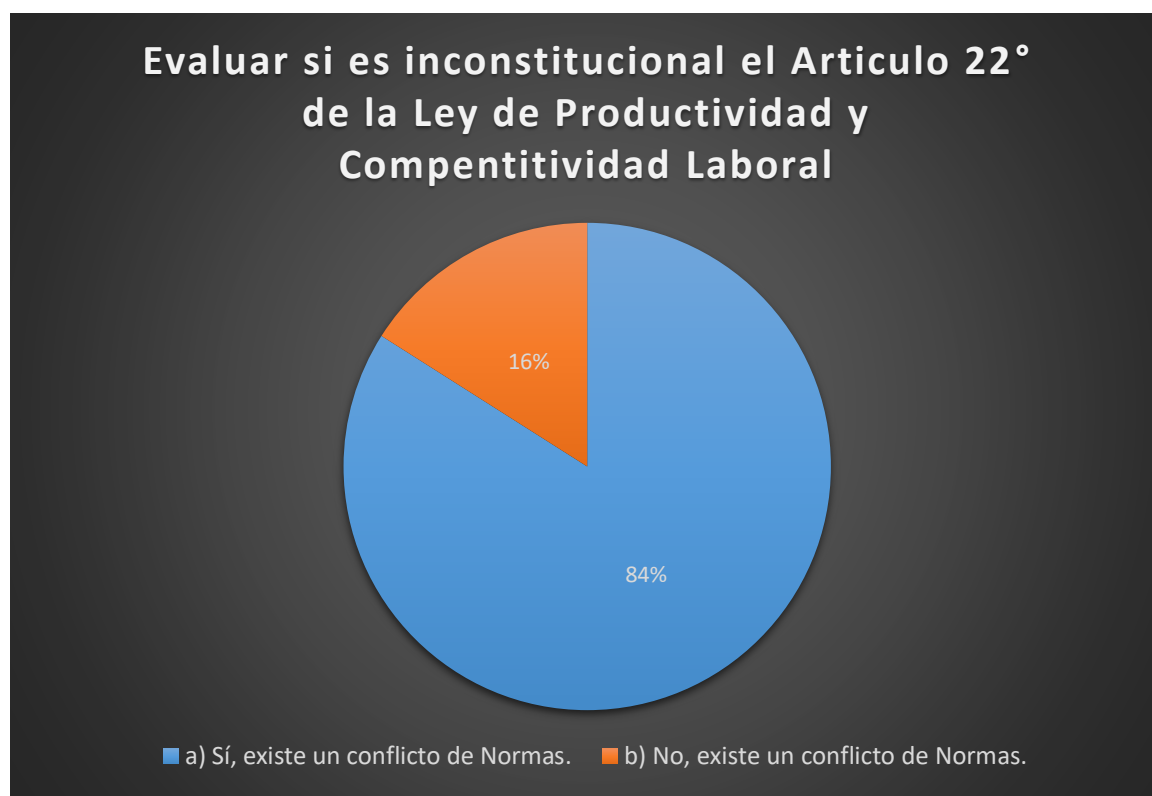


Figura 3: Evaluar si es Inconstitucional el Artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Interpretación:

En la novena interrogante que fue: ¿Existe un conflicto de normas al excluirle el derecho de la protección frente al despido arbitrario y al goce de vacaciones del trabajador a tiempo parcial? Un 84% de los encuestados afirma que existe un conflicto de normas al momento de la exclusión del derecho de la protección frente al despido arbitrario y al goce de vacaciones y el 16% restante manifestó que no existe dicho conflicto de normas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) Si, existe un conflicto de Normas	21	84%
b.) No, existe un conflicto de Normas	04	16%
Total	25	100%
Pregunta N° 09		

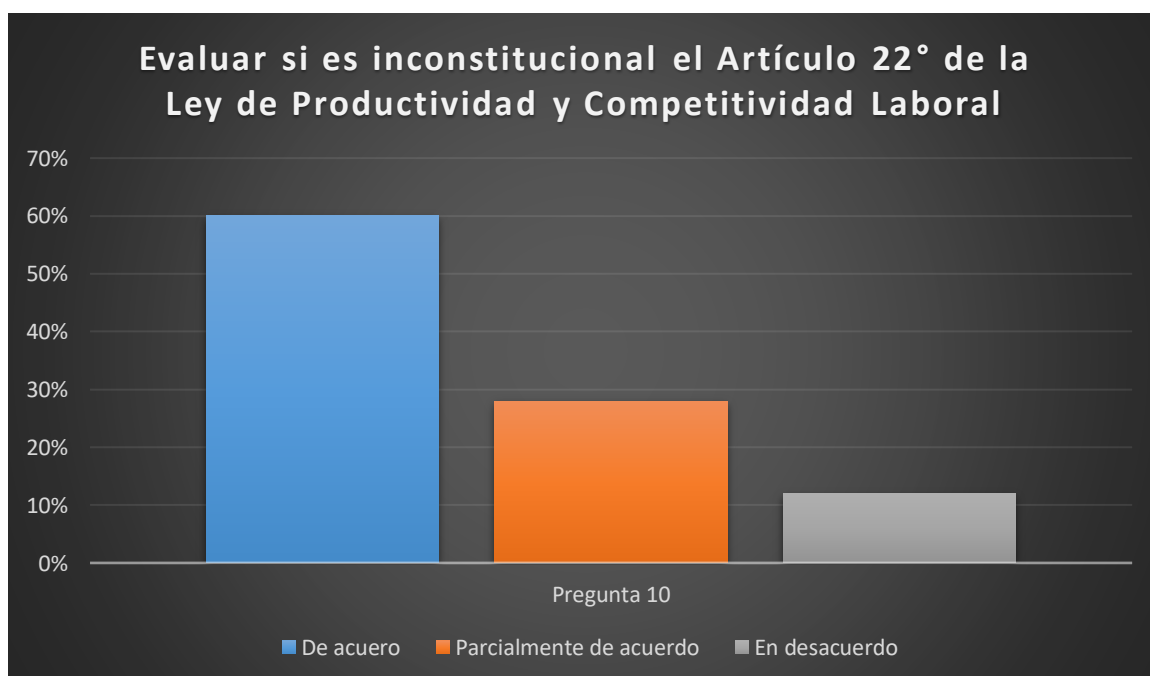


Figura 4: Evaluar si es inconstitucional el Artículo 22° de la Ley de Productiviadd y Competitividad Laboral

Interpretación:

De ese modo la décima interrogante fue: ¿Cree usted, que el tipo de contratación a tiempo parcial sea beneficio para la Micro y Pequeña empresas ante una crisis financiera? Como resultado tenemos que el 60% están de acuerdo con que el tipo de contratación a tiempo parcial, es una herramienta de salida para las Micro y Pequeña empresa ante una crisis financiera que pueda existir en el país, mientras que el 28% de abogados, manifiesta que no podría ser una adecuada salida para dichas empresas y como última parte de la población encuestada con 12% establecen que no están de acuerdo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a.) De acuerdo	15	60%
b.) Parcialmente de acuerdo	07	28%
c.) En desacuerdo	03	12%
Total	25	100%

Pregunta N° 10

Acorde al Tercer Objetivo Específico, está interpretado en los siguientes resultados:

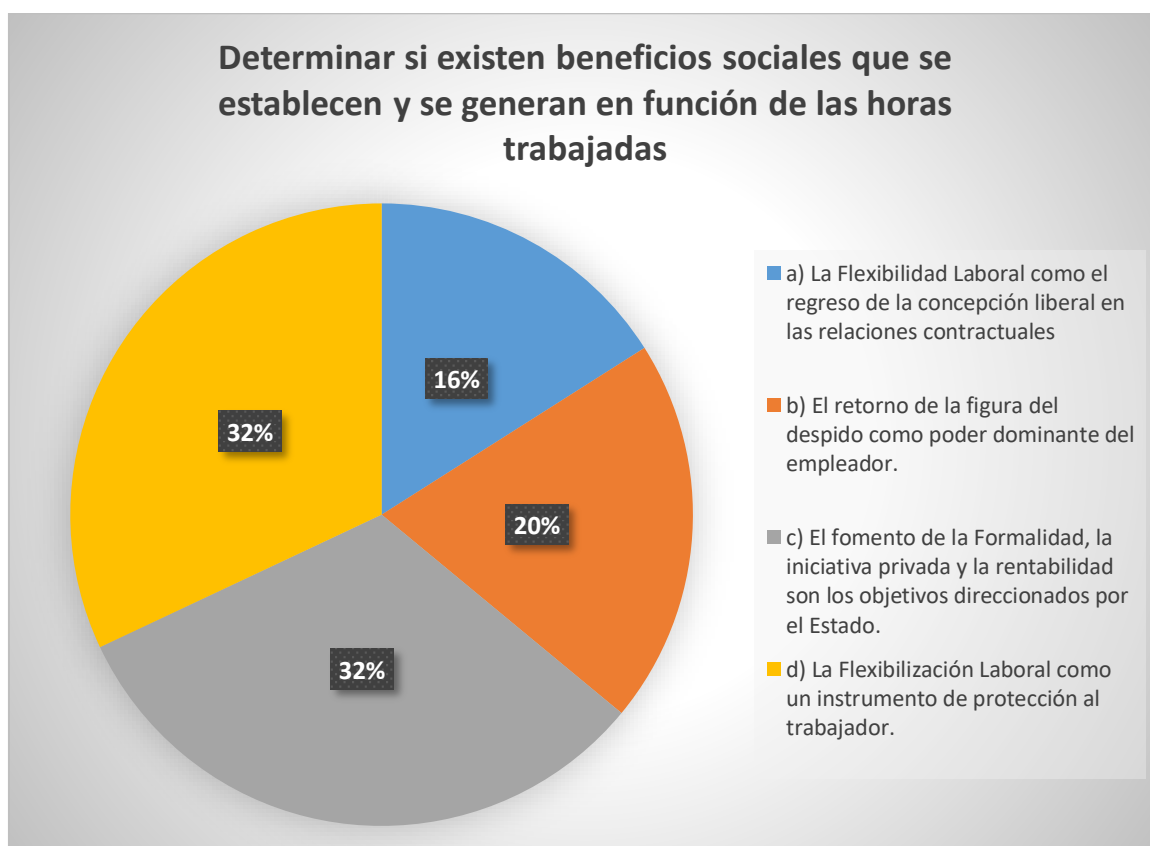
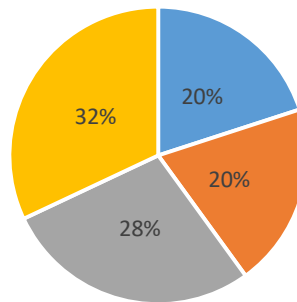


Figura 5: Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas

La primera interrogante del instrumento fue ¿La Regulación Normativa en el Perú en su aplicación sobre la Flexibilización Laboral, protege al trabajador o maximiza el poder de dirección al empleador en la actualidad?. El 16% de los abogados manifestaron que la flexibilidad laboral está considerado como el regreso de la concepción liberal en las relaciones contractuales entre el trabajador y el empleador, mientras que el 20% consideraron que es un tipo de retorno de la figura del despido como la potestad absoluta del empleador para decidir sobre la relación contractual, donde se evidencia el poder dominante; ahora bien el 32% de los encuestados, tienen otra perspectiva sobre la Flexibilización que consideran que un mecanismo de fomentar la formalidad de las empresas, la iniciativa privada y la rentabilidad son los pilares del Estado y el otro 32% expreso que es un instrumento de protección al trabajar ante cualquier afectación por parte del empleador.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a) La Flexibilidad Laboral como el regreso de la concepción liberal en las relaciones contractuales	04	16%
b) El retorno de la figura del despido como poder dominante del empleador.	05	20%
c) El fomento de la Formalidad, la iniciativa privada y la rentabilidad son los objetivos direccionados por el Estado.	08	32%
d) La Flexibilización Laboral como un instrumento de protección al trabajador.	08	32%
Total	25	100%
Pregunta N° 01		

Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas



- a) La Flexibilización Laboral se da para proteger la viabilidad económica de la empresa, dicha es la que da origen a puestos de trabajo.
- b) El Estado optó por una serie de medidas y reformas laborales como es la Flexibilización Laboral que buscó impulsar el desarrollo económico del país pero sin embargo, dicho fin se pudo lograr sin vulnerar el derecho fundamental que es la igualdad de todos.
- c) La Flexibilización Laboral, aún no es una medida que proteja del todo al trabajador.
- d) La opción A y B.

Figura 6: Determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas.

En la segunda interrogante fue: ¿La Flexibilidad Laboral es un mecanismo de lucha contra el desempleo y la informalidad? El 20% considera que la flexibilidad laboral protege la viabilidad económica de la empresa y dicha es la que da origen a puesto de trabajo; un parte de la población que equivale el 20% concuerda que el estado opta por una serie de medidas y reformas laborales para impulsar el desarrollo económico del país, ahora el 28% de los abogados especialistas manifiestan que la flexibilización laboral, aún no es una medida que proteja del todo al trabajador y como última parte tenemos al 32% donde expresan estar de acuerdo con las alternativas a y b de la interrogante

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a) a) La Flexibilización Laboral se da para proteger la viabilidad económica de la empresa, dicha es la que da origen a puestos de trabajo.	05	20%
b) El Estado optó por una serie de medidas y reformas laborales como es la Flexibilización Laboral	05	20%

que buscó impulsar el desarrollo económico del país pero sin embargo, dicho fin se pudo lograr sin vulnerar el derecho fundamental que es la igualdad de todos los trabajadores.		
c) La Flexibilización Laboral, aún no es una medida que proteja del todo al trabajador.	07	28%
d) La opción A y B.	08	32%
Total	25	100%
Pregunta N° 02		

Posteriormente, con los resultados conseguidos y establecidos en los graficos, se puede confirmar de una manera positiva la hipótesis de la presente investigación, por sobre todo, la inclusión de los beneficios sociales sobre la labor del trabajador a tiempo parcial, es importante reconocer los beneficios sociales en cuestión, además sería un avance para la igualdad de beneficios laborales entre los trabajadores de diferentes jornadas laborales, predominando a la no afectación de los trabajadores a tiempo parcial y la no desnaturalización de contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado.

V. DISCUSIÓN

- La escases de doctrina sobre el “Contrato a tiempo parcial” se refleja mayormente en la afectación de los beneficios social de los trabajadores y beneficia el poder dominante del empleador. Este tipo de contrato está dirigido a una gran parte de la población del país, que tiene como finalidad el desarrollo económico del país y fomentar las nuevas modalidades de contratación en el sector empresarial. En el desarrollo de la investigación en curso se citó como antecedente nacional la tesis titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano” desarrollada por el autor Quispe (2017) en la cual procedió a realizar un estudio dogmático donde el enfoque de investigación es de análisis interpretativo y argumentativo del fenómeno jurídico sobre la jornada de trabajo a tiempo parcial. Los resultados obtenidos con respecto al Objetivo General planteado, el cuál consistía en analizar la necesidad de inclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el Ordenamiento Jurídico, con respecto a los contratados a tiempo parcial, en la sexta interrogante del instrumento aplicado, el 72% manifestaron que existe una vulneración del derecho constitucional y que afecta directamente al trabajador; mientras que el 20% expresaron estar parcialmente de acuerdo a la supuesta vulneración del derecho constitucional y el 8% restante de los abogados especialistas en derecho laboral consideran que no se estaría vulnerando ningún derecho constitucional y menos se estaría afectando al trabajador a tiempo parcial.
- Según la descripción de la séptima pregunta del cuestionario y que está relacionada al objetivo general, una parte de la población que equivale al 72% de los especialistas al exhibir que existe un fundamento constitucional que pueda proteger al trabajador a tiempo parcial ante un despido arbitrario y que se debería fomentar la regulación de dicha protección; según Franco (2020), establece que la acción tuitiva del Estado debe encaminarse a proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, no habiendo un fundamente consitucional que de sostener una norma junto con coartar el principio constitucional sobre la protección contra el despido arbitrario a una jornada mínima de trabajo, poniendo en evidencia una absoluta diferencia y desigualdad en perjuicio del trabajador; lo que se resalta que dicha norma representa el regreso a la figura del despido como poder absoluto del empleador; en otro contexto un 44% consideró que se tendría que analizar los casos en que dichos trabajadores se encuentren afectados por el empleador y por ultimo un 24% de los encuestados concuerdan que no existe ningún fundamento que pueda condicionar la desprotección ante un despido arbitrario.
- En base a los resultados favorables en su octava interrogante del instrumento aplicado, en la totalidad de los entrevistados equivalente al 68%

manifiestan que se estaría vulnerando algunos derechos constitucionales como el descanso vacacional y la protección contra el despido arbitrario por parte del empleador, a la vez consideran que existe una garantía constitucional que se puede aplicar para la protección de la exclusión de los beneficios sociales de los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial. Siendo que el 20% de la población exhorta estar parcialmente de acuerdo con aplicar el control difuso como una garantía constitucional, ya que resulta ilógico desear justificar la privación de la protección contra el despido arbitrario a favor de los trabajadores a tiempo parcial, bajo el razonamiento de ser una medida que beneficio el desarrollo del país. En severidad, la exigencia de una jornada mínima laboral como requisito para el goce de dicha protección resulta contradictorio también con los principios que sustenta una economía social de mercado; mientras el 12% de los abogados manifestaron que están en desacuerdo con utilizar el control difuso como una propuesta de solución para la protección de los beneficios sociales de los trabajadores a tiempo parcial.

Tal como se ha visto en los resultados positivos señalados anteriormente, para que exista la aplicación del control difuso como garantía constitucional, se debe encontrar una adecuada valoración de los presupuesto que concurren en la vulneración de los derechos constitucionales, en efecto se debe examinar cada caso en concreto.

- La interpretación que existe en la tesis de la autora Campana (2020) en referencia, que el Derecho Laboral necesita un estudio exhaustivo que tenga como objetivo la erradicación de la informalidad laboral en el sistema empresarial del país desde un marco legal; donde va ser necesario un cambio en la regulación laboral, ya que en la actualidad no se cumple con la finalidad de la flexibilización. A la vez según Cruzado (2018) que los cambios realizados en el país en el ámbito laboral tienen una inclinación neoliberalista situada a flexibilizar de manera drástica las relaciones de trabajo y favorecer a los empleadores como impulsor de un rescate económico. Del mismo modo también se considera materia de discusión la realización del primer objetivo específico que es caracterizar detalladamente al contrato a tiempo parcial, según las Leyes Laborales; de acuerdo con un antecedente de la presente investigación cuando se cita al autor Galarreta (2019) se obtiene una apreciación precisa sobre el contrato a tiempo parcial, donde este tipo de contrato se elaboró a favor a las empresas y así potenciar su productividad. De este mismo modo la tercera interrogante del instrumento aplicado donde buscó una apreciación sobre el propósito de los otros tipos contratación laboral a afecto de contrarrestar una crisis financiera a nivel internacional; y donde se obtuvo que el 52% de los abogados especialista en derecho laboral, que expresaron que las otras modalidades de contratación en el país tienen como propósito contrarrestar alguna crisis financiera que se existiera, por otro lado el 40% de la población encuestada manifestó estar parcialmente de acuerdo en que debe existir otras situaciones para poder facilitar la solución de contrarrestar una crisis económica y

continuando con el 8% de los especialistas, resaltaron estar en desacuerdo con la idea planteada en el cuestionario y por ello que resaltaron que las nuevas modalidades de contratación tiene otro objetivo específico en nuestro régimen laboral y la vez procurar beneficiar al sector empresarial del país.

- En su cuarta interrogante se aprecia el requisito que estable el ordenamiento jurídico sobre la jornada de trabajo que realizan los trabajadores a tiempo parcial, donde se encuentra establecido que el contrato a tiempo parcial es aquel contrato donde su jornada laboral debe ser menor que la jornada de completa dentro del centro de trabajo; es por ello que el 60% concuerdan estar de acuerdo a la apreciación establecida por la Corte Suprema de justicia donde define a los contratos a tiempo parcial como aquellos que prestan su servicio en una jornada de trabajo diferente en cuestión de horas trabajadas en una jornada completa, y que debe ser menor que la jornada ordinaria del centro de trabajo; del mismo modo el 32% de los encuestados considera estar parcialmente de acuerdo a lo estipulado en la jurisprudencia dada por la Corte Suprema de Justicia y por último el 8% del restante de la población consideran no estar de acuerdo con lo propuesto.
- Lo estipulado en los resultados obtenidos en la quinta interrogante donde se busca interpretar el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; donde establece de manera general una explicación que origina un entendimiento de definición que comprende a cualquier contrato de trabajo que tenga una jornada reducida; en ese contexto se puede dar una conclusión que el contrato a tiempo parcial, en una perspectiva teórica donde se busca combinar los intereses que tiene una relación laboral; por una parte los del empleador, que anhela a optimizar sus recursos humanos y disminuir los costos, mejorando su competitividad, y por otra parte tenemos al trabajador, que tiene mas disposición de mayor tiempo para armonizar su vida personal con la profesional.
Es por ello que el 64% del total de la población, afirman que lo que establece dicho artículo, comprenden cualquier tipo de contrato de trabajo ya que no existe una definición clara y precisa con respecto al contrato a tiempo parcial; esta modalidad contractual la función principal es reducir la problemática del desempleo, ya que este tipo de contrato permite un mayor empleo a las personas; por otro lado el 28% de los abogados considera que se debería definir mejor de acuerdo a dicho contrato en referencia.
- Si bien es cierto que en nuestro Ordenamiento Jurídico, existe una falencia de definiciones doctrinarias sobre el contrato a tiempo parcial, resulta oportuno resaltar que si afirmamos que el contrato a tiempo parcial es un modelo de ejecución del contrato temporal; se observa claramente que todos los contratos a tiempo parcial obedecería de la previa existencia de una

causa legal de temporalidad. En efecto el contrato a tiempo parcial tendría más bien una calificación de sujeción con respecto de los contratos sujetos a modalidad. Por las consideraciones anteriores se debe relacionar con el segundo objetivo específico que establece en evaluar si es inconstitucional el artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; es porque los resultados obtenidos en la novena interrogante donde hace mención si existe un conflicto de normas al excluir el derecho de la protección contra el despido arbitrario y al goce de vacaciones del trabajador a tiempo parcial, un 84% de los encuestados afirma que sí existe un conflicto de normas, ya que en la constitución proporciona esos derechos antes mencionados, como derechos constitucionales de una persona y que no puede ser vulnerados; y que por último solo un 16% sacaron a relucir posesión en establecer que no existe dicho conflicto.

Cabe decir que en la décima interrogante del cuestionario aplicado donde se preguntó sobre si la contratación a tiempo parcial sea un beneficio para la Micro y Pequeña empresa ante una crisis financiera que pueda existir en el país; en este propósito un 60% de la totalidad de los encuestados manifestaron que este tipo de contrato se puede considerar como una herramienta de salida ante una crisis financiera existente; ahora bien el 28% establece que aparte de ser una herramienta de salida, las empresas tendrían que buscar alguna forma para poder solucionar una crisis financiera.

- De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, como se mencionó en el marco teórico que la flexibilización implica la propia esencia del Derecho Laboral, en efecto recae en la finalidad y orientación de la norma, en este propósito se debe decir que la flexibilización se da para proteger la viabilidad económica de la empresa.

A lo largo de los planteamientos de hechos, en el tercer objetivo donde se busca determinar si existen beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas; en otras palabras la primera interrogante que se aplicó en el instrumento de la presente investigación, que determina sobre la regulación normativa en el Perú en su aplicación sobre la flexibilización laboral; protege al trabajador o maximiza el poder de dirección al empleador en la actualidad; sus resultados se plantean en diversos ámbitos porque un 32% concuerdan en decir que la flexibilización se da como un instrumento para la protección del trabajador, mientras 20% manifiesta que esta figura se da para el retorno del despido como poder dominante del empleador; siguiendo que el 32% la flexibilidad es el fomento de la formalidad, la iniciativa privada y la rentabilidad son los objetivos direccionados por el Estado.

VI. CONCLUSIONES.

- 1.** El contrato a tiempo parcial, es una modalidad de contratación que busca distinguir entre un trabajador de jornada completa con un trabajador a tiempo parcial, donde la normatividad actual no brinda una interpretación muy exacta de este tipo de contrato. Es por ello, que en el Artículo 11 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, da lugar a una interpretación restrictiva. No obstante cabe decir que podría existir dos alternativas de interpretación. Por una parte, se interpreta que los trabajadores a tiempo parcial son los que laboran inclusive más de cuatro horas, donde todos los trabajadores a tiempo parcial tendrán el derecho a solicitar el pago de beneficios sociales, siempre y cuando, la norma no condicione la percepción de los mismos a un requisito mínimo de horas cumplidas. Por ultimo, dichos trabajadores son aquellos que laboran menos de cuatros horas y se beneficiarán con el pago de los beneficios sociales que no se limiten a un requisito mínimo de horas.
- 2.** En referencia lo ante mencionado, las normas se direccionan a regular la forma y condiciones de percepción de los beneficios sociales; y no proporciona una definición puntual con respecto al contrato a tiempo parcial. Se consideró a modo de interpretación, que los contratos a tiempo parcial, son aquellas prestaciones de servicio, que se desarrollan en un menor de cuatro horas diarias en promedio a la jornada ordinaria establecida en el centro laboral; asimismo de sustentar que el exceso de cuatros horas es frecuente, se estaría generando una desnaturalización al contrato de trabajo.
- 3.** La garantía que radica en la Constitución Política del Perú, referente a proteger al más vulnerable, que está orientado al principio tuitivo; como punto de conclusión, es que la contratación a tiempo parcial, en su reducción de beneficios sociales, origina una afectación en el goce de dichos beneficios sociales; y se encuentran sujeto a cuestionamientos, ya que envuelve a derechos fundamentales.

VII. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda al Congreso de la Republica del Perú, una modificatoria e incorporación de un parrafo en el articulo 11 del Reglamento del Texto Único Ordinario de la Ley de Fomento del Empleo, concerniente a una definición precisa de lo que se debería entender por contrato a tiempo parcial y así determinar si existe beneficios sociales que se establecen y se generan en función de las horas trabajadas; que quedaría de la siguiente manera:

- Artículo 11° actual:

“Artículo 11°.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

- Artículo 11° recomendado:

“Artículo 11°.- **El contrato a tiempo parcial, son aquellas prestaciones de servicio, que se desarrollan en un menor de cuatro horas diarias, en promedio a la jornada ordinaria establecida en el centro laboral.**

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

- Se recomienda al Congreso de la Republica, reconocer el derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario y al Goce de Vacaciones en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores a tiempo parcial, por ser Derechos Constitucionales de cualquier peruano; sin distinguir las jornadas laborales, de esta manera, los Jueces Labores tendrán que reconocer dichos derechos.
- Recomendar a los Jueces Labores del territorio del peruano, valorar lo establecido por la Corte Suprema a traves de la Casación N° 18749-2016, Lima, donde se establece la interpretación correcta correspondiente al artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y así evitar una mayor afectación al trabajador a tiempo parcial en el Perú

REFERENCIAS

- Arce, O. (2008). EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN SU LABERINTO NORMATIVO. *DERECHO DE SOCIEDAD* 30, 121-131. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17337/17622>
- Argentina, G. (2010). Metodología de la Investigación. *McGRAW-HILL/INTERMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.*, 158.
- Boza, G. (4 de Marzo de 2020). *Scribd*. Obtenido de Fondo Editorial de la PUCP: <https://es.scribd.com/read/453514061/Lecciones-de-derecho-del-trabajo>
- Campana Zegarra, D. J. (2020). *PLAN DE FORMALIZACIÓN ¿MECANISMO ÚTIL PARA FOMENTAR LA FORMALIDAD LABORAL EN LAS MYPES?* LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATALICA DEL PERÚ.
- Castro, S. (2018). "La discriminación legal en el Perú ¿Se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación?". Perú.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y Triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación. *Sistema de Información Científica Readalyc Red de Revistas Científicas*, 61-71. Obtenido de readalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>
- Cruzado Cahi, A. R. (2018). "LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL PERÚ COMO UNA CONSECUENCIA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL". LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ.
- Cruzado, A. (2018). "Las formas de contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la Flexibilización Laboral y su incidencia en el Derecho de Libertad Sindical". Perú: PUCP.
- De los Heros, A. (1996). La reforma laboral y su efectos. *THÉMIS-Revista De Derecho*, 51-57.
- De los Heros, A. (1996). La reforma laboral y sus efectos. *THÉMIS-Revista De Derecho*, 51-57.
- División de Desarrollo Social Santiago. (2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociada: Un balance tras 20 años*. Santiago de Chile: Naciones Unidas .
- Elgueta, J. B. (2010). Derecho Laboral y proteccionismo. *De Derecho De La Pontificia Universidad Católica De Valparaíso*, 277-289.
- Empleo, M. d. (2006). La Microempresa: Una Propuesta Tipológica y Ejercicio de Aplicación en Lima Sur. *La Microempresa: Una Propuesta Tipológica y Ejercicio de Aplicación en Lima Sur*, 11-29.
- Ermida, O. (1992). La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas. *Ius Et Veritas*, 12.
- Espín, M. (2015). "El Contrato a Tiempo Parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo". *Universidad Autónoma de Madrid*, 137-162.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Ponteficia Universidad Catolica del Perú.

- FRANCO GARCIA, D. (04 de Octubre de 2020). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 70-87. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070&lng=en&tlng=es.
- Franco, D. (2020). "Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú". *Revista de Derecho*, 85.
- Galarreta, J. (2019). *"La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú"*. Trujillo.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, M. (2015). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL-INTERMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptita, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL-INTERMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamán , E. (2019). EL CONTRATO LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEY LABORAL PERUANA. DEFICIENCIA E INCONGRUENCIA DE UNA INSUFICIENTE REGULACIÓN NACIONAL. *ITA IUS ESTO*, 161-174. Obtenido de http://www.itaiusesto.com/wp-content/uploads/2019/07/4_10-Huam%C3%A1n-Estrada-El-contrato-laboral-a-tiempo-parcial-en-la-ley-laboral-peruana.pdf
- Ministerio de la Producción . (Diciembre de 2018). Las Mipyme en cifras 2017. *Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos., 1.a Edición*. Obtenido de file:///C:/Users/Yany/Downloads/Mipyme_en_cifras_-2017.pdf
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Ponteficia Universidad catolica del Perú, Fondo Editorial.
- Ochoa, C. (26 de Octubre de 2015). *SCRIBD*. Obtenido de Muestreo Ochoa 2015: <https://es.scribd.com/document/328958527/Muestreo-Ochoa-2015>
- Palomino, N. (2016). *"Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo"*. Trujillo.
- Paucar, E. (2014). *La Renuncia Forzada como consecuencia del Hostigamiento Laboral en la Legislación Ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ponce, D. (2014). *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de "Contratados" de las Universidades Ucv, Upn y Upao de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013"*. Trujillo.
- Quispe, L. (2017). *"La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano"*. Cusco.
- Robledo, J. (2014). Población de Estudio y Muestreo en la Investigación Epidemiológica . *Nure Investigación*, 1-3.
- Santalla, Z. (2010). "Metodología de la Investigación. *McGRAW-HIL/INTERMERICANA EDITORES S.A. DE C.V*, 169.

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa S.A de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Valle, F. (2017). "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como respuestas inadecuada al desempleo juvenil". *IUSLabor*, 224-249.
- Vidal, Á., Cuadros, F., & Sánchez, F. (Febrero de 2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años*. Santiago: Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Tabla 2: Matriz de Operacionalización de Variables

ANEXO 01: VARIABLE INDEPENDIENTE: LA EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR NECESIDADES DEL MERCADO
 VARIABLE DEPENDIENTE: LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERÚ

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE LA EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR NECESIDADES DEL MERCADO	Por su parte Franco (2020), hace referencia que la naturaleza protectora del Estado en proteger al trabajador dentro de una relación laboral por debajo del principio de centralidad del individuo; resultaría inevitable una modificación legislativa que avale una verdadera protección en los beneficios excluidos en este tipo de contrato como es el despido arbitrario.	Este tipo de contrato tiene como finalidad atender los aumentos circunstanciales de la producción, causados por variaciones sustanciales de la demanda del mercado empresarial, en la medida que se trate de labores ordinarias que sean únicamente de la actividad cotidiana de la empresa que no puedan ser cumplidas con los trabajadores permanentes	Clasificación de los Contratos de Naturaleza Temporal	1. Por Inicio o Incremento de Actividad. 2. Por Necesidades del Mercado. 3. Por Reconversión Empresarial.	CUESTIONARIO	NOMINAL
			Elementos de la Contratación Temporal y Derechos Laborales	1. Desnaturalización de los contratos. 2. Derechos de los Trabajadores. 3. Terminación Natural. 4. Formalidades y Sanciones		NOMINAL
			La Exclusión de Beneficios Sociales en la Jornada de Trabajo a Tiempo Parcial	1. Protección al Despido Arbitrario. 2. Goce de Vacaciones. 3. Compensación por Tiempo de Servicio		NOMINAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE La Micro y Pequeña Empresa en el Perú	De este modo la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa Ley N° 28015, en su artículo 2 sobre la definición, se observa que la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.	Las características primordiales de las MYPES, son definidas por el número de trabajadores y las cantidades de sus ventas anuales. Los parámetros señalados para el monto de las ventas, su incremento podrán ser cada dos años mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, y no será posible que sea menos a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido periodo.	Marco Jurídico de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú	1. Definición, Características y Exclusión de Empresas del Régimen Especial. 2. Evolución Normativa de las MYPES. 3. Los Beneficios Legales	CUESTIONARIO	NOMINAL
			La Realidad Económica y el Régimen Especial de las MYPES	1. Las MYPES frente a las Medianas y Grandes Empresas. 2. La Deficiencia Normativa. 3. El Régimen Legal y su eficacia		NOMINAL
			El Rol del Estado y Política Nacional.	1. El Ministerio de la Producción. 2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.		NOMINAL

ANEXO N° 02: Cuestionario dirigido Abogados Especialistas en Derecho Laboral que ejercen docencia en las Universidades Privadas en la ciudad de Piura y que se encuentren licenciadas por Sunedu.

TÍTULO: La Exclusión de Beneficios Sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la Micro y Pequeña Empresa en el Perú.

Objetivo: Estudiar las opiniones de los especialistas en Derecho Laboral que ejercen docencia en las diferentes Universidades Privadas en la ciudad Piura, que permitirán la determinación de la exclusión de beneficios sociales de los trabajadores a tiempo parcial sujetos a los contratos por necesidad de mercado en las Micro y pequeñas empresas en el Perú.

Consigna: El presente cuestionario se relaciona, para determinar la exclusión de Beneficios Sociales existentes hacia el trabajador a tiempo parcial, por la falta de regulación expresa en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En efecto se le solicita sinceridad y profesionalismo en sus respuestas ya que tendrán un gran aporte en la investigación en curso.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Lugar de trabajo:

Años de experiencia: _____

En el presente cuestionario se está planteando diez (10) preguntas las cuales se encuentran englobadas en la Exclusión de Beneficios Sociales en contratos sujetos a modalidad por necesidades de mercado en la Micro y Pequeña Empresa en el Perú. Marque correctamente con una Aspa (X) o con un Circulo (O) la respuesta que considere la acertada o apropiada.

1. El efecto de la flexibilización laboral en las contrataciones de Naturaleza Temporal, desde la década de los noventa se puso en manifiesto como objetivo primordial, el Principio de Continuidad, teniendo como máxima expresión la estabilidad laboral. ¿La Regulación Normativa en el Perú en su aplicación sobre la Flexibilización Laboral, protege al trabajador o maximiza el poder de dirección al empleador en la actualidad?
 - a) La Flexibilidad Laboral como el regreso de la concepción liberal en las relaciones contractuales.
 - b) El retorno de la figura del despido como poder dominante del empleador.
 - c) El fomento de la Formalidad, la iniciativa privada y la rentabilidad son los objetivos direccionados por el Estado.
 - d) La Flexibilización Laboral como un instrumento de protección al trabajador.

2. ¿La Flexibilidad Laboral es un mecanismo de lucha contra el desempleo y la informalidad?
- a) La Flexibilización Laboral se da para proteger la viabilidad económica de la empresa, dicha es la que da origen a puestos de trabajo.
 - b) El Estado optó por una serie de medidas y reformas laborales como es la Flexibilización Laboral que buscó impulsar el desarrollo económico del país pero sin embargo, dicho fin se pudo lograr sin vulnerar el derecho fundamental que es la igualdad de todos los trabajadores.
 - c) La Flexibilización Laboral, aún no es una medida que proteja del todo al trabajador.
 - d) La opción A y B.
3. Los modelos tradicionales de contratación a plazo indeterminado y a tiempo completo en el Perú, de una u otra manera, pasaron de ser lo más utilizados a descártalos para satisfacer las necesidades empresariales. Es por ello que es necesario direccionar la mirada empresarial a otros tipos de contratación en el Perú como son los contratos a tiempo a parcial, la contratación laboral temporal y la contratación indirecta. ¿Considera usted, que los otros tipos de contratación laboral tienen como propósito contrarrestar los efectos de las crisis financieras a nivel internacional?
- a) De acuerdo
 - b) Parcialmente de acuerdo
 - c) En desacuerdo
4. La Corte Suprema de Justicia a través de la Casación Laboral N° 18749-2016 define a los contratos a tiempo parcial como aquellos, que la prestación personal sea realizada en una jornada de trabajo menor que la ordinaria del centro laboral. El contrato a tiempo parcial ¿Es aquel cuya jornada de trabajo sea menor que la jornada completa dentro del centro laboral?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente acuerdo
 - c) En desacuerdo.
5. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4 señala con poca precisión que “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”, lo que busca el artículo antes mencionado, es el reconocimiento de poder suscribir un contrato con jornada reducida entre el trabajador y el empleador siempre que el requisito mínimo sea que el contrato tenga forma revista de forma escrita. ¿Cree usted que el artículo 4 de LPCL en su definición comprende a cualquier contrato de trabajo con jornada reducida?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.

6. De acuerdo con la constitución en su segundo párrafo del artículo 23 donde establece que “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”, con el ánimo de fomentar empleo y productividad empresarial, ha instituido que para el goce de algunos beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicio y Vacaciones tengan como requisito el cumplimiento de cuatro horas diarias de labor. ¿Sé estaría vulnerando el derecho constitucional de gozar el descanso vacacional, a los trabajadores a tiempo parcial que tienen como jornada menos de cuatros horas diarias de labor?

- a) De acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo

7. El principio tuitivo, que tiene como fin la protección de la parte más vulnerable de la relación contractual y que de acuerdo a la casación N° 00007-2012 donde se busca el compensar el desequilibrio, con el objetivo de instituir un amparo influyente a favor del trabajador. ¿Existe fundamento constitucional que pueda condicionar la desprotección ante el despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial?

- a) De acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo.

8. ¿Considera Usted que el Control Difuso sea una forma de garantía constitucional para la protección contra la Exclusión de Beneficios Sociales de los Trabajadores a Tiempo Parcial?

- a) De acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo.

9. ¿Existe un conflicto de Normas al excluirle el derecho de la protección frente despido arbitrario y al goce de vacaciones del trabajador a tiempo parcial?

- a) Sí, existe un conflicto de Normas.
- b) No, existe un conflicto de Normas.

10. ¿Creé usted, que el tipo de contratación a tiempo parcial sea beneficio para la Micro y Pequeñas empresas ante una crisis financiera?

- a) De acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo

“La función del Derecho del Trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”
Hugo Sinzheimer.

¡Muchas Gracias, su aporte será valioso!

ANEXO N° 03: Constancias y Fichas de Validación de Instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Helder Lejía Segura con DNI N.º 18129948 Doctor (a) en Derecho N.º ANR: de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Juez en Corte Superior de Justicia de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a los Abogados Especialistas en Derecho de Familia de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 05 días del mes de mayo del Dos mil veinte.

Magister : Helder C. Lejía Segura
 DNI : 18129948
 Especialidad : Derecho Civil/Laboral
 E-mail : heljausegura@hotmail.com

LA EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN CONTRATOS SUJETO A MODALIDAD POR NECESIDADES DE MERCADO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERÚ

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO DE LABORAL QUE EJERCEN DOCENCIA EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS EN LA CIUDAD DE PIURA Y QUE SE ENCUENTREN LICENCIADAS POR SUNEDU

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, BRAULIO IDELGAR CALLE VEGA con DNI N° 41773659 registrado con código SUNEDU N° 7197-2018 de profesión ABOGADO, magister en Gestión y políticas públicas, desempeñándome actualmente como Abogado Independiente, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido Abogados Especialistas en Derecho Laboral que ejercen docencia en las Universidades Privadas en la ciudad de Piura y que se encuentren licenciadas por Sunedu.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de noviembre del dos mil veinte.

Magister : Braulio Idelgar Calle Vega
DNI : 41773659
Especialidad : Gestión y políticas públicas
E-mail : idelgarc1@hotmail.com



“LA EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN CONTRATOS SUJETO A MODALIDAD POR NECESIDADES DEL MERCADO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERÚ”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO DE LABORAL QUE EJERCEN DOCENCIA EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS EN LA CIUDAD DE PIURA Y QUE SE ENCUENTREN LICENCIADAS POR SUNEDU

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X							

Aut.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo CARMELA TANIA LUGO con DNI N.º 40428931 Doctor (a) en LA TRIBUNARIO Y LABORAL N.º ANR. de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como SECRETARIO ACADÉMICO en LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a los Abogados Especialistas en Derecho de Familia de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 05 días del mes de mayo del Dos mil veinte.

Magister
DNI
Especialidad
E-mail

Carmela Tania Lugo
40428931
LABORAL
glugos@ucv.edu.pe
[Signature]
SECRETARIA

"LA EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN CONTRATOS SUJETO A MODALIDAD POR NECESIDADES DEL MERCADO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERU"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO DE LABORAL QUE EJERCEN DOCENCIA EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS EN LA CIUDAD DE PIURA Y QUE SE ENCUENTREN LICENCIADAS POR SUNEDUI

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACION
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1 Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														x												
2 Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x															
3 Actualidad	Adecuado al enfoque teorico abordado en la investigación														X												
4 Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											x															

ANEXO N° 04: Tabla de Confiabilidad de Instrumento

SPSS – Versión 25

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	10