



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial y la
transgresión del principio protector en el Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Rojas Sinti, George Eloy (ORCID: 0000-0001-8619-021X)

ASESOR:

Mg. Ramos Guevara, Rene Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

“A Dios, a mis padres por ser unas personas maravillosas por criarme y darme enseñanzas, consejos, y apoyo que perduraran por el resto de mi existencia, por guiarme en un camino correcto, a mis hermanos quienes con su cariño me motivan cada día, a mis tíos quienes son mis segundos padres que siempre me protegen y quieren lo mejor para mí, agradezco a dios por tenerlos conmigo.”

George

Agradecimiento

En especial agradecer a mi padre Sr. Willy Rojas Flores por ser mi referente y modelo a seguir como persona, con sus grandes logros, humildad y mucho sacrificio me inspiran a ser como él.

A mi Madre Sra. Araceli Sinti Nolorbe, por guiarme, darme cariño y apoyo incondicional, por realizarme como persona, con sus consejos, experiencias y mucho amor, me inspiran a seguir adelante para ser un excelente profesional.

A mis hermanos que con su apoyo me dan animo de seguir con mis proyectos y vida profesional.

A mis tíos que son como mis segundos padres, Hernán Pérez Flores y Marina Chujutalli Pisco, por cuidarme y protegerme en los momentos difíciles.

Al Profesor Rene Felipe Ramos Guevara por ser un excelente docente y abogado, por darnos las pautas para realizar un excelente trabajo de investigación.

El Autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	25
3.3. Escenario de estudio.....	25
3.4. Participantes	26
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6. Procedimiento	27
3.7. Rigor Científico.....	27
3.8. Método de análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos Éticos.....	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla1. Categorías y Subcategorías	25
Tabla2. Lista de participantes	26

Índice de abreviaturas

D.L: Decreto Legislativo

D.S : Decreto Supremo

O. I. T: Organización Internacional de Trabajo

T.C: Tribunal Constitucional

Resumen

La presente investigación denominada “Regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial y la transgresión del principio protector en el Perú”, planteó como objetivo general analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del principio protector en la legislación peruana. Siendo una investigación básica con enfoque cualitativa y con diseño de investigación de teoría fundamentada, no experimental, transversal, se utilizó como técnica la entrevista y el análisis de documentos, y como instrumentos la guía de entrevistas y la guía de análisis de documentos, se realizó un análisis hermenéutico e inductivo en donde se obtuvo como resultados que, el principio protector está establecido en nuestra carta magna de manera implícita, pues se encuentra consignada en el artículo 23º tercer párrafo, al establecer que ninguna relación laboral puede vulnerar la dignidad del trabajador, con este tercer párrafo se busca ejercer un poder tuitivo hacia la parte trabajadora, siendo este poder tuitivo lo que fundamenta o inspira a todo el derecho del trabajo. Por lo que se concluye que uno de los criterios interpretativos que la legislación peruana ha adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial es el hecho de que esta modalidad contractual debe ser flexible para contribuir a la generación de empleo, pues son vistos bajo el lente de la oportunidad laboral, pero con la actual regulación normativa para esta modalidad contractual y en relación a la exclusión de ciertos derechos para estos trabajadores y teniendo la óptica de flexibilización laboral no va acorde al principio protector, pues quebranta la base fundamental del derecho del trabajo.

Palabras clave: Contrato de trabajo a tiempo Parcial, Principio Protector, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, Principio de Igualdad.

Abstract

The present investigation named “Normative regulation of the part-time work contract and the transgression of the protective principle in Peru”, raised as a general objective to analyze the normative regulation of the part-time work in light of the protective principle in legislation peruvian. being a basic research with a qualitative approach and with design of grounded theory research, non-experimental, cross-sectional, is used the interview and document analysis as a technique, and as a instruments the interview guide and the document analysis guide, a hermeneutic and inductive analysis was carried out in which results were obtained that the protective principle is implicitly established in our carta magna, is consigned in the article 23 third paragraph by establishing that no employment relationship can violate the dignity of the worker, this third paragraph seeks to exercise a protective power towards the working part, being this tuitive power that bases or inspires all the right to work. it is concluded that one of the interpretative criteria that the peruvian legislation has adopted in regards part-time contracts is the fact that this contractual modality must be flexible to contribute to the generation of employment, as they are seen under the lens of job opportunity, but with the current regulatory for this contractual modality and concerning the exclusion of certain rights for these workers and having the perspective of labor flexibilization doesn't go according to the protective principle, because it violates the fundamental basis of labour law.

Keywords: Part-time work contract, Protective Principle, Principle of unrenunciability, Principle of Equality

I. INTRODUCCIÓN

La problemática de esta investigación obedece a una realidad en donde es preciso señalar que la naturaleza jurídica de la rama del derecho del trabajo es desplegar un amparo hacia el trabajador ejerciendo sobre él un poder tuitivo, esta naturaleza se fundamenta ante la existencia de un desequilibrio en la relación laboral, pues el trabajador es el sujeto más débil debido a la subordinación que ejerce el empleador como uno de los elementos de la relación laboral, es por eso que la legislación laboral se fundamenta en principios que son cimientos totalmente inspiradores en busca de tratar de equilibrar estas diferencias. Al respecto sobre los principios tal como lo señala Pla Rodríguez (1970), “sirven de base para toda la matriz que sostiene el ordenamiento jurídico-normativo laboral” (p.10), es decir que son pilares fundamentales que obligatoriamente el legislador debe respetar al momento de justificar el ordenamiento jurídico.

En la legislación peruana, la doctrina ha establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, pues estas, están establecidas en el artículo 23 y 26 inciso “1” “2” y “3” de la Constitución Política, tales como el principio protector el cual señala García, et al (2016) que “es un principio tuitivo el mismo que inspira en general al derecho del trabajo, pues como ya lo expresado líneas arriba este se fundamenta en la distinción de posiciones que evidentemente existe entre el trabajador y el empleador”(p.10). Asimismo, se tiene el principio de irrenunciabilidad de derechos como lo sostiene García (2017) que “consiste en la imposibilidad de renunciar a un derecho expresamente establecido en una norma imperativa (antes, durante o después de la relación laboral) (p.21), por lo que el trabajador está imposibilitado de renunciar a sus derechos plenamente establecidos en una norma que tiene el carácter de imperativa.

Siguiendo estos lineamientos es importante mencionar al principio de igualdad pues en palabras de Eguiguren (1997) indica que es un valor fundamental y, asimismo, es una regla general que deberá ser observada por el legislador al momento de desarrollar el cuerpo legislativo, y en su aplicación del acumulado de los derechos fundamentales que puede recoger una Constitución. Señala además que, este principio tiene dos vertientes; por un lado, es considerado como un

principio rector que cimienta las bases de todo ordenamiento jurídico y por otro lado es considerado como un derecho constitucional subjetivo la cual concede a toda persona ser tratada con igualdad de condiciones ante la ley y en ninguno de los casos ser discriminado. En cuanto a los contratos de trabajo sostiene García, et al (2016) que “el contrato de trabajo es aquella institución sumamente trascendental para el Derecho Laboral. Su alcance radica que al momento de su configuración surgen derechos y distintas obligaciones para aquellas partes de una relación laboral (...)” (p.7), por lo que a raíz del nacimiento del contrato de trabajo es que emergen tanto derechos como obligaciones para las partes que en este caso son el trabajador y el empleador.

En el Perú existen diversas modalidades contractuales, dentro de ellas se encuentra la modalidad contractual a tiempo parcial, al respecto la Organización Internacional de Trabajo en el Convenio 175 sobre la referida modalidad contractual (lamentablemente el Perú no lo ratificó) en su articulado número 1.a establece que “el trabajador que labora en la modalidad a tiempo parcial es aquel trabajador con un estipendio de por medio, en donde cuya jornada laborable está muy por debajo a de los trabajadores que laboran como una jornada laborable de tiempo completo en situación comparable”, así mismo menciona Toyama (2011) que se designa “contrato de trabajo a tiempo parcial a la prestación totalmente personalísima de servicios, de manera subordinada, pero con un horario de labores manifiestamente por debajo de la jornada ordinaria de trabajo(...) (p.47-48), en atención a estas definiciones claramente la modalidad contractual de tiempo parcial obedece a una realidad en donde el trabajador como una de las partes de dicha relación de trabajo presta sus servicios personales en una jornada laboral inferior a lo establecido en el centro de trabajo.

Es preciso señalar que en la actualidad la definición que se le ha dado a este tipo de contratos en la legislación peruana es totalmente ambigua la cual a todas luces vulnera principios del derecho del trabajo como los ya mencionados líneas más arriba, este tipo de modalidad contractual está regulada en el Decreto Supremo N° 001-96-TR el cual es el reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, específicamente los artículos 11°,12°,13° en donde más que dar un esclarecimiento claro de lo que es un contrato a tiempo parcial, menciona Huamán (2009) que “(...) esta normativa está orientada a regular la forma y

condiciones de cómo los trabajadores pueden percibir sus beneficios sociales”(p.163). Es así que en razón a estos artículos la legislación laboral trato de dar una definición sobre estos contratos y lo define como aquel contrato con una jornada menor a las cuatro horas efectiva de labores, pero, al tener esta definición señala Quispe (2017) que “(...) esta interpretación resulta incoherente con el progreso que tiene la normativa en el derecho laboral y que en lo peor de los casos termina refutando los beneficios sociales expresamente establecidos por nuestra Constitución vigente” (p.40), siguiendo esta línea de ideas Silva (1997) sostiene que “ se trata de un contrato auténticamente precario, (...) transgrediendo principios jurídicos fundamentales así como también normas constitucionales” (p.663).

En ese sentido ante la regulación en la legislación peruana para el contrato de trabajo a tiempo parcial se entiende que no va acorde con el principio protector ya que a todas luces lo transgrede, pues el legislador no lo tomo en cuenta al momento de integrar el derecho, pues tal como lo señala Rodríguez (1990), “los principios cumplen tres funciones: La de informar (busca inspirar al legislador), función normativa(son medios para integrar el derecho) y por último y no menos importante los principios tienen la función interpretadora(es decir que orientan al juez y así mismo al intérprete)” (p.11). Por todas estas consideraciones nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Es acorde la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial con el Principio Protector en el Perú?, esta investigación se justifica en el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte más débil en una relación laboral, el cual viene a ser el trabajador, exteriorizado en sus principios, las mismas que obligatoriamente debe tener en cuenta el legislador al momento de ejercer el derecho.

Teniendo como justificación teórica el propósito de aportar conocimiento existente sobre los principios del derecho del trabajo y su implicancia en los contratos de trabajo a tiempo parcial, se realizará un análisis general del principio protector”, principio inspirador que protege al trabajador sin distinción alguna. Como justificación práctica servirá de fundamento para todas las investigaciones que en el futuro se susciten, en función al tema tratado, tomando en cuenta la estructura de los argumentos que la presente investigación abordara.

Se planteó como objetivo general: Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del principio protector en la legislación peruana, y como objetivos específicos: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial. Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana. Analizar el principio protector como fundamento teórico del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana. Analizar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de igualdad y sus alcances en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación previamente se buscó la existencia de antecedentes relacionados al tema a tratar, por lo cual, respecto a los antecedentes internacionales, Palacios, M. (2016). *“El contrato de jornada parcial, una solución definitiva para terminar la precarización laboral”* [tesis para el título profesional de abogado, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Quien se planteó como propósito principal analizar el contrato de jornada parcial, sus ventajas y desventajas. Teniendo como metodología descriptivo, analítico y documental. En virtud de su trabajo investigativo, concluyó: *“La existencia de una regulación totalmente escasa en nuestra legislación, respecto a los contratos de trabajo con una jornada parcial, conlleva a que se exterioricen ciertas dudas respecto a su aplicación; todo esto parte de la falta de una definición clara sobre los mismos en el Código de Trabajo. Puede inferirse que el contrato de jornada parcial es la que su jornada de trabajo está por debajo de la ordinaria”*.

Hernández, E. (2020), en su investigación *“El contrato a tiempo parcial en España”* [trabajo final de grado, en la Universidad de la Laguna de España]. Quien se planteó como objetivo analizar la figura del contrato a tiempo parcial y su incidencia en el mercado de empleo en general. Llegando a tener entre sus conclusiones: *“Que el contrato el contrato a tiempo parcial, tiene ciertas características las cuales constituyen como una herramienta totalmente útil para incrementar su aplicación en situaciones complicadas económicamente como las que suscitan hoy en día, en donde tanto como economía y el mercado laboral exigen soluciones que contribuyan con la flexibilidad y por lo tanto permitan la creación de puestos de trabajo con características mínimamente rígidas y totalmente dinámicas”*.

Godoy, L. (2019), en su trabajo de investigación *“Análisis jurídico de la indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial en Guatemala”* [trabajo de graduación para optar el cargo Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala]. Teniendo como objetivo principal realizar un análisis jurídico de las ventajas y desventajas de la indemnización a trabajadores de tiempo parcial en Guatemala, al momento de terminarse la relación de trabajo. El mismo que llegó entre sus conclusiones: *“Al igual que los contratos individuales,*

los denominados contratos a tiempo parcial, generalmente gozan de la misma protección y tienen los mismos beneficios, la cual se extiende a la indemnización, pues tanto como su cálculo, origen y regulación tiene que ser la misma, diferenciándose solamente porque su salario es inferior y consecuentemente el monto de los cálculos”.

Dentro del contexto nacional tenemos, Galarreta, J. (2019), en su trabajo de tesis *“La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”* [trabajo de investigación para obtener el título profesional de Abogado, en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo], planteó como su propósito general la de determinar la manera en que se debe dar una definición al contrato de trabajo a tiempo parcial para que así se pueda garantizar la adecuada protección a la parte trabajadora y del mismo modo se fomente esta modalidad contractual en nuestro país. Se utilizó el método analítico, sociológico-funcional e inductivo. El cual concluyó: *“La legislación peruana en materia laboral ejerce un poder tuitivo, pues tiene como finalidad proteger al frente al poder dirección que ejerce el empleador. Los principios que se constituyen como bases fundamentales son el Principio Protector y el Principio de Continuidad Laboral. Se instauro a nivel constitucional y legal, diferentes derechos fundamentales; tanto cualitativos, como cuantitativos, pues de esa forma se creó una barrera protectora para los trabajadores, para que así no sean excluidos de sus derechos salvo excepciones totalmente justificadas. Empero, en nuestro país, es totalmente lo contrario pues se considera a las excepciones como una regla general, y de ese modo el trabajador queda totalmente desprotegido (...)”.*

Nieves, C. (2016), en su investigación *“¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”*. [Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Privada Del Norte, Cajamarca], el cual tuvo propósito advertir los fundamentos filosóficos, jurídicos y políticos y su relación para conceder el derecho de vacaciones remuneradas para el trabajador a tiempo parcial, el diseño de investigación fue no experimental, transversal, correlacional-causa. Llegando a la conclusión: *“El descanso vacacional remunerado tiene la naturaleza de derecho fundamental pues esta expresado en nuestra Constitución y Tratados Internacionales que se refieren a Derechos Humanos, la cual conjuntamente contempla el bloque de constitucionalidad, se precisa que el argumento de este*

derecho para los mencionados trabajadores a tiempo parcial en cualquiera de los casos no podrá ser inferior a 06 días laborales, lo cual en efecto es primordial para el desarrollo de la regulación normativa que está en un peldaño inferior a la constitución, todo esto nace por la rectificaciones que el Perú hizo a los tratados internacionales, pues se entiende que la regulación debe acogerse a los principios de progresividad y prohibición de no regresividad”.

Chinchay, M. (2020), en su investigación *“Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral DL N° 728 y su reglamento DS N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”*, [Tesis conseguir el título profesional de Abogado, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima], quien analizo la normativa vigente sobre la modalidad contractual a tiempo parcial en el Perú, y si es oportuno realizar cambios que conlleven al reconocimiento de beneficios tanto como la protección contra despido arbitrario y la CTS, teniendo un enfoque de investigación cualitativo y con el diseño de teoría fundamentada, utilizando entrevistas y el análisis documental como instrumentos. El cual concluyó entre otros: *Es oportuno la modificación de los artículos 11 y 12 del DS N° 001-96, para que con esto no se permita que la modalidad contractual a tiempo parcial tenga una jornada de trabajo diaria menor a las 4 horas; por lo contrario, debe ser de 4 horas, permitiendo de esa forma la estabilidad del trabajador y en reconocimiento de sus beneficios.*

Chacón, C. (2020), en su investigación *“La modalidad de contratación Part time y la vulneración de derechos laborales en el distrito de Los Olivos -2018”* [Tesis para lograr el título profesional de Abogado, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima], tuvo como planteamiento reconocer la igualdad, y no discriminación del trabajador contratado bajo la modalidad a tiempo parcial por las horas laboradas, ya que los derechos son inherentes a todo trabajador sin hacer distinción y sin importar sus horas trabajadas, teniendo como metodología tipo de estudio básico, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y con diseño de teoría fundamentada. La cual concluye: *El contrato de trabajo part time quebranta derechos laborales los cuales están expresados en nuestra Constitución Política del Perú y convenios internacionales de la OIT, pues a estos trabajadores no les reconocen ciertos beneficios a pesar de que realizan funciones similares, pero*

con la característica que tienen una jornada inferior. Por ende, quebranta principios como el de no discriminación e igualdad ante la Ley”.

Quispe, L. (2017), en su trabajo de tesis *“La Jornada de Trabajo Del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”*, [Trabajo de Tesis para lograr el título profesional de Abogado, Universidad Andina del Cusco], teniendo como objetivo describir las bases teóricas de la modalidad contractual a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano. La misma que se realizó mediante el enfoque cualitativo, tipo de investigación propositiva, y como técnica el análisis documental. La cual concluyó que: *“El ordenamiento laboral peruano no comprende una precisa y clara definición de lo que es un contrato a tiempo parcial. Se evidencia, una definición totalmente frágil e indebida en cuanto a su aplicación, a todas luces existe una deficiencia expresada en la oscuridad de los textos normativos, por esa razón, el TC en su ambición de dar salida a este problema de oscuridad, ha determinado que este tipo de contratos es uno donde la jornada laboral es inferior a las cuatro horas diarias, empero, se demostrado que dicho criterio interpretativo quebranta derechos individuales y colectivos para estos trabajadores (...)”*.

Gayoso, G. (2018), en su investigación *“La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”*, [Trabajo para conseguir el título de Segunda Especialidad en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú], el cual tuvo como propósito demostrar la existencia de exclusión de los beneficios sociales para los trabajadores bajo la modalidad de tiempo parcial pues sería contraria al principio-derecho de igualdad. La misma que concluye: *“El ordenamiento laboral peruano transgrede el principio y/o derecho de igualdad cuando este exceptúa de algunos beneficios a los denominados trabajadores contratados bajo la modalidad que es a tiempo parcial, pues no existe razón que lo justifique. Sin embargo, es evidente que existe ciertas diferencias en relación a los contratos a tiempo parcial y uno a tiempo completo, que en alguna razón que guarde coherencia con el objeto de sus diferencias, los trabajadores con esta modalidad contractual deben dejar de percibir algunos beneficios las cuales serán totalmente válidas”*.

En cuanto a las bases teóricas es fundamental iniciar ahondando sobre los principios en el derecho, pues de acuerdo a Lalanne, J. (2015) sostiene que los principios son universales, así mismo, son las bases- fundamento de todo el cuerpo normativo, pues son enunciados que están en lo más alto del orden jurídico, y que a su vez cumplen una función primordial ya que estas generan validez de todos los preceptos normativos. Además, menciona que cuando estos principios son positivizados por el legislador, lo más común es que se les exprese en las normas de mayor jerarquía, es decir en la carta magna de un estado, por lo que las normas jurídicas que se encuentren en peldaños inferiores siguiendo la idea de la pirámide de Kelsen, se encuentran en subordinación de estos principios pues como ya expresado líneas arriba, los principios generan legitimación y validez de estas normas, es decir que tienen que guardar congruencia con ellos. Así mismo, el autor nos habla sobre los principios propios de una rama del derecho en donde sostiene que estos fundamentan y gobiernan un sector del derecho que se agrupa según criterios de especialidad.

Para finalizar el autor señala que los principios de una rama del derecho cumplen funciones esenciales, pues como primera función es la de orientar al legislador en el momento de crear las normas, es decir que estos principios tienen que inspirar al legislador y que las normas jurídicas guarden relación con los principios; como segunda función es la de ser fuente supletoria ante lagunas; y como tercera función sirven como juicio de interpretación pues, estos son guías al momento de interpretar los textos normativos cuando pueda existir más de un significado, por lo que en base a los principios se tendrá que establecer cuál es la más adecuada y que guarda coherencia a estos. En resumidas cuentas, el autor nos da a entender que los principios fundamentan el ordenamiento jurídico. Siguiendo esta línea de ideas Guastini (2014) sostiene que tanto los principios como las reglas forman parte de todo el ordenamiento jurídico; desde el mismo enfoque Atienza & Ruiz Romero (2016) indican que los principios se encuentran manifestados en términos universales y que su justificación tiene un mayor grado de alcance.

Asimismo, Robert (2017) expresa que los principios son ordenanzas que resuelven conflictos de la manera más eficiente posible. Por todo lo antes dicho claramente se puede inferir que los principios son pilares fundamentales de todo ordenamiento jurídico. Bajo estos lineamientos, en el derecho del trabajo se

comprende un principio que fundamenta toda su estructura, estamos hablando del principio protector la cual es fuente de inspiración de todo el derecho del trabajo, dada la naturaleza misma de una relación laboral en donde el trabajador está subordinado ante el poder de dirección que ejerce el empleador, este principio se fundamenta en dicha desigualdad. El derecho del trabajo al ejercer un poder tuitivo hacia el trabajador busca ampararlo y mediante este principio se trata de equilibrar estas diferencias. En palabras de Uriarte, P. (2021) sostiene que a partir de este principio se han desarrollado diversas reglas que ratifican el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte trabajadora, este principio se extiende por dos ámbitos totalmente distintos, en primer término, señala que es un mandato situado en las bases de esta disciplina laboral, la cual está orientada a optimizar su aplicación, en busca de tutelar de la mejor manera posible el desequilibrio que existe en una relación laboral; por otro lado este principio es considerado como una tradicional regla de hermenéutica.

Así mismo señala González, J. (2017) que tal finalidad protectora que ejerce este principio se plasma en reconocer la dignidad del trabajador y su relación con las condiciones de trabajo justas. En palabras de Cruz, J. (2016) indica que a partir de este principio se crearon reglas que se vinculan a la autonomía del derecho del trabajo, en efecto García (2017) manifiesta que este principio protector se exterioriza por la desigualdad que existe en una relación laboral entre la parte trabajadora y el empleador, dicha desigualdad es producto de la subordinación, la cual es considerada como un elemento básico del contrato de trabajo, así mismo esta desigualdad puede existir; antes, durante o después de extinguida el vínculo laboral, por lo cual este principio buscaría atenuar estas diferencias ejerciendo un amparo para el trabajador.

El mismo autor señala que en razón de este principio se reconocieron las siguientes reglas: el indubio pro operario la cual se aplica ante la existencia de varias interpretaciones que pueda surgir de un solo precepto legal, ante la cual se tendrá que elegir la interpretación más favorable para el trabajador; la regla de la norma más favorable, la cual es de aplicación cuando estamos en una situación en donde existe varias normas aplicables a un hecho, ante la cual se tendrá que elegir la norma que es más favorable para la parte trabajadora; y por último la regla de aplicación de la condición más beneficiosa, esta es de aplicación cuando

estamos ante una situación de hecho concreta ya reconocida anteriormente para el trabajador y que esta situación debe ser obligatoriamente respetada en la medida que sea más favorable o conveniente para la parte trabajadora, claro está que deben ser situaciones que involucren condiciones laborales.

Por su parte Angarita, J. (2016) indica que el derecho del trabajo tiene un propósito protector y que más allá de que generalmente esta regla se aplique cuando exista dudas sobre la interpretación de una norma, también sería posible su aplicación en el momento de que el juez aprecie las pruebas en un proceso laboral, esto tomando en cuenta la sana crítica, así mismo expresa que no debe existir limitaciones para el juez al momento de aplicar esta regla.

Para finalizar siguiendo la idea de Harboe (2018) manifiesta que este principio hoy en día tiene un carácter bidimensional, pues así como protege al trabajador como la parte débil en una relación laboral, este principio asimismo, protege los intereses del empleador en cuanto es la fuente creadora de empleo, se debe velar para que el empleo se desarrolle en condiciones de total seguridad para los trabajadores quienes realizan su actividad laboral, es decir que se debe velar por la producción y distribución de los recursos que tiene toda empresa. Por lo tanto, tal como señala Escobar (2019) el principio protector se fundamenta en la desigualdad jurídica que existe en una relación de trabajo, y lo que busca principalmente este principio es garantizar el acceso al trabajo, velar por el desarrollo de la relación laboral y que cuando esta relación se extinga tendrá que ser en el marco absoluto de respeto a la dignidad de la parte trabajadora y también respetar sus derechos fundamentales.

Continuando con las teorías que esta investigación abarcara, es fundamental hablar sobre un principio que se desprende del principio protector como principio inspirador y estamos hablando del principio de irrenunciabilidad de derechos, la cual en palabras de García (2017), señala que este principio consiste en que el trabajador está imposibilitado de renunciar a sus derechos reconocidos en una norma que tiene el carácter de imperativa, siendo posible su aplicación antes, durante o después de extinguido el vínculo laboral, además que, esta renuncia consiste en la manifestación de voluntad que puede ejercer el trabajador. Por otro lado, señala que el contenido de este principio puede ser distinto según el fundamento que se le puede dar, es por eso que el autor acoge la categorización

propuesta por la doctrina uruguaya y plantea tres teorías (objetiva, subjetiva y mixta) que pueden justificar este principio. En primer término, nos habla sobre la teoría objetiva del principio de irrenunciabilidad de derechos y menciona que mediante esta teoría se busca proteger el ordenamiento jurídico laboral ante actos fraudulentos, los trabajadores son vistos como una clase homogénea ante la cual se busca proteger el interés de la colectividad, es así que este principio se sustentaría en la naturaleza jurídica de las normas laborales pues éstas reconocen derechos y son de orden público.

Así mismo, serán prohibidas tanto las renunciaciones que perjudican al trabajador como las que son deseadas por ellos y posiblemente les resulte favorables, todo esto sería nulo porque contraviene al ordenamiento jurídico. Esta teoría objetiva establece que serán inválidas las renunciaciones que reconocen derechos y que estas nazcan en las normas laborales de orden público y así mismo que tengan el carácter de imperativas, como pueden ser los tratados internacionales o las mismas normas constitucionales, su aplicación se podrá ejercer antes, durante o después de extinguido el vínculo laboral. En cuanto a la teoría subjetiva el autor señala que este principio es un dispositivo de defensa que el trabajador puede ejercer, pues el trabajador al ser la parte débil dentro de una relación laboral, este no tiene un poder de negociación, recordemos que se encuentra en subordinación ante el poder de dirección que tiene el empleador.

Esta teoría sostiene que el trabajador se encuentra coaccionado y que su voluntad no es libre al momento de renunciar a sus derechos por lo tanto, esta renuncia sería inválida, asimismo, sostiene que los trabajadores son vistos como una clase heterogénea ya que no todos son iguales y que no todos tienen la misma vulnerabilidad pues podría existir la posibilidad que alguno de ellos tenga o manifieste un poder de negociación, por lo que mediante esta teoría el estado debería ejercer un mayor grado de tutela a los más débiles y en menor grado a los menos débiles. Por lo tanto, las renunciaciones de derechos serían totalmente válidas si se probara que el trabajador tuvo algún poder de negociación al momento de hacerlo, para esta teoría no importaría la fuente de donde nazcan estos derechos y que una vez extinguido el vínculo laboral no será posible aplicar este principio. En cuanto a la teoría mixta sostiene, que esta teoría agrupa tanto la objetiva como la subjetiva, ante la cual este principio se sustentaría en que las

normas que reconocen derechos a los trabajadores tienen el carácter de orden público y que dada la desigualdad existente en una relación laboral el trabajador no tiene un poder de negociación. Son irrenunciabiles los derechos expresamente reconocidos en normas imperativas, salvo que se demuestre que el trabajador si tenía poder de negociación.

Una vez mencionado las teorías que pueden fundamentar este principio, siguiendo las palabras del autor expresa que en la legislación peruana se ha adoptado la teoría objetiva, pues nuestra constitución peruana en su artículo 26º numeral 2 así lo establece. Siguiendo estos lineamientos Toyama (2021) explica que la autonomía privada es la facultad de autorregulación que gozan las personas para poder regular por su cuenta las reglas que servirán para satisfacer sus intereses, esta autonomía tiene una distinción dual, por un lado, la libertad de contratar, la cual se expresa en la libertad de decidir cómo, con quién y cuándo contratar, y por otro lado la libertad contractual la misma que se expresa en la libertad al momento de configurar el contenido del contrato. Es así que mediante la autonomía privada las personas tienen la facultad de disponer de sus derechos reconocidos, pero sin la existencia de vulneración a normativas de orden público. El autor señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un limitante a la autonomía privada, este principio se fundamenta en la característica protectora del derecho del trabajo, la misma que se define como el impedimento para abandonar de manera unilateral e irrevocable por parte del trabajador de un derecho expresamente comprendido en una norma de carácter imperativa.

Siendo el primer elemento de este referido principio la disposición que hace el trabajador de manera unilateral o bilateral e irrevocable a un derecho, es decir que esta renuncia debe ser definitiva; así mismo, este acto debe ser claro, expreso y que dicha voluntad de renunciar se origine válidamente sin la existencia de vicios de voluntad; como segundo elemento de dicho principio es el reconocimiento de un derecho en una normativa imperativa , es decir que será necesario la sola existencia del derecho para que dicho acto realizado por el trabajador se considere como irrenunciable, en la legislación peruana este principio se podrá aplicar antes, durante o después del vínculo de trabajo. Así mismo, Ruay (2019) sostiene que la característica base del derecho del trabajo es que esta, es una rama particularmente protectora, se forma como una

herramienta jurídica que busca compensar desigualdades dando protección a la parte más débil en una relación laboral. En base a esto, el denominado Principio Protector es el cimiento esencial sobre el cual se edifica el derecho del trabajo como una disciplina jurídica, teniendo como la manifestación totalmente significativa y directa de dicho principio el denominado principio de irrenunciabilidad, el cual cumple la función de ser un eje que diferencia al derecho laboral con otras ramas.

A propósito de este principio y el rol que cumple, se produce un cambio de la solución jurídica habitual, pues frente al principio que, cualquier derecho puede ser renunciado salvo excepciones, a raíz de este principio ningún derecho puede ser renunciado salvo excepciones. Es así que el principio de irrenunciabilidad viene a ser una manifestación del rol interventor del Estado para garantizar las condiciones mínimas a favor del trabajador. Por su parte el autor señala que en la legislación chilena y según el código del trabajo chileno, se establece que únicamente los derechos establecidos por las leyes laborales serán irrenunciables mientras el contrato de trabajo exista, es decir que no se podrá aplicar dicho principio antes de iniciada y luego de extinguida la relación laboral.

Respecto a los enfoques conceptuales, iniciaremos estableciendo lo concerniente al contrato de trabajo, en palabras de García, et al (2016) es la institución primordial del derecho del trabajo, pues una vez constituida nacen ciertos derechos y obligaciones que se despliegan a los sujetos que lo conforman, en resumidas cuentas, el contrato de trabajo es un pacto de intereses llevado a cabo por un trabajador y un empleador, este pacto puede ser realizado de forma verbal o escrito, por su lado el trabajador se compromete a cumplir sus labores de manera subordinada, por otro lado el empleador a pagar la remuneración por el trabajo realizado por parte del trabajador, este contrato de trabajo es uno donde existen prestaciones recíprocas, por un lado un servicio personal y directa del trabajador (*intuitu personae*) y por otro la remuneración del empleador.

Como ya se ha mencionado los sujetos de un contrato de trabajo son el trabajador como aquel sujeto que se compromete a realizar sus actividades o servicios de manera particular y directa a cambio de un pago remunerativo y el empleador el mismo que puede tratarse de una persona física o jurídica, de derecho Público o privado, dicho empleador goza de una potestad de dirección mediante la cual le

permite mandar, planificar y castigar la producción en arreglo a sus intereses, siempre y cuando se respete las normas jurídicas, esto se exterioriza mediante la subordinación, al respecto es importante señalar que los elementos principales o fundamentales del contrato de trabajo son en primer término la prestación o realización de servicios que realiza el trabajador el cual debe ser de forma personalísima, como segundo elemento es la remuneración que no es otra cosa más que el pago que realiza el empleador a la parte trabajadora por ejecutar sus servicios la misma que puede ser en dinero o especie, por último la subordinación pues como ya lo expresado líneas arriba es en virtud del poder de dirección del empleador.(pg. 7-10).

Al respecto Dimitriu, (2018) advierte que un contrato de trabajo individual se caracteriza decisivamente por la relación de subordinación entre las partes, que la distingue fundamentalmente del contrato de naturaleza civil. (pág.664). Siguiendo estos lineamientos al respecto Costiug (como se citó en Wang,2016) señala que “un contrato de trabajo es un pacto escrito y firmado en donde una de las partes, el empleado se compromete a proporcionar continuidad en el trabajo en nombre y bajo la autoridad de la otra parte que es el empleador, quien a cambio proporcionará un salario y condiciones de trabajo adecuadas(pág.2076) de igual forma Tundrea (como se citó en Vieriu,2010) indica que “el contrato de trabajo se define como un acuerdo escrito entre un individuo, por un lado, y un empleador, por otro, a través del cual el primero se compromete a realizar el trabajo especificado en el contrato y el segundo, a garantizar para el empleado, las circunstancias laborales apropiadas, la seguridad y protección del trabajo y, también para darle un pago por el trabajo realizado, de acuerdo con las especificaciones mencionadas en el contrato. (pág.77)

En el mismo sentido Persson, (2006). Indica que el contrato de trabajo es definido en gran medida en términos de la existencia de un vínculo de subordinación que se establece entre el trabajador y el empleador(pág.408). Por último, Hiller, (2010) sostiene que “en el contrato de trabajo explícito se especifica con precisión las tareas del trabajador y las ganancias. Permite la supervisión de los empleados. Si un trabajador no cumple estas tareas específicas y es detectado, él o ella es despedido. (pg.157). Por otro lado, la relación laboral que nace de la celebración del contrato de trabajo es considerada por Elías (2018) “como la relación que se

encuentra en el corazón de la legislación laboral y que el mecanismo legal para comprender los derechos y obligaciones de las partes es el contrato”. (pg.886).

Ahora bien, en el Perú tal como se estipula en el articulado numero 4º del Decreto Supremo 003-97-TR referida a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en cualquier relación laboral se infiere que existe un contrato celebrado a plazo indeterminado, la misma que puede ser verbal o escrita, siendo esto considerado como la regla de aplicación en la legislación peruana. Pero, de igual manera, el mismo articulado establece distintas otras formas de contratación laboral, como son los contratos a plazo fijo, sujetos a modalidad y a tiempo parcial, las mismas que no tienen alguna limitación en su celebración.

En cuanto a los contratos a plazo fijo, y teniendo en cuenta que no es materia de investigación del presente trabajo, se hablara en rasgos generales, pues estos son singulares al constituir una excepción al criterio de contratación que es la de plazo indeterminado, obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito y están regidos por ciertos criterios como lo son el de temporalidad por lo que existe un tiempo definido de duración del contrato, además es fundamental establecer dentro de las cláusulas del contrato la “causa objetiva determinante” es decir el motivo primordial de contratación, en rasgos generales el tope de la modalidad contractual a plazo fijo es de cinco años. De igual forma que los trabajadores que celebraron un contrato de modalidad indeterminado estos gozan de los mismos derechos y por ende los mismos beneficios, pues así lo estipula el artículo 79º del mismo cuerpo legal.

Pasando al tema central de investigación y en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial, y como ya se ha mencionado que según el Artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR los contratos a tiempo parcial pueden celebrarse por escrito y sin tener alguna limitación, también, esta modalidad contractual está regulado o se podría decir que se menciona en el Artículo 11 del D.S. N° 001-96-TR la misma que señala que los trabajadores que realizan sus actividades de trabajo bajo la modalidad contractual a tiempo parcial gozan de los mismos beneficios laborales, siempre y cuando no se les exija cumplir con el requisito de cuatro 4 horas diarias mininas de labores para que lo puedan percibir. En contrario sensu, es decir que si la ley especial de uno de los beneficios laborales (ley de CTS, ley de Vacaciones, etc.) establece que es necesario que el trabajador labore de 4 horas

diarias a más para su percepción, en ese caso sería imposible que el trabajador efectivamente perciba dicho beneficio, puesto que el trabajador a tiempo parcial según lo establecido por la legislación peruana es uno en donde labora con una jornada por debajo de las cuatro horas.

Por otro lado, el Artículo 12 del D.S. N° 001-96-TR indica lo siguiente: se cumplirá el requisito de 4 horas cuando la jornada a la semana del trabajador dividida entre 6 o 5 días, tenga como resultado no menor de 4 horas diarias en promedio. Es decir que, la jornada semanal de labores de un trabajador el cual labora 5 o 6 días, cualquiera fuera el caso, la división de las horas semanales con los días laborales no debe ser menor a las 4 horas diarias de labores para que así el trabajador pueda percibir sus beneficios sociales, en el caso que el resultado sea inferior a las 4 horas diarias de labores el trabajador estaría limitado a solo percibir los beneficios que no exijan este requisito. Respecto a este articulado la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 18749-2016-Lima en su fundamento octavo, ha establecido la manera de cómo se debe interpretar correctamente este artículo, sosteniendo que la correcta interpretación sobre la frase “según corresponda” de dicho precepto normativo está orientada a conseguir el promedio de horas laboradas según los días que su jornada laboral comprenda. Es decir que, si su jornada es de cinco días o seis días, sus horas de labores se deben promediar de acuerdo a esa jornada y si el resultado sale como promedio más de cuatro horas diarias, el trabajador tendrá derecho a los beneficios sociales del régimen laboral común.

En la legislación peruana tal y como se han desarrollado en varias investigaciones y como está establecido en la doctrina el trabajador contratado bajo esta modalidad no tiene derecho a percibir los beneficios sociales tales como la Indemnización por despido arbitrario, Compensación por tiempo de Servicios y las Vacaciones, puesto que estos exigen como requisito que el trabajador labore por lo menos 4 horas diarias de labores. Estos lineamientos nos dejan inferir que también es posible la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, pues si un trabajador es contratado bajo esta modalidad, pero la división de su jornada semanal con la de sus días laborales resulta mayor a 4 horas diarias es posible que sea considerado como trabajador a tiempo completo. Por último, el artículo 13 del D.S. N° 001-96-TR nos menciona que esta modalidad contractual goza de

formalidad pues esta debe ser única y exclusivamente celebrado por escrito y que se tendrá que dar conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro teniendo el plazo de 15 días naturales.

Bien, como se puede apreciar en la regulación antes mencionada no existe una definición clara y precisa de lo que se considera como contrato de trabajo a tiempo parcial, mucho menos alguna mención sobre cuáles son sus características o su naturaleza jurídica, por lo que es necesario acudir a la doctrina pues existen varios autores que nos dan algunos alcances muy enriquecedores sobre esta modalidad contractual y sobre su ambigua/oscura regulación normativa en la legislación peruana. Al respecto Quispe (2017) realiza un análisis sobre el régimen legal y jurisprudencial de la jornada de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo parcial y hace mención que la regulación normativa o la interpretación propiamente dicha de esta modalidad contractual tienen una influencia directa con la percepción de los beneficios sociales.

Pero antes de profundizar y detallar cuestiones fundamentales de este tipo de contratos de trabajo, el mismo autor señala que esta modalidad contractual se instauró en el Perú a consecuencia de la reforma laboral llevada a cabo en la década de los 90, teniendo como base normativa la Ley N° 25327 la cual fue emitida por el Congreso, en donde se delegó facultades al Poder Ejecutivo para que pueda realizar la flexibilización de las modalidades contractuales, naciendo así el D.L 728 “Ley de Fomento del Empleo”. En la actualidad el D.L N°728 se dividió en normas con rangos de ley, la primera el D.S N°003-97-TR- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que regula los contratos sujetos a modalidad y también se podría decir que trata de regular de alguna forma la modalidad contractual a Tiempo Parcial. Y como segunda normativa con rango de ley es el D.S N°002-96-TR- Ley de Formación y Promoción Laboral, la misma que regula los convenios de capacitación para el trabajo, en ambos casos se tiene como norma reglamentaria el D.S N° 001-96-TR.

Ahora bien, siguiendo los mismos lineamientos de Quispe (2017) este precisa que la primordial característica de los contratos de trabajo a tiempo parcial es su jornada laboral reducida, pero se tendría que tener en cuenta si lo “reducido” se refiere en lo referente a un contrato con una jornada completa o reducida respecto a que su jornada es menor a las 4 horas de labores, pero como ya se

pudo analizar en la legislación peruana se interpreta que la reducción es respecto a las 4 horas de labores.

Como segunda característica de este tipo de contratos para el autor es la “regularidad en la prestación de servicios”, esta regularidad se podría decir también como un sinónimo de continuidad, y que interpretando el artículo 12º del D.S 001-96-TR en esta modalidad contractual la regularidad puede ser fija o discontinua, la primera es en donde el trabajador labore todos los días de la semana (06) por cuatro horas diarias de labores, terminando con el promedio de 24 horas a la semana, y en el segundo caso el trabajador solo labora algunos días de la semana como por ejemplo 3 días a la semana cada día 8 horas teniendo como promedio a la semana 24 horas. En palabras finales el autor señala que la elección interpretativa dada en la legislación nacional para los contratos de trabajo a tiempo parcial es uno que termina confrontando y contradiciendo los beneficios sociales reconocidos en la Constitución Política.

Por otro lado, en palabras de Huamán (2009) sostiene que en la legislación peruana hay una gran falta de análisis de esta modalidad contractual pues existe un caos en su interpretación, este caos generado por la interpretación restrictiva o limitada del artículo 11 del D.S 001-96-TR, toda vez que este articulado no nos da una definición de lo que es esta modalidad contractual a tiempo parcial solo están dirigidas a regular las condiciones o forma de como percibirán sus beneficios laborales.

Respecto a esta interpretación el autor lo hace siguiendo los lineamientos de la legislación española, pues según el estatuto de los trabajadores en el articulado numero 12º se establece una definición muy clara sobre esta modalidad contractual, siendo uno en donde la prestación de trabajo durante horas al día, semana, mes o año está por debajo a la jornada de un trabajador que es a tiempo completo. De igual forma sustenta su interpretación con lo establecido en el Convenio 174 de 1994 que lamentablemente no está ratificado por el Perú, en su artículo primero señala que el trabajador bajo la modalidad a tiempo parcial es uno en donde su actividad de trabajo tiene una duración menor a la de los trabajadores a tiempo completo.

Por su parte Tárrega (2019) respecto al horizonte de la modalidad contractual a tiempo parcial en España sostiene que este es un instrumento que beneficia a las

empresas como a los trabajadores pues permite tener un mayor margen de libertad en la configuración de la jornada de trabajo. Por el lado de la empresa en función a sus necesidades y para mejorar la eficiencia como también la competitividad, permite racionalizar el uso de la jornada de trabajo, en cuando a los trabajadores esta modalidad permite entre otros la de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral.

Por otro lado el autor señala que en la realidad de los hechos esta modalidad contractual no cumple con los estándares de un trabajo digno generando situaciones de violencia en el trabajo, pues en ocasiones este tipo de contrato es utilizado para encubrir jornadas de trabajo ampliadas e incluso completas, debido a las reformas que se ha dado a la regulación de la modalidad contractual a tiempo parcial en la legislación española estas han resultado asimétricas sin atender las demandas de los trabajadores y privilegiando el uso y eliminando obstáculos limitadores para las empresas.

En cuanto a Arce (2008), nos señala que la conceptualización del contrato de trabajo a tiempo parcial se puede construir en sentido contrario al concepto que tiene el contrato a tiempo completo, puesto que, si los trabajadores de una empresa laboran 8 horas al día, un contrato en donde el trabajador labora 7 horas con 45 minutos ya supondría un contrato a tiempo parcial. Es decir que solo bastara que se reduzca la jornada laborable respecto a la definición de trabajo a tiempo completo para que de ese modo se establezca un contrato a tiempo parcial. Dentro de las principales características o elementos de este tipo de modalidad contractual el autor nos menciona que la jornada reducida es el primer elemento, entendida esta jornada reducida en lo referente a la jornada de un contrato a tiempo completo, pero como en la legislación nacional se carece de una definición realmente clara respecto a esta modalidad contractual, la jornada reducida en lo referente de uno a tiempo completo se podría inferir tomando en cuenta la jornada máxima legalmente establecida que son 8 horas al día y 48 horas semanales. También se podría colegir que la jornada completa es lo establecido por el empleador dentro del centro de trabajo, porque, si la jornada dentro de la empresa es de 6 horas porque así lo estableció el empleador, un acuerdo individual que fije como jornada la de 4 horas supondría un contrato a tiempo parcial.

En esta misma línea, la jornada a tiempo completo puede ser la que cumple un trabajador en situación comparable, es decir la jornada que realizan trabajadores con labores similares dentro de la misma especialidad, por lo que, si una secretaria labora con una jornada de tiempo completo de 5 horas, entonces la secretaria que labore en una jornada menor a las 5 horas sería una trabajadora a tiempo parcial. Como segundo elemento el autor nos señala que es la reducción de la remuneración, esta reducción es consecuencia de la jornada reducida, por lo que este tipo de trabajadores cobrarán menos que los trabajadores a tiempo completo.

Siguiendo las palabras de Arce (2008), nos indica que existen diferentes tipos de modalidades contractuales a tiempo parcial, en primer lugar, tenemos al tiempo parcial continuado, en donde se pacta dicho contrato con jornada reducida que se ejecuta diariamente, asimismo, tenemos a la modalidad de tiempo parcial no continuado, en donde se celebra dicho contrato en el cual se presta los servicios solo algunos días, es decir que a días de trabajo le sigue un lapsus de días de inactividad, en este caso se podría dar la situación que los días que laboró el trabajador este haya realizado jornadas de tiempo completo pero cuando se efectúa la confrontación en el módulo de los días, dicho contrato deviene en un que es a tiempo parcial.

Ahora bien, respecto al principio de igualdad Eguigure (1997) expresa que la igualdad es un componente natural y totalmente pacífico dentro de un estado democrático. Advierte que la igualdad tiene una doble dimensión al momento de su conceptualización; por un lado, es un principio rector, un valor fundamental que todo ordenamiento debe preservar y garantizar; por otro lado, es considerado como un derecho constitucional subjetivo, la misma que otorga a las personas el derecho a no ser discriminados y que reciban un trato con igualdad ante la ley. Asimismo, el derecho/principio a la igualdad se estructura por dos componentes fundamentales: i) la igualdad en la ley, la misma que supone un límite en el actuar del legislador, pues no podrá aprobar leyes en cuanto su contenido transgrede el principio de igualdad de trato. ii) la igualdad al momento de aplicar la ley, la misma que supone una total obligación que tienen los órganos públicos para que estos no apliquen la ley de una manera diferente a personas que están en situaciones parecidas. Por otro lado, este principio/derecho tiene dos concepciones: en primer

lugar, la igualdad formal, mediante esto las personas tendrán el derecho a que la ley se les sea aplicada a todos por igual y que reciban el mismo trato; en cuanto a la igualdad material, está impone a que la ley pueda crear condiciones y oportunidades igualitarias para todas las personas.

Con respecto a la igualdad de trato, el autor menciona que a los supuestos de hechos iguales se tendrá que aplicar consecuencias jurídicas iguales, y que para poder introducir diferenciaciones entre los hechos tendrá que haber la existencia de una justificación suficientemente razonable de acuerdo a criterios y juicios de valor aceptados. El autor respecto a los criterios para establecer diferenciaciones en supuesto de hechos similares, menciona los establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en la cual se indica que dicha distinción será discriminatoria cuando no tiene una justificación objetiva y razonable, la cual debe apreciarse en correspondencia con finalidad y efectos, así mismo debe tener una relación de proporcionalidad entre los fines buscados y los medios que se emplearán. Por lo que se debe evitar diferenciaciones que no tienen una base objetiva y lógica. En resumidas cuentas, el principio/derecho de igualdad ante la ley, no impide que se examine de manera diferente ciertas situaciones de hecho y dar un trato desigual, siempre y cuando esta no sea arbitraria o ilegítima.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Esta investigación será básica, porque en palabras de Baptista (2010), indican que: “es aquel que se orienta en la exploración de conocimiento, manteniendo la objetividad y posturas abiertas en la toma de decisiones”. (pg.157.), Es decir que está orientada a generar un nuevo conocimiento que servirá de base teórica para otros tipos de investigación. Razón por lo cual se busca analizar la regulación normativa de una de las modalidades contractuales que es el contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del principio protector en la legislación peruana.

Enfoque de Investigación: En referencia al enfoque de investigación, tendrá un enfoque cualitativo, porque se presenta el problema de investigación en su realidad sin medir estadísticamente el mismo, por lo tanto, se describirán las características y cualidades definitivas de las variables del problema a investigar. Sobre el cual, Baptista (2010) afirma que: En los estudios cualitativos las preguntas, hipótesis se podrá desarrollar antes, durante o después de la recolección de información y su respectivo análisis. Esto es importante para describir las interrogantes de investigación más adecuadas, para después refinarse y de esa manera responderlas. Se basa en interpretaciones con métodos amplios de manera holística o generalizada (pág.49).

Diseño de Investigación: Esta investigación tendrá el diseño de Teoría fundamentada, no experimental y será Transversal. Respecto a la Teoría fundamentada, esta forma parte del diseño interpretativo, pues se relaciona información de manera sistemática para luego realizar su análisis respectivo a través de un proceso investigativo" (Strauss & Corbin, 2002, p. 14), es decir que este diseño metodológico busca explicar un fenómeno social generando teorías racionales. Asimismo, será no experimental pues según Arias (2020), advierte que no existe manipulación de las variables de estudio, ni sometimiento a determinadas condiciones. (pág.50). Y será Transversal pues tal como lo señala Manterola, Quiróz, Salazar, y García (2019) se recogerá datos en un solo momento y solo una vez, no existirá un seguimiento por lo que se hará en una sola instancia (pág.36). Razón por la cual nos enfocaremos a examinar y

analizar de manera doctrinaria, jurisprudencial la naturaleza jurídica, características y criterios interpretativos del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del principio protector.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla1. Categorías y Subcategorías

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial	Toyama (2011) menciona que la modalidad contractual a tiempo parcial es uno en donde la realización personal de sus actividades por parte del trabajador el cual lo realiza bajo dependencia del empleador tiene una jornada que está sensiblemente por debajo de la ordinaria (...) (p.47-48)	Naturaleza Jurídica
		Marco Normativo
		Jurisprudencia Nacional y Comparada
		Tratados y Convenios internacionales
Principio Protector	Escobar (2019) el principio protector se fundamenta en la desigualdad jurídica que existe en una relación de trabajo, y lo que busca principalmente este principio es garantizar el acceso al trabajo, velar por el desarrollo de la relación laboral y que cuando esta relación se extinga tendrá que ser en el marco absoluto de respeto a la dignidad de la parte trabajadora y también respetar sus derechos fundamentales.	Naturaleza Jurídica
		Fundamento
		Principio de Irrenunciabilidad de derechos
		Principio de Igualdad

3.3. Escenario de estudio

Esta investigación será a nivel nacional por lo que se desarrollará en base a estudios sobre la doctrina especializada en temas laborales específicamente lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial, enfocado en su naturaleza jurídica, y su regulación normativa, de igual modo se tratará en lo referente al Principio Protector. Asimismo, se tendrá en cuenta la jurisprudencia laboral peruana y a especialistas de diferentes ámbitos jurídicos los mismos que nos brindaran información relevante sobre las variables de estudio.

3.4. Participantes

En tanto el escenario de estudio de esta investigación se asienta a nivel nacional, los participantes serán profesionales en el ámbito jurídico, específicamente en la rama del Derecho Laboral, los cuales tienen un amplio conocimiento sobre el tema a tratar y por ende aportarán información muy relevante y pertinente que será tomada como fuente para un posterior análisis.

Tabla2. Lista de participantes

NOMBRE Y APELLIDOS	INSTITUCION DONDE LABORA
Cristhian Giancarlo Olivares Acate	Corte Superior de Justicia de La Libertad
Jorge Luis Mayor Sanchez	Iustitia Legalis
Rolando Pichen Avila	Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Universidad San Ignacio de Loyola
Javier Huancahuari Moya	Huancahuari Abogados & Asociados
Carlos Wilder Quintana Vasquez	Juzgado De Paz Letrado Laboral- San Martin

3.5. Tecnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará el Análisis Documental, pues es fundamental recopilar datos respecto al tema de estudio y absorber la información necesaria. Así mismo se realizará la técnica de Entrevista con las que se obtendrá ideas, posiciones y teorías de profesionales en Derecho específicamente en la rama de Derecho Laboral.

Respecto al instrumento a utilizar, en el estudio se aplicará una Guía de Análisis Documental, la misma que servirá para extraer información necesaria para su posterior procesamiento y análisis. Además, se recurrirá a la Guía de Entrevista la cual se aplicará a los participantes antes mencionados, permitiendo obtener información sobre el tema de investigación, esta guía se realizará en concordancia con los objetivos generales y específicos.

3.6. Procedimiento

Se procederá con la compilación y análisis de la información obtenida, las que incluyen doctrina referente a la modalidad contractual a tiempo parcial y al Principio Protector, Así mismo para la obtención de información realizo la guía de entrevistas como instrumento, dentro de esta las preguntas serán validadas por expertos del área de conocimiento a la que está enfocada esta investigación y especialistas en metodología.

3.7. Rigor Científico

Esta investigación al tener una naturaleza cualitativa se utilizará criterios de validación como son la credibilidad, consistencia lógica y confiabilidad, las mismas que serán validadas por el asesor temático y expertos en el ámbito jurídico específicamente en el área de conocimiento a la que está enfocada esta investigación, quienes procederán a dar sugerencias para determinar la aprobación, la cual será utilizada para recolectar información.

3.8. Metodo de analisis de datos

Los métodos de análisis de datos serán por un lado el método Hermenéutico, lo cual es un método esencial del derecho, que permite interpretar los resultados, analizar y extraer criterios, Asimismo, se utilizará el método Inductivo respecto al cual Hernández, Fernández & Baptista (2010) indican que mediante este método se obtiene conocimiento de lo particular a lo general, en teoría se explora y se describe para luego generar aspectos teóricos”. (pg. 5).

3.9. Aspectos Éticos

La información presentada es veraz, la cual puede ser verificada con las fuentes estudiadas y con los datos acopiados en la realidad, para la investigación se adoptó los considerandos del reglamento de la Universidad César Vallejo en lo referente a las normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados objetivos específicos N° 01. Tabla 03

OBJETIVO GENERAL: Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana.

OBJETIVO ESPECIFICO 01: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial:

1. PREGUNTA 01: Para usted, ¿Qué es un contrato de trabajo y cuál es su implicancia dentro de una relación laboral? Fundamente su respuesta		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Jorge Luis Mayor Sanchez	<p>Básicamente el contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual van a quedar determinados los derechos y obligaciones que regirán durante el desarrollo de una actividad retribuida. La implicancia dentro de la relación laboral es que un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador, en donde el primero es decir el trabajador se compromete a llevar a cabo determinadas tareas bajo subordinación del segundo que es el empleador. Esto, a cambio del que el segundo pague una determinada retribución.</p> <p>En el contrato de trabajo se especifican las reglas y condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas labores encargadas por el empleador. Los contratos de trabajo pueden ser tanto individuales o colectivos. En el caso de un contrato individual de trabajo, detalla que una persona física quien es el trabajador, asume el compromiso de llevar a cabo ciertas labores para un empleador quien puede ser una persona jurídica o física, claro está el trabajador va estar subordinado por el empleador. El empleador, a su vez, asume la obligación de pagar por dichas labores como una contraprestación una cierta remuneración.</p>	En resumidas cuentas, un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en donde un trabajador (persona física) como la parte más débil, se compromete a prestar sus servicios a un empleador el mismo que puede ser una persona natural o jurídica, y este empleador se compromete a pagar una determinada remuneración, a partir de este acuerdo es que se quedan determinados los derechos y obligaciones para las partes y a su vez regula la relación laboral
Rolando Pichen Avila	EL CONTRATO de TRABAJO es el acuerdo celebrado entre dos partes desiguales, de un lado el empleador que es propietario de los medios de producción y a quien se le ha	

	<p>recortado la autonomía de la libertad contractual por imperio de las normas jurídico legales laborales, y de otro lado el trabajador que es la parte más débil de la relación contractual que se subordina al empleador a cambio de una remuneración mensual.</p> <p>La RELACION LABORAL es la actividad humana productiva, por cuenta ajena que se realiza de forma libre y subordinada por el trabajador en favor del empleador, precisando que la relación laboral es el contenido y el contrato de trabajo es el continente.</p>	<p>que surge. Esta relación laboral que nace a partir del acuerdo de voluntades (contrato de trabajo) es el contenido esencial de todo contrato laboral pues permite identificar cuando en realidad nos encontramos en una relación laboral y cuando no, esto teniendo en cuenta los elementos esenciales que son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.</p>
<p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p>	<p>La relación laboral es un nexo amplio que existe entre alguien que presta servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de otro quien lo recibe, quién a su vez pagará una remuneración. Un contrato implica todo lo anterior, pero incorporándose un acuerdo de voluntades que ayuda a identificar cuando estamos en una relación laboral. En la relación laboral se requiere la ejecución de la prestación de servicios para poder definirla como tal, mientras que en el contrato solo basta que una parte se comprometa a trabajar y la otra a pagar la remuneración sin necesidad que exista una ejecución del servicio pactado (las obligaciones surgen desde el compromiso asumido por las partes). A la respuesta, tenemos que un contrato de trabajado es un acuerdo de voluntades mediante la cual una parte se obliga trabajar y otra a pagar una remuneración, siendo sus elementos esenciales: la prestación personal, remuneración y subordinación.</p> <p>La implicancia del contrato de trabajo dentro de la relación laboral es que permite identificar cuando estamos en una relación laboral y permite difuminar las zonas grises donde exista dudas si estamos o no en una relación laboral.</p>	

2. PREGUNTA 02: A su criterio, ¿Que se entiende por contrato de Trabajo a tiempo Parcial? Fundamente su respuesta		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Jorge Luis Mayor Sanchez	El contrato de trabajo a tiempo parcial es un trabajo realizado por todo trabajador que es remunerado y cuya jornada de labores es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo. El empleo a tiempo parcial es todo aquel acuerdo entre el trabajador y la empresa que implica trabajar un determinado número de horas al día sin llegar a la jornada laboral completa. En otras palabras, un trabajador a tiempo parcial, presta sus servicios en una jornada de trabajo que cuando es dividida entre 5 o 6 días según sea la jornada de la empresa, tenga como resultado un promedio de labores inferior a las 4 horas diarias. Esta modalidad contractual tiene que ser celebrado necesariamente por escrito, puesto que de no ser así, conllevaría a que esta modalidad contractual se desnaturalice.	Se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial, aquel acuerdo entre el trabajador y empleador, en donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en una jornada inferior a la jornada de trabajo completa, la misma que necesariamente debe ser celebrada por escrito, sino se sigue esta formalidad puede que se desnaturalice este tipo de modalidad contractual. En el Perú la jornada reducida debe ser menor a las 4 horas diarias o el promedio a la semana.
Rolando Pichen Avila	El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se cumple con jornada de trabajo reducida a menor número de horas de las que se emplea para poder realizar las labores, en razón de las necesidades del empleador para la producción. La jornada a tiempo parcial igualmente genera al trabajador la percepción de los derechos que nacen a partir de la relación laboral, como son los derechos a la CTS, vacaciones, bonificaciones y también el pago de utilidades.	
Cristhian Giancarlo Olivares Acate	Esta modalidad contractual a tiempo parcial es un contrato de trabajo con una nota característica esencial es que la jornada de labores que tiene el trabajador es inferior a la jornada de los que trabajan bajo modalidad a tiempo completo. En la normatividad peruana la prestación personal de servicios debe ser inferior a las 4 horas diarias o en promedio semanal, menor a las 4 horas para que sea calificada como un contrato a tiempo parcial.	

3. PREGUNTA 03: Para usted, ¿Cuál es la naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Jorge Luis Mayor Sanchez	<p>La naturaleza jurídica de esta modalidad contractual a tiempo parcial es la prestación de servicios que se realiza en una jornada de trabajo la misma que es inferior a la ordinaria del centro de trabajo. Por otro lado, la doctrina nacional considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de labores totalmente inferior a 4 horas diarias. Al respecto, nuestra legislación señala que esta modalidad contractual necesariamente tiene que celebrarse por escrito y no hay limitación en su celebración.</p> <p>Las características del empleo a tiempo parcial son las siguientes:</p> <p>a. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.</p> <p>b. La remuneración proporcional a la jornada ordinaria del centro de trabajo.</p>	<p>Básicamente y en general esta modalidad contractual a tiempo parcial cumple con todas las características de una relación laboral (elementos esenciales), diferenciándose por la jornada inferior de servicios personales que los trabajadores realizan, esta jornada es totalmente inferior a la jornada ordinaria. Esta modalidad contractual es un contrato dentro del régimen laboral privado, tiene como finalidad permitir la flexibilización en la contratación de personal, puesto que estos trabajadores no tienen estabilidad laboral. En la legislación peruana estos trabajadores no perciben ciertos derechos tales como la indemnización por despido arbitrario, vacaciones y la compensación por tiempo de servicio, esto debido a que doctrinariamente se ha establecido que esta modalidad</p>
Rolando Pichen Avila	<p>La naturaleza jurídica del contrato a tiempo parcial se debe a causas tecnológicas que maneja el empleador, quien requiere de mano de obra para realizar trabajos que son fijos o periódicos. El trabajo a tiempo parcial se encuentra reconocido en el Convenio 175 de la OIT del 24 de junio de 1994 que reconoce al trabajo parcial como “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo”. Por consiguiente el contrato de trabajo a tiempo parcial cumple con todas las características de la relación laboral y genera las consecuencias jurídicas que genera el contrato de trabajo.</p>	
Cristhian Giancarlo Olivares Acate	<p>El contrato a tiempo parcial es un contrato dentro del régimen laboral privado, tiene por finalidad, por un lado, permitir la contratación de personal no calificado e introducirlo al mercado laboral (cualifica a trabajadores) y, por otro lado, permite la flexibilidad en la contratación de personal porque el trabajador no tiene derecho a la estabilidad laboral y puede ser reemplazo por otros trabajadores. La celebración de los contratos a tiempo parcial</p>	

requiere de una formalidad esencial como es la celebración por escrito. Los trabajadores por tiempo parcial no tienen derecho a algunos beneficios que sí tienen los trabajadores con jornada ordinaria completa, esto derechos son a la estabilidad laboral, a la compensación por tiempo de servicios y a las vacaciones.

contractual a tiempo parcial es uno donde su jornada está por debajo de las 4 horas diarias, y las principales características son que estos trabajadores tendrán los beneficios laborales, siempre que para obtenerlos no se les requiera imperativamente efectuar labores al día por cuatro horas como mínimo. Y así mismo su remuneración será en proporción a la jornada ordinaria del centro de trabajo

4. PREGUNTA: A su parecer, ¿Cuál es el tratamiento que la jurisprudencia laboral peruana está dando al contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>Jorge Luis Mayor Sanchez</p>	<p>Actualmente la jurisprudencia laboral peruana da a esta modalidad contractual un tratamiento variado y no uniforme con dicha forma de contrato de trabajo según los diversos casos sometidos a la judicatura peruano y al tribunal constitucional peruano como se observa en el EXP. N.º 03355-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional, en el punto 6 de sus argumentos de fundamentación para la resolución de la controversia señalan que: [...]El concepto legislativo de trabajo a tiempo parcial, debe entenderse que el elemento que lo delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. [...].</p>	<p>La jurisprudencia laboral peruana tiene un tratamiento respecto a esta modalidad contractual muy variado y no uniforme, puesto que en algunos casos si se está otorgando los derechos que se les excluye, se ha optado por un criterio netamente cuantitativo para dar un concepto sobre esta modalidad contractual, por esta razón, esta modalidad contractual se puede desnaturalizar cuando queda acreditado que en la realidad, las labores</p>
<p>Rolando Pichen Avila</p>	<p>La jurisprudencia ha seguido la línea de la legislación en relación a la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, pues se ha establecido que el contrato de trabajo en jornada mínima es de 04 horas diarias y de 24 o 20 horas a la semana, y en tal contexto se ha reconocido los derechos que genera el contrato de trabajo a tiempo parcial, pues se</p>	

	encuentra regulado en el artículo 11 del D.S. 01-96-TR.	desempeñadas duran más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Asimismo, la jurisprudencia es totalmente unánime al exigir el requisito esencial de su celebración por escrito y que no se puede realizar horas extras en un contrato a tiempo parcial porque se estaría escondiendo fraudulentamente un contrato de trabajo con jornada completa.
Cristhian Giancarlo Olivares Acate	<p>La jurisprudencia es unánime en exigir el cumplimiento del requisito esencial de su celebración por escrito y que no se puede realizar horas extras en un contrato a tiempo parcial porque se estaría escondiendo fraudulentamente un contrato de trabajo con jornada completa.</p> <p>También, existe jurisprudencia en las salas laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que están estableciendo que el trabajador a tiempo parcial sí tiene derecho a las vacaciones, pues están privilegiando el Convenio de la OIT N° 52 sobre las normas del derecho laboral privado, pues en la primera no exige para obtener derecho el descanso físico vacacional el cumplimiento de una jornada mínima.</p> <p>En la jurisprudencia existe discrepancia sobre la desnaturalización de un contrato a tiempo parcial y la determinación de un contrato de trabajo con jornada ordinaria, pues, por un lado, se sostiene que un trabajador no adquiere automáticamente los derechos del régimen común a los que estaba excluido, sino que si el empleador prueba la jornada inferior a 4 horas persistirá la exclusión de los derechos laborales. Por otro lado, se sostiene que si se declara la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial automáticamente el trabajador obtendrá todos los derechos del régimen laboral común por cuanto se estaba escondiendo un contrato de trabajo de jornada ordinaria.</p>	<p>desempeñadas duran más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Asimismo, la jurisprudencia es totalmente unánime al exigir el requisito esencial de su celebración por escrito y que no se puede realizar horas extras en un contrato a tiempo parcial porque se estaría escondiendo fraudulentamente un contrato de trabajo con jornada completa. Por otro lado, existe discrepancia sobre la desnaturalización de un contrato a tiempo parcial y la determinación de un contrato de trabajo con jornada ordinaria, pues, por un lado, se sostiene que un trabajador no adquiere automáticamente los derechos del régimen común a los que estaba excluido, sino que si el empleador prueba la jornada inferior a 4 horas persistirá la exclusión de los derechos laborales. Por otro lado, se sostiene que si se declara la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial automáticamente el trabajador obtendrá todos los derechos del régimen laboral</p>

común por cuanto se estaba escondiendo un contrato de trabajo de jornada ordinaria.

PREGUNTA 05: ¿Qué opinión le merece los fundamentos vertidos por el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en lo referente al contrato a tiempo de trabajo parcial? Fundamente su respuesta.

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>Jorge Luis Mayor Sanchez</p>	<p>El Convenio 175, adoptado por la OIT en 1994, se propone dar protección a las y los trabajadores. El convenio dice: “Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (...)”. Es decir, el 175 fue pensado para dar protección social y garantizar los derechos aquellos trabajadores asalariados que por alguna razón no laboran en la jornada de ocho horas de ley. Mi opinión profesional es que con esto se estaría legalizando una situación que data desde hace años en las empresas peruanas al no contemplar el aspecto de la seguridad social, sino que no caben de gozo porque en adelante podrán crear una enorme cantidad de empleos precarios, contratando mano de obra por horas, con salarios por debajo del mínimo legal, algo que no está en el espíritu del Convenio 175 de la OIT.</p>	<p>Lo resaltante del Convenio 175 de la OIT es que propone que los estados miembros establezcan medidas orientadas a proteger de la misma manera a los trabajadores bajo la modalidad contractual a tiempo parcial que los trabajadores a tiempo completo, es decir que deberán tener los mismos derechos sin diferenciación alguna. Asimismo, establece una definición respecto a esta modalidad contractual y lo califica como aquel que se realiza en jornada inferior a la jornada completa de un trabajador de la empresa, lo que implica que no existe un mínimo de horas para calificarla como tal, solo se exige que sea menor a la jornada completa. En Perú se exige que se labore menos de 4 horas o su promedio en la semana.</p>
<p>Rolando Pichen Avila</p>	<p>Que el Convenio de la OIT 175 ha tenido que regular el contrato de trabajo a plazo parcial porque al presentarse con frecuencia este tipo de contratación requería de regulación normativa para no dejar en indefensión a aquellos trabajadores que no realizaban jornadas de trabajo de 8 horas diarias, consecuentemente, al ser un imperativo la regulación de este tipo de trabajo parcial, los estados miembros de la OIT tienen que regularla igualmente en su derecho interno, de lo contrario se dejaría que el empleador lo regule con el civil, pues el contrato de locación de servicios.</p>	
<p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p>	<p>Lo resaltante es la definición que otorga el Convenio 175 que califica como trabajo a tiempo parcial aquel que sea realiza en jornada inferior a la jornada completa de un trabajador de la empresa, lo que implica que no existe un mínimo de horas para calificarla como tal (en Perú se exige que se labore menos de 4 horas o en promedio semanal menos de esa cantidad), solo se exige que sea menor a la jornada completa.</p>	

Otro tema resaltante es que del Convenio 175 establece que los trabajadores deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, sobre todo en materia de protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones, feriados y licencia por enfermedad. Lo que exige es que las prestaciones pecuniarias deben determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo y a los ingresos percibidos.

PREGUNTA 06: ¿Cuál es el tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones? Fundamente su respuesta

ENTREVISTADO

RESPUESTA

INTERPRETACIÓN

Jorge Luis Mayor Sanchez

En Guatemala, el 27 de junio el Ministerio del Trabajo publicó en el diario oficial el Acuerdo Gubernativo 89-2019, que aprueba el reglamento para la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Este convenio, adoptado por la OIT en 1994, se propone dar protección a las y los trabajadores "...cuya actividad laboral tienen una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo. En Argentina el contrato de trabajo a tiempo parcial está regulado en el Art 92 ter de la LCT, siendo definido como: "(...) aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. (...)" Este artículo fue incorporado como figura autónoma por la ley 24.465 en los años 90 para enfrentar la crisis del empleo y como idea de dar solución a situaciones donde el trabajador no puede trabajar la jornada completa, como es, por ejemplo, en el caso de madres con niños, estudiantes, personas con discapacidad, o en el caso de los shoppings. Sin perjuicio de los ejemplos expresados, este tipo de contrato puede ser aplicado a todo trabajador dependiente, y tanto a los contratos de tiempo indeterminado, contrato a plazo fijo o eventual. En España, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores señala que con relación al contrato a tiempo parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones va acorde al Convenio 175 de la OIT, tanto como en Guatemala, Argentina y España, adoptan dichos criterios y definen a esta modalidad contractual a tiempo parcial como aquél celebrado por una jornada que está por debajo de uno contratado a tiempo completo, la comparación puede ser por horas diarias, semanal, al mes o al año. Asimismo, en España esta modalidad contractual está regulado en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, en donde entre otras características establece que: las modalidades de contrato a tiempo parcial pueden ser de duración

determinada o de tiempo indefinido. La solemnidad de la celebración del citado contrato es que debe ser celebrado por escrito y se debe señalar las horas pactadas en forma, diaria, semanal mensual o anual, sino se cumple con esa formalidad se considerará como a tiempo completo, salvo que exista prueba que se compruebe el carácter parcial de las labores y complementarias y tendrán los mismos derechos laborales que un trabajador con jornada completa. En resumidas cuentas, los estados miembros de la OIT tienen que implementar los convenios aprobados, sin embargo, para los casos que no se implemente en el derecho interno la normativa respectiva, corresponde que ante hechos concretos de trabajo a tiempo parcial, el operador del derecho (juez) debe aplicar control de convencionalidad para solucionar la controversia.

Rolando Pichen

Los estados miembros de la OIT ante la aprobación de un convenio, tienen que implementar

<p>Avila</p>	<p>los convenios que aprueba la OIT, sin embargo, para los casos que no se implemente en el derecho interno la normativa respetiva, corresponde que, ante hechos concretos de trabajo a tiempo parcial, el operador del derecho (juez) debe aplicar control de convencionalidad para solucionar la controversia.</p> <p>Lo cierto es que muchos países ya han legislado respecto del trabajo a tiempo parcial, en el caso de España lo tiene regulado en el art. del Estatuto de los Trabajadores</p>
<p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p>	<p>Por una cuestión de mi formación procederá a explicar el contrato a tiempo parcial en España. En este país, el contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en el artículo 12 de los trabajadores, en el que se establece que se entiende por contrato a tiempo parcial como aquél celebrado por una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, la comparación puede ser por horas diarias, semanal, al mes o al año.</p> <p>También, se establece que los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o de tiempo indefinido. La solemnidad de la celebración del citado contrato es que debe ser celebrado por escrito y se debe señalar las horas pactadas en forma, diaria, semanal mensual o anual, sino se cumple con esa formalidad se considerará como a tiempo completo, salvo que exista prueba que acredite el carácter parcial de los servicios.</p> <p>Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar jornadas extraordinarias y complementarias y tendrán los mismos derechos laborales que un trabajador con jornada completa.</p>

4.2. Resultados objetivos específicos N° 02. Tabla 04

OBJETIVO GENERAL: Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana.

OBJETIVO ESPECIFICO 02: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.

Pregunta 01: Para usted, ¿cuáles son los criterios interpretativos que la legislación peruana a adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿por qué? Fundamente su respuesta		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Me parece que uno de los criterios interpretativos tiene que ver con el hecho de que se trata de una regulación especial que debe ser flexible para contribuir a la generación del empleo; sobre todo, en personas jóvenes, mujeres y colectivos especialmente vulnerables. En ese sentido, al margen de la obligación de su celebración por escrito, no existe mayores exigencias para su celebración, sino más bien, un criterio de absoluta libertad	Uno de los criterios interpretativos que la legislación peruana a adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial es el hecho de que esta modalidad contractual debe ser flexible para contribuir a la generación de empleo, pues son vistos bajo el lente de la oportunidad laboral, tanto para el trabajador pues consigue puestos de trabajo con horarios reducidos y menos rígidas, y también para el empleador pues consigue una mayor productividad.
Javier Huancahuari Moya	En pocas palabras los contratos a tiempo parcial, son vistos bajo el lente de la oportunidad, tanto para el empleador como para el trabajador, dado que el primero consigue una mayor productividad y el segundo una alternativa para los trabajadores que requieran laborar en jornadas reducidas. Estableciendo que, la formalidad de dicho contrato determina su naturaleza puesto que, de no celebrarse por escrito esta modalidad se desnaturaliza y supone la existencia de un contrato indefinido y con jornada de labores completa.	La formalidad de dicha modalidad contractual determina su naturaleza, puesto que es necesario que se celebre por escrito, no existiendo límites en su celebración.
Carlos Wilder Quintana Vasquez	Esta modalidad contractual genera oportunidad laboral para trabajadores como jóvenes o madres solteras, la legislación peruana ha optado por tener un criterio totalmente flexible que contribuye en la generación de puestos de trabajos, los cuales son menos rígidos, esto hace que esta modalidad de trabajo sea aprovechado y visto mayormente como una oportunidad para los jóvenes al momento de buscar puestos de trabajo.	

Pregunta 02: En relación a la pregunta anterior, ¿Estos criterios adoptados en la legislación peruana para los contratos de trabajo a tiempo parcial están acorde al Principio Protector? ¿Por qué?		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Tal como está regulado el contrato a tiempo parcial, sobre todo en los relacionado con la exclusión del goce de ciertos derechos, bajo esa óptica flexibilizadora, considero que no es acorde con el principio protector. De esta forma, la regulación del contrato a tiempo parcial quiebra la base fundamental misma del Derecho del Trabajo que no se entiende sin la vigencia efectiva del principio protector. Se afecta con ello, derechos fundamentales, sobre todo, el principio de igualdad, pues considero que no existe razón objetiva y suficiente para tratar de manera distinta a los trabajadores a tiempo parcial.	Con la actual regulación normativa para esta modalidad contractual y en relación a la exclusión de ciertos derechos para estos trabajadores y teniendo la óptica de flexibilización laboral no va acorde al principio protector, pues quebranta la base fundamental del derecho del trabajo el mismo que se inspira en el principio protector, el cual busca velar por la dignidad del trabajador. No existen razones totalmente objetivas para que estos trabajadores sean tratados de manera distinta, esto genera una limitación clara a sus derechos constitucionales .
Javier Huancahuari Moya	No, dado que los principios de protección son criterios que el legislador utilizada para orientarse y asimismo el juez en defensa de la parte más débil en una relación laboral para restablecer con un privilegio jurídico una desigualdad social, y al ser reducidas sus oportunidades en esta modalidad, se está generando una limitación clara a los derechos constitucionales de los trabajadores que se encuentran contratados a tiempo parcial.	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	El criterio flexibilizador que se adoptó en lo referente al contrato de trabajo a tiempo parcial se ve opacada con la limitación o exclusión de ciertos beneficios labores para estos trabajadores, esto a todas luces va en contra del Principio Protector como principio madre de todo el derecho del trabajo.	

Pregunta 03: A su criterio, ¿Cómo considera la regulación normativa que en la actualidad se ha dado al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿por qué		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR	<p>Como ya he manifestado, considero que la normativa atenta contra el principio protector propio de la relación laboral y que también debe regir en las vinculaciones contractuales con todos sus trabajadores.</p> <p>Por otro lado, considero que debe regularse de manera más ordenada y amplia, al tratarse de un régimen especial. Asimismo, carecería de todo sentido otorgarle una mayor regulación si es que no se cuenta con el sustento fáctico necesario para verificar si ha cumplido los objetivos para los que se consideró o si más bien ha contribuido a precarizar el empleo en el Perú.</p>	<p>La actual regulación normativa que se ha dado a esta modalidad contractual contraviene el principio protector, se debería regular de una manera más ordenada y totalmente amplia, pues se trata de un régimen especial, existe una regulación escasa. Esto conllevaría a que esta modalidad contractual sea estudiada de una forma más profunda, teniendo en consideración el alcance social que ha generado.</p>
JAVIER HUANCAHUARI MOYA	<p>Considero que existe una regulación escasa, dado que solo determina las horas de cumplimiento de las labores, pero debe ser estudiado de forma más profunda dado el alcance social que ha generado desde su instauración</p>	
CARLOS WILDER QUINTANA VASQUEZ	<p>Con la actual regulación normativa se está quebrantando el Principio Protector, pues se excluyen ciertos beneficios a estos trabajadores sin una razón objetiva, se les está tratando de una manera diferenciada. Esta regulación es muy ambigua no muy ordenada, simplemente se establecen las formas o condiciones de cómo estos trabajadores percibirán sus beneficios, mas no estableciendo definiciones claras o dar alcances más amplios.</p>	

Pregunta 04: En la Constitución Política del Perú en el artículo 23º, 26º inciso “1”, “2” y “3” se han establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, tales como el Principio Protector, el principio de igualdad y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos ¿Para usted, cual es el alcance de dicho articulado en relación al contrato de trabajo a tiempo Parcial? ¿por qué?

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>Javier Hildebrando Espinoza Escobar</p>	<p>El alcance de dicho articulado debe ser pleno y total, no existe razón alguna para considerar que dichas disposiciones constitucionales no son aplicables a los trabajadores a tiempo parcial. Es verdad que este tiene unas particularidades y cumple un determinado fin, pero ningún contrato especial laboral tiene porque afectar derechos fundamentales, como el de la protección frente al despido, o el del goce de los beneficios sociales. En ese sentido, la exclusión del goce de ciertos derechos solo con base en la menor cantidad de horas laboradas, carece de todo sustento</p>	<p>El alcance tanto del Artículo 23º, y 26º con sus incisos 1,2 y 3 debería ser totalmente pleno, pues no existe una razón objetiva para considerar que dichas disposiciones no son aplicables a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, ningún contrato de trabajo debería afectar derechos fundamentales, la exclusión del goce de ciertos derechos solo teniendo en cuenta la menor cantidad de horas de trabajo, carece de lógica. Por otro lado, en realidad no existe un alcance cierto pues esta modalidad contractual no ha sido definido claramente por la legislación peruana, no hay una definición clara y esto limita la aplicación de los principios establecidos en nuestra carta magna</p>
<p>Javier Huancahuari Moya</p>	<p>No existe un alcance cierto, dado que el contrato a tiempo parcial no ha sido definido por la legislación peruana más que de manera formal al indicar en el artículo 11 del DS 001-96-TR “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”, esta literalidad ha servido para establecer una interpretación restrictiva del contrato a tiempo parcial, puesto que en ningún momento ofrece una definición clara de dicho contrato y limita de sobremanera los principios establecidos en el artículo 23º, 26º inciso “1”, “2” y “3” de la Constitución</p>	<p>El alcance tanto del Artículo 23º, y 26º con sus incisos 1,2 y 3 debería ser totalmente pleno, pues no existe una razón objetiva para considerar que dichas disposiciones no son aplicables a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, ningún contrato de trabajo debería afectar derechos fundamentales, la exclusión del goce de ciertos derechos solo teniendo en cuenta la menor cantidad de horas de trabajo, carece de lógica. Por otro lado, en realidad no existe un alcance cierto pues esta modalidad contractual no ha sido definido claramente por la legislación peruana, no hay una definición clara y esto limita la aplicación de los principios establecidos en nuestra carta magna</p>
<p>Carlos Wilder Quintana Vasquez</p>	<p>Al existir una regulación normativa totalmente ambigua, genera ciertas dudas sobre el alcance de dichos articulados constitucionales en relación al contrato de trabajo a tiempo parcial, se puede advertir que en la actualidad al no existir una definición clara y precisa. Pero objetivamente el alcance de dicho articulado debería ser pleno, no hay razón para tratar de manera distinta a estos trabajadores, ni mucho menos desconocerles principios que proteger la dignidad y las condiciones justas de trabajo de los mismos.</p>	<p>El alcance tanto del Artículo 23º, y 26º con sus incisos 1,2 y 3 debería ser totalmente pleno, pues no existe una razón objetiva para considerar que dichas disposiciones no son aplicables a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, ningún contrato de trabajo debería afectar derechos fundamentales, la exclusión del goce de ciertos derechos solo teniendo en cuenta la menor cantidad de horas de trabajo, carece de lógica. Por otro lado, en realidad no existe un alcance cierto pues esta modalidad contractual no ha sido definido claramente por la legislación peruana, no hay una definición clara y esto limita la aplicación de los principios establecidos en nuestra carta magna</p>

Pregunta 05: ¿Considera que el principio protector fundamenta a otros principios dentro del Derecho del Trabajo ¿cuáles y por qué?		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	El principio protector es el principio fundamental de todo el derecho del Trabajo. En esa medida, a partir de él, se desprenden una serie de principios que deben aplicarse a cualquier relación laboral, incluidos los regímenes especiales. Por ejemplo, el principio de igualdad que solo admite diferenciaciones con base en circunstancias objetivas y justificadas que, desde mi punto de vista, no se presentan en los trabajadores a tiempo parcial como para negarles el goce de ciertos derechos. Podría, por ejemplo, establecerse que también tengan derecho a disfrutar de vacaciones o de cts de manera proporcional a las horas laboradas o el reconocimiento de protección frente al despido mediante el pago de una indemnización (con esto se reconocería el principio de continuidad que está emparentado con la estabilidad laboral).	El principio protector como principio inspirador del derecho del trabajo busca velar por la dignidad del trabajador, a partir de este principio nacen otros que necesariamente deben ser aplicados a cualquier relación laboral, sin existir diferenciación en su aplicación. El principio de irrenunciabilidad como el de igualdad nacen a partir del Principio Protector, fortaleciendo la protección o el poder tuitivo que dan a los trabajadores, sin importar su modalidad contractual.
Javier Huancahuari Moya	En la práctica, se evidencia las ventajas del contrato a tiempo parcial dado que actualmente existen un gran número de ciudadanos que desean prestar servicios a una entidad, pero de forma parcial, bien sea por que se encuentran estudiando o deben cumplir con otras actividades. De allí que surja dicha contratación, y con ella la implementación de una jornada más corta.	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	El Principio Protector inspira a todo el derecho del trabajo, efectivamente a partir de este principio es que nacen otros que ratifican el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte trabajadora como la parte más débil de toda relación laboral.	

Respuesta 06: ¿Considera que, con la actual regulación normativa dada para el contrato de trabajo a tiempo parcial, se contradicen beneficios y derechos laborales? ¿cuáles y por qué

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Como la propia norma determina (e incluso ha sido validado por la jurisprudencia), se afectan los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, concretamente, la cts, las vacaciones y el derecho a la protección frente al despido arbitrario. Como menciono se afectan o se “contradican” porque la propia norma (aunque se trate de una norma reglamentaria) recoge la necesidad de respetar el requisito de las 4 horas o el promedio semanal para disfrutar de ciertos derechos y luego disposiciones específicas (tanto de la ley de cts, la ley de vacaciones y la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral) excluyen a los trabajadores a tiempo a parcial que laboran menos de 4 horas diarias o el promedio semanal.	Se quebrantan derechos laborales concretamente como la CTS, Vacaciones y la Indemnización por Despido Arbitrario, debido a que, con la actual regulación normativa, estos trabajadores percibirán sus beneficios siempre y cuando que la ley especial de algún beneficio laboral no les exija el cumplimiento de más de 4 horas de labores al día. Esto se da porque doctrinariamente se ha establecido que estos trabajadores bajo esta modalidad contractual laboran menos de cuatro horas al día. A partir de la contratación a tiempo parcial de jornadas que no superen las cuatro horas, se menoscaba los derechos de los trabajadores
Javier Huancahuari Moya	A partir de la contratación a tiempo parcial de jornadas que no superen las cuatro horas, se menoscaba los derechos de los trabajadores, toda vez que los empleadores logran tener mayores beneficios al reducir grandes costos laborales mientras que los trabajadores de este régimen contractual son excluidos de la esfera de protección del derecho laboral. De los cuales menciono los siguiente: Derecho a la estabilidad laboral. Compensación por Tiempo de Servicios. Igualdad de oportunidades. Descanso Vacacional. Indemnización por despido.	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	Con lo establecido doctrinariamente que estos trabajadores contratados bajo la modalidad a tiempo parcial son los que laboran menos de 4 horas al día, se contradicen ciertos beneficios laborales, puesto que algunos de ellos con la CTS, Vacaciones e indemnización por despido arbitrario exigen necesariamente que el trabajador para que lo pueda percibir tiene que trabajar más de 4 horas al día.	

Pregunta 07: A su parecer, ¿Considera que se están vulnerando principios laborales con la actual regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿Cuáles y Por qué?

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>Javier Hildebrando Espinoza Escobar</p>	<p>Ya se ha mencionado esta cuestión, el principal principio que se vulnera es el principio protector pues -como se ha mencionado- las propias normas laborales (que deben ser protectoras) excluyen a los trabajadores a tiempo parcial del goce de los derechos antes mencionados. Se vulnera el principio de igualdad y no discriminación y el principio de continuidad. Estos principios de manera directa o tácita están contempladas en la propia Constitución (Artículo 22, artículo 23 y artículo 26); de la misma forma, el derecho a la igualdad (artículo 2, numeral 2 de la Constitución), el derecho a percibir remuneración y beneficios sociales (artículo 24), el derecho al trabajo (artículo 22) y el derecho a la protección frente al despido arbitrario (artículo 27).</p>	<p>Se está vulnerando principalmente el principio protector al excluir de ciertos beneficios laborales a estos trabajadores. Asimismo se vulnera principios que nacen del principio madre que es el principio protector tales como el de igualdad, el principio de continuidad, el principio de irrenunciabilidad de derechos, la aplicación de la norma más favorable, los cuales de manera directa o tácita están contempladas en nuestra Constitución</p>
<p>Javier Huancahuari Moya</p>	<p>Si, dado que la Carta Magna establece en su artículo 26 los principios rectores de las relaciones laborales, (Igualdad de oportunidades, Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, y la aplicación de la norma más favorable) dado que la modalidad contractual a tiempo parcial suele ser definido como una jornada de servicios totalmente inferior a la jornada ordinaria de labores.</p>	
<p>Carlos Wilder Quintana Vasquez</p>	<p>Se están vulnerando principios totalmente fundamentales, el Principio Protector como principio inspirador está siendo quebrantado con la actual regulación normativa que se ha dado a esta modalidad contractual, a partir de este principio también se vulneran otros tales como el de irrenunciabilidad de derechos, el principio de igualdad.</p>	

Respuesta 08: ¿Considera usted razonable que se debería aplicar la regla de indubio pro operario al momento de regular normativamente el contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	No, no debe usarse ese principio. Para aplicar el principio del in dubio pro operario se debe tratar de un problema de duda insalvable en el sentido de una norma que debe ser interpretada. Las normas que tienen que ver con los trabajadores a tiempo parcial son bastante claras al momento de establecer la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del goce y disfrute de los derechos a la cts, vacaciones y protección frente al despido	Para aplicar esta regla se tiene que tener en cuenta si se trata de un problema de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Se tiene que analizar si existen varias interpretaciones posibles que se le puede dar a la normativa que regula el contrato de trabajo a tiempo parcial. Para algunos juristas las normas son bastante claras al momento de excluir beneficios laborales para los trabajadores.
Javier Huancahuari Moya	Efectivamente, se debió considerar dicho principio dado que en el principio in dubio pro operario, señala que en caso de duda de una norma, deberá ser interpretada y aplicar dicha interpretación que resulte más favorable para el trabajador.	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	La regla de indubio pro operario debería ser aplicada, puesto que con la actual regulación normativa que a todas luces es ambigua o no muy clara conlleva a que puedan existir varias interpretaciones respecto al sentido de la normativa que regula dicha modalidad de trabajo.	

Respuesta 09: ¿Considera que el principio protector en materia laboral está establecido dentro de nuestra carta magna? ¿Por qué?

ENTREVISTADO	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Sí, creo que en la disposición normativa en la que se establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23) se contempla el principio protector; además, de que el propio artículo 1 y 26 cuando hablan del respeto de la dignidad y de los derechos de los trabajadores, se está reconociendo el principio protector.	El principio protector se encuentra establecido de manera tacita en nuestra Constitución, específicamente en el Artículo 23º tercer párrafo, al establecer que ninguna relación laboral puede vulnerar la dignidad del trabajador.
Javier Huancahuari Moya	Si, el artículo 26 inciso 3) de la Constitución Política del Perú regula el principio protector al indicar que la relación laboral se regula entre otros principios, por la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.	
Carlos Wilder Quintana Vasquez	El Principio Protector se encuentra establecido de manera tacita en nuestra Constitución, específicamente en el Artículo 23º tercer párrafo, al establecer que ninguna relación laboral puede vulnerar la dignidad del trabajador.	

4.3. Resultados objetivos específicos N° 03. Tabla 05

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.

OBJETIVO GENERAL: Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana.

Objetivo Específico 3: Analizar el principio protector como fundamento teórico del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.

Autor: George Eloy Rojas Sinti

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	RESULTADO
<p>Constitución Política del Perú – Artículo 23°</p>	<p>(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)</p>	<p>El artículo 23° de nuestra Constitución Política claramente en su tercer párrafo nos establece que en toda relación laboral se tendrá que respetar el ejercicio de los derechos constitucionales que tiene todo trabajador, asimismo, nos señala que respetar la dignidad del trabajador es totalmente fundamental, pues estos no pueden ser desconocidos o rebajados antes de iniciar una relación laboral, durante el transcurso del mismo o una vez extinguido. Este tercer párrafo a todas luces acoge al Principio Protector como principio inspirador y lo que busca es proteger la dignidad del trabajador en relación con las condiciones justas de trabajo.</p>	<p>Se llega a la certeza de que el principio protector se encuentra en nuestra carta magna de manera implícita, pues está incluida en el artículo 23° tercer párrafo, con este tercer párrafo se busca ejercer un poder tuitivo hacia la parte trabajadora, siendo este poder tuitivo lo que fundamenta o inspira a todo el derecho del trabajo. Este principio protector busca proteger al trabajador desde un amplio margen, teniendo como principal objetivo salvaguardar la dignidad del mismo, lo que se ve reflejado en lo estipulado en el tercer párrafo del artículo 23° al establecer que en ninguna relación laboral se puede excluir o humillar la dignidad del trabajador. En resumidas cuentas el principio protector esta positivizado de manera implícita en nuestra constitución.</p>

<p>Constitución Política del Perú – Artículo 26º</p>	<p>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 3. Interpretación Favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.</p>	<p>El artículo 26º numeral 3 de nuestra constitución nos habla de una regla que debe ser respetada en toda relación laboral, cuando se menciona que: La interpretación que resulta más propicia al trabajador en caso de duda insuperable sobre el espíritu de una norma, se refiere a que cuando el legislador tenga discrepancias en la interpretación de una norma, es decir que pueda tener varias interpretaciones sobre el sentido de una norma, este tendrá que acoger la interpretación que resulte más favorable para el trabajador. Esta regla es más conocida como la regla de : Indubio pro Operario, esta es una de las reglas que forma parte del Principio Protector.</p>	<p>Como se puede apreciar en el artículo 26º numeral 3, se ha acogido una de las reglas que el principio protector ha desarrollado, el mismo que ratifica el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte trabajadora. Estamos hablando de la regla de Indubio pro Operario, esta regla forma parte de la base inspiradora que existe en el derecho del trabajo a partir del principio protector. Entonces se puede concluir que este numeral expresa una de las reglas protectoras que el derecho del trabajo consagra, asimismo se aprecia que este artículo nos señala que esta regla se debe respetar en toda relación laboral, sin hacer distinción alguna respecto a la modalidad contractual.</p>
<p>Organización Internacional del Trabajo - Convenio 175, 1. Inciso A)</p>	<p>(a) la expresión <i>trabajador a tiempo parcial</i> designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>El convenio 175 de la OIT respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial, en su numeral 1, inciso a), da una definición sobre estos trabajadores y los define como aquellos que tienen una jornada la cual es inferior a la de los trabajadores contratados a tiempo completo.</p>	<p>Establece una definición respecto a esta modalidad contractual y lo califica como aquel que se realiza en una jornada inferior a la jornada completa de un trabajador de la empresa, lo que implica que no existe un mínimo de horas para calificarla como tal, solo se exige que sea menor a la jornada completa. En Perú se exige que se labore menos de 4 horas o su promedio semanal.</p>

4.4. Resultados objetivos específicos N° 04. Tabla 06

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.

OBJETIVO GENERAL: Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana.

Objetivo Especifico 4: Analizar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de igualdad y sus alcances en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial.

Autor: George Eloy Rojas Sinti

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	RESULTADO
Constitución Política del Perú – Artículo 26°	<p>En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. <p>(...)</p>	<p>El artículo 26° numeral 1 nos habla sobre el principio de igualdad, y estipula que en toda relación laboral se deben dar las mismas oportunidades o mejor dicho el mismo trato sin discriminación a todos los trabajadores en general, hay que recalcar que al señalar “sin discriminación” se refiere a que no debe existir diferencias al momento de ejercer o aplicar el derecho, recordemos que este principio tiene dos vertientes por un lado se considera como un principio rector que cimienta las bases de todo ordenamiento jurídico y por otro lado es considerado como un derecho constitucional subjetivo la cual concede a toda persona ser tratada con igualdad de condiciones ante la ley y en ninguno de los casos ser discriminado. Por otro lado, el numero 2</p>	<p>Claramente el artículo 26° numeral 1 y 2, acoge tanto al principio de igualdad como al principio de irrenunciabilidad de derechos, los mismos que en el campo del derecho del trabajo nacen a partir del principio protector. Cabe recalcar que en ambos casos se estipula que estos se deben respetar en toda relación laboral de manera general sin existir diferenciaciones en su aplicación, por lo que nuestra constitución ejerce un poder tuitivo para el trabajador como una clase homogénea, salvaguardando su dignidad y velando por el respeto de sus derechos sin importar su modalidad contractual.</p>

		estipula que en toda relación laboral está prohibido que el trabajador renuncie a sus derechos reconocidos por la constitución y la ley, este numeral acoge el principio de irrenunciabilidad de derechos el mismo que nace a partir del principio protector, el cual básicamente prohíbe al trabajador a renunciar a sus derechos reconocidos por norma imperativa es decir de obligatorio cumplimiento, antes, durante y después de extinguido el vínculo laboral.	
Artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR	En toda prestación personal de servicios remunerados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece. También puede celebrarse por escrito los contratos en régimen de tiempo parcial y sin tener alguna limitación	Este articulado en su tercer párrafo se señala que los contratos de trabajo a tiempo parcial deben necesariamente celebrarse por escrito, es decir que este tipo de modalidad contractual goza de formalidad, y que no existe alguna limitación al momento de su celebración	Se concluye que, de acuerdo a este articulado en su tercer párrafo, la modalidad contractual a tiempo parcial goza de formalidades y que no existe limitación en su celebración. Pero se advierte que no se estipula la jornada de trabajo de esta modalidad contractual o que esta modalidad tenga una jornada inferior a las cuatro horas de trabajo. No se precisa claramente cuál es la jornada laboral de un trabajador contratado a tiempo parcial
Artículo 11 del D.S. N° 001-96-TR	Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se les exija el cumplimiento del	Este articulado señala que los trabajadores bajo la modalidad contractual a tiempo parcial tendrán los mismos beneficios laborales, siempre y cuando no se les exija	Se llega a la certeza de que este articulado no nos da una definición clara y precisa de lo que es la modalidad contractual a tiempo parcial solo están

	<p>requisito mínimo de cuatro (04) horas diarias de labor.</p>	<p>cumplir con la exigencia de cuatro 4 horas diarias mínimas de labores para que lo puedan percibir. En contrario sensu, es decir que si la ley especial de uno de los beneficios laborales (ley de CTS, ley de Vacaciones, etc.) establece que es necesario que el trabajador labore de 4 horas diarias a más para su percepción, en ese caso sería imposible que el trabajador efectivamente perciba dicho beneficio, puesto que el trabajador a tiempo parcial según lo establecido por la legislación peruana es uno en donde labora con una jornada por debajo de las cuatro horas.</p>	<p>dirigidas a regular las condiciones o forma de como percibirán sus beneficios laborales</p>
<p>Artículo 12 del D.S. N° 001-96-TR</p>	<p>Se cumplirá el requisito de 4 horas cuando la jornada a la semana del trabajador dividida entre 6 o 5 días, tenga como resultado no menor de 4 horas diarias en promedio</p>	<p>La jornada semanal de labores de un trabajador el cual labora 5 o 6 días, cualquiera fuera el caso, la división de las horas semanales con los días laborales no debe ser menor a las 4 horas diarias de labores para que así el trabajador pueda percibir sus beneficios sociales, en el caso que el resultado sea inferior a las 4 horas diarias de labores el trabajador estaría limitado a solo percibir los beneficios que no exijan este requisito</p>	<p>Se concluye que si la jornada laborable de un trabajador es de cinco días o seis días a la semana según sea el caso, sus horas de labores semanales se deben promediar de acuerdo a esa jornada y si el resultado sale como promedio más de cuatro horas diarias, el trabajador tendrá derecho a los beneficios sociales, en contrario sensu si el resultado sale menos de cuatro horas diarias de labores el trabajador estará imposibilitado de percibir sus beneficios laborales que exijan dicho requisito. Estos lineamientos nos dejan inferir que también es posible la</p>

			desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, pues si un trabajador es contratado bajo esta modalidad, pero la división de su jornada semanal con la de sus días laborales resulta mayor a 4 horas diarias es posible que sea considerado como trabajador a tiempo completo
Artículo 13 del D.S. N° 001-96-TR	El contrato a tiempo parcial será celebrado exclusivamente por escrito y que se tendrá que dar conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro teniendo el plazo de 15 días naturales	Esta modalidad contractual goza de formalidad pues esta debe ser única y exclusivamente celebrado por escrito y que se tendrá que dar conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro teniendo el plazo de 15 días naturales	La modalidad contractual a tiempo parcial debe celebrarse estrictamente por escrito. De no ser así esta modalidad puede desnaturalizarse a un contrato a plazo indefinido con una jornada completa.

En este apartado se plasmará la discusión respecto a los resultados, los cuales serán contrastados con los antecedentes y las teorías que forman parte del marco teórico.

Respondiendo al primero objetivo: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial, se tendrá en cuenta la tabla 03 en donde se pudo evidenciar que, un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un trabajador como la parte más débil y un empleador, a partir de este acuerdo es que se quedan determinados los derechos y obligaciones para las partes y a su vez, este acuerdo va regular la relación laboral que surge a partir de su celebración, claro está, teniendo en cuenta que la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación son sus elementos esenciales, pues esta relación laboral que nace a partir del acuerdo de voluntades (contrato de trabajo) es el contenido esencial de todo contrato laboral.

Se llegó a la certeza que la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo a tiempo parcial es que tiene una jornada inferior a la jornada de los trabajadores contratados a tiempo completo, y que necesariamente tiene que ser celebrado por

escrito, cumpliendo con todas las características de la relación laboral (elementos esenciales), esta modalidad contractual es un contrato dentro del régimen laboral privado, el cual tiene como finalidad permitir la flexibilización en la contratación de personal. En el Perú debido a que doctrinariamente se ha establecido que la jornada laboral para estos trabajadores contratados a tiempo parcial es uno inferior a las 4 horas de labores diarias, esto hace que los trabajadores bajo esta modalidad no cuenten con ciertos derechos tales como la indemnización por despido arbitrario, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios.

Una de las principales características de esta modalidad contractual en la legislación peruana es que, estos trabajadores tendrán derecho a sus beneficios laborales, siempre y cuando no se exija que cumplan con el requisito mínimo de cuatro horas de labores diarias, y que su remuneración es proporcionada a la jornada ordinaria del centro donde prestan labores. La jurisprudencia laboral peruana tiene un tratamiento sobre esta modalidad contractual muy variado y no uniforme, puesto que en algunos casos si se está otorgando los derechos que se les excluye, se ha optado por un criterio cuantitativo para definir este tipo de modalidad contractual, desnaturalizándose cuando se prueba que, en la realidad de los hechos, el trabajo desempeñado tiene una duración más de lo pactado.

Por lo dicho líneas más arriba, coincidimos con Hernández, E. (2020), en el sentido de que esta modalidad contractual permite la flexibilización en la contratación de personal, pues así lo señala en su investigación “El contrato a tiempo parcial en España”. Quien se planteó como objetivo analizar la figura del contrato a tiempo parcial y su incidencia en el mercado de empleo en general. Llego a las conclusiones que, “el contrato a tiempo parcial, tiene ciertas características las cuales constituyen como una herramienta totalmente útil para incrementar su aplicación en situaciones complicadas económicamente como las que suscitan hoy en día, en donde tanto como economía y el mercado laboral exigen soluciones que contribuyan con la flexibilidad y por lo tanto permitan la creación de puestos de trabajo con características mínimamente rígidas y totalmente dinámicas”.

Es así que dentro de las características de esta modalidad contractual de acuerdo a los entrevistados es un contrato de trabajo que permite la flexibilización

laboral para que así las personas puedan acceder a puestos de trabajo más dinámicos.

Respecto al segundo objetivo: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana. Se tuvo en cuenta la tabla 04 en donde se logró destacar que, uno de los criterios tiene que ver con el hecho de que el contrato a tiempo parcial debe ser flexible para contribuir a la generación del empleo, pues estos son vistos bajo el lente de la oportunidad laboral. Bajo esta óptica flexibilizadora la exclusión de ciertos beneficios no va acorde con el principio protector, quebrantando la base fundamental del derecho del trabajo. Se afecta con ello al principio de igualdad pues no existe razones objetivas y suficientes para tratar de manera distinta a estos trabajadores.

Esta regulación atenta contra el principio protector, se debería regular de manera más ordenada y amplia. La exclusión del goce de ciertos derechos solo con base en la menor cantidad de horas laboradas carece de todo sustento. El alcance tanto del Artículo 23º, y 26º con sus incisos 1,2 y 3 de nuestra Constitución debería ser totalmente pleno, pues no existe una razón objetiva para considerar que dichas disposiciones no son aplicables a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, ningún contrato de trabajo debería afectar derechos fundamentales, la exclusión del goce de ciertos derechos solo teniendo en cuenta la menor cantidad de horas de trabajo, carece de lógica. Por otro lado, en realidad no existe un alcance cierto pues esta modalidad contractual no ha sido definida claramente por la legislación peruana, no hay una definición clara y esto limita la aplicación de los principios establecidos en nuestra carta magna.

Estos criterios interpretativos claramente contradicen la teoría de los principios, y la teoría del principio protector, puesto que el legislador no tomo en cuenta que los principios cumplen funciones esenciales como la de ser fuente interpretadora de los textos normativos y asimismo, orientar al legislador al momento de crearlos, de igual forma se vulnera la teoría del principio protector, ya que este principio básicamente fundamenta todo el derecho del trabajo buscando velar por la dignidad del trabajador ejerciendo sobre el un poder tuitivo.

Siguiendo estos lineamientos coincidimos con Quispe, L. (2017) en su trabajo de tesis "La Jornada de Trabajo Del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral

Peruano”, el cual concluyo que: (...) el TC en su ambición de dar salida a este problema de oscuridad, ha determinado que este tipo de modalidad contractual es uno donde la jornada de trabajo es inferior a las cuatro horas diarias, empero, se demostrado que dicho criterio interpretativo quebranta derechos individuales para estos trabajadores (...). Por lo que a todas luces existe una regulación escasa, esta modalidad contractual debe ser estudiado de forma más profunda dado el alcance social que ha generado desde su instauración.

Respecto al tercer objetivo: Analizar el principio protector como fundamento teórico del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, se tiene en cuenta la tabla 05 en donde se evidencia que, el principio protector se encuentra en nuestra carta magna de manera implícita, pues, está incluida en el artículo 23^o tercer párrafo, con este tercer párrafo se busca ejercer un poder tuitivo hacia la parte trabajadora al establecer que en ninguna relación laboral se puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, se puede apreciar en el artículo 26^o numeral 3, que se ha acogido una de las reglas que el principio protector ha desarrollado, el mismo que ratifica el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte trabajadora.

Estamos hablando de la regla de Indubio pro Operario, esta regla forma parte de la base inspiradora que existe en el derecho del trabajo a partir del principio protector. Por lo que, este principio cumple un rol fundamental al momento de desarrollar lo concerniente a la regulación normativa de esta modalidad contractual, pues siguiendo lo establecido por la teoría del principio protector, esta teoría nos señala que el principio protector es fuente de inspiración de todo el derecho del trabajo, este principio se fundamenta en la desigualdad de posiciones que existe en una relación laboral debido a la subordinación que ejerce el empleador. El derecho del trabajo al ejercer un poder tuitivo hacia el trabajador busca ampararlo y mediante este principio se trata de equilibrar estas diferencias. La finalidad protectora que ejerce este principio se plasma en reconocer la dignidad del trabajador y su relación con las condiciones de trabajo justas.

Siguiendo estos lineamientos, coincidimos con lo señalado por Galarreta, J. (2019), en su trabajo de tesis “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú” el cual planteó como su propósito general la de determinar la manera en que se debe dar una definición al contrato de trabajo a tiempo parcial para que así

se pueda garantizar la adecuada protección a la parte trabajadora y del mismo modo se fomente esta modalidad contractual en nuestro país.

El cual concluyó que: “La legislación peruana en materia laboral ejerce un poder tuitivo, pues tiene como finalidad proteger al trabajador frente al poder dirección que ejerce el empleador. Los principios que se constituyen como bases fundamentales son el Principio Protector y el Principio de Continuidad Laboral. Se instauro a nivel constitucional y legal, diferentes derechos fundamentales; tanto cualitativos, como cuantitativos, pues de esa forma se creó una barrera protectora para los trabajadores, para que así no sean excluidos de sus derechos salvo excepciones totalmente justificadas. Empero, en nuestro país, es totalmente lo contrario pues se considera a las excepciones como una regla general, y de ese modo el trabajador queda totalmente desprotegido (...).”.

De ese modo, el principio protector al estar de manera implícita en nuestra constitución, claramente se puede establecer que se protege al trabajador desde un amplio margen sin hacer distinción alguna en su modalidad contractual, todo ello relacionado en busca de proteger la dignidad del trabajador y las condiciones de un trabajo totalmente justo.

Respecto al cuarto objetivo: Analizar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de igualdad y sus alcances en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial, se tomó en consideración la tabla 06 en donde se evidencia que, el artículo 26º numeral 1 y 2 de nuestra Constitución, acoge tanto al principio de igualdad como al principio de irrenunciabilidad de derechos, los mismos que en el campo del derecho del trabajo nacen a partir del principio protector. En ambos casos se estipula que estos se deben respetar en toda relación laboral de manera general sin existir diferenciaciones en su aplicación, por lo que nuestra constitución ejerce un poder tuitivo para el trabajador como una clase homogénea, salvaguardando su dignidad y velando por el respeto de sus derechos sin importar su modalidad contractual.

En la normativa analizada se evidencia que la modalidad contractual a tiempo parcial goza de formalidades, no existe limitación en su celebración y que en la legislación laboral peruana no se precisa claramente cuál es la jornada laboral de un trabajador contratado a tiempo parcial. No existe una definición clara y precisa de lo que es la modalidad contractual a tiempo parcial, la normativa establecida

en el D.S 001-97-TR y el D.S 003-97-TR solo están dirigidas a regular las condiciones o forma de cómo estos trabajadores percibirán sus beneficios laborales.

En ese sentido estos resultados contradicen a la teoría de los principios en el cual Lalanne, J. (2015) sostiene que los principios son universales, son las bases-fundamento de todo el cuerpo normativo, cumplen funciones esenciales, pues como primera función es la de orientar al legislador en el momento de crear las normas, es decir que estos principios tienen que inspirar al legislador y que las normas jurídicas guarden relación con los principios; como segunda función es la de ser fuente supletoria ante lagunas; y como tercera función sirven como juicio de interpretación pues, estos son guías al momento de interpretar los textos normativos cuando pueda existir más de un significado, por lo que en base a los principios se tendrá que establecer cuál es la más adecuada y que guarda coherencia a estos.

De igual forma con la teoría del principio de irrenunciabilidad de derechos en donde se aprecia que en palabras de García (2017), señala que este principio consiste en que el trabajador está imposibilitado de renunciar a sus derechos reconocidos en una norma que tiene el carácter de imperativa, siendo posible su aplicación antes, durante o después de extinguido el vínculo laboral, además que, esta renuncia consiste en la manifestación de voluntad que puede ejercer el trabajador.

Bajo esos lineamientos claramente al no existir en la legislación laboral peruana una definición clara y precisa de lo que es la modalidad contractual a tiempo parcial y tampoco precisar su jornada laboral, en razón a ello el alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos y, asimismo, del principio de igualdad sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial debería ser totalmente amplio sin ejercer diferenciaciones, puesto que los principios cumplen funciones totalmente primordiales como la de orientar al legislador en el momento de crear las normas, ser guías al momento de interpretar los textos normativos, y finalmente siguiendo la teoría del principio de irrenunciabilidad de derechos, los principios buscan proteger al trabajador salvaguardando su dignidad, por lo que una regulación escasa o deficiente no puede hacer que estos trabajadores indirectamente renuncien a sus derechos establecidos en la constitución.

Concordamos con Chacón, C. (2020), en su investigación “La modalidad de contratación Part time y la vulneración de derechos laborales en el distrito de Los Olivos -2018. La cual concluye: El contrato de trabajo part time quebranta derechos laborales los cuales están expresados en convenios internacionales de la OIT y en nuestra Carta Magna, pues a estos trabajadores no les reconocen ciertos beneficios a pesar de que realizan funciones similares, pero con la característica que tienen una jornada inferior. Por ende, quebranta principios como el de no discriminación e igualdad ante la Ley”. Asimismo, concordamos con Chinchay, M. (2020), en su investigación “Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”. El cual concluyó entre otros: Es necesario una modificación de los artículos 11 y 12 del DS N° 001-96, para que de esa forma no se permita que la modalidad contractual a tiempo parcial tengan una jornada inferior a las 4 horas de labores al día, por lo contrario esta jornada debe ser igual o mayor a 4 horas, esto para que el trabajador tenga la calidad de estable dentro del régimen laboral privado, y de esa forma reconocerle ciertos derechos y que lo puedan percibir tales como la CTS y protección contra el despido arbitrario. Entonces podemos afirmar que se están quebrantando tanto principios como derechos laborales al existir una regulación normativa para esta modalidad contractual muy ambigua, no existe un lineamiento claro, no existe una definición concreta establecida, tampoco se precisa la jornada que tienen estos trabajadores, se quebranta el principio de igualdad pues se está tratando de manera distinta y sin justificación a esto trabajadores lo cual conlleva a que indirectamente renuncien a sus derechos laborales al celebrar esto tipos de contratos.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se llegó a la conclusión y a la certeza de que básicamente y en general, la naturaleza jurídica de esta modalidad contractual a tiempo parcial del régimen laboral privado es permitir la flexibilización en la generación de empleo, permitiendo así la creación de puestos de trabajo totalmente dinámicos y menos rígidos, asimismo, esta modalidad cumple con todas las características que una relación laboral puede tener, es decir que reúne los elementos esenciales, diferenciándose simplemente porque su jornada de trabajo es inferior a la jornada ordinaria, y que la remuneración para estos trabajadores será proporcional a su jornada, la formalidad de dicha modalidad contractual determina su naturaleza, puesto que es necesario que se celebre por escrito, no existiendo límites en su celebración.
- 5.2. Dentro de las principales características que estos trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen es que percibirán los beneficios laborales, siempre que para obtenerlos no se les requiera imperativamente realizar labores diarias por cuatro horas como mínimo. En la legislación peruana estos trabajadores no perciben ciertos derechos tales como la indemnización por despido arbitrario, vacaciones y la compensación por tiempo de servicio, esto debido a que doctrinariamente se ha establecido que esta modalidad contractual a tiempo parcial es uno donde su jornada está por debajo de las 4 horas diarias.
- 5.3. Asimismo, uno de los criterios interpretativos que la legislación peruana ha adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial es el hecho de que esta modalidad contractual debe ser flexible para contribuir a la generación de empleo, pues son vistos bajo el lente de la oportunidad laboral, pero con la actual regulación normativa para esta modalidad contractual y en relación a la exclusión de ciertos derechos para estos trabajadores y teniendo la óptica de flexibilización laboral no va acorde al principio protector, pues quebranta la base fundamental del derecho del trabajo.

- 5.4. No existen razones totalmente objetivas para que estos trabajadores sean tratados de manera distinta, esto genera una limitación clara a sus derechos constitucionales. Se quebrantan derechos laborales concretamente como la CTS, Vacaciones y la Indemnización por Despido Arbitrario, debido a que, con la actual regulación normativa, estos trabajadores percibirán sus beneficios siempre y cuando la ley especial de algún beneficio laboral no les exija el cumplimiento de más de 4 horas de labores al día.
- 5.5. Se llegó a la certeza de que el principio protector está establecido en nuestra carta magna de manera implícita, pues se encuentra consignada en el artículo 23º tercer párrafo, al establecer que ninguna relación laboral puede vulnerar la dignidad del trabajador, con este tercer párrafo se busca ejercer un poder tuitivo hacia la parte trabajadora, siendo este poder tuitivo lo que fundamenta o inspira a todo el derecho del trabajo. El alcance tanto del Artículo 23º, y 26º con sus incisos 1,2 y 3 debería ser totalmente pleno, pues no existe una razón objetiva para considerar que dichas disposiciones no son aplicables a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, ningún contrato de trabajo debería afectar derechos fundamentales, la exclusión del goce de ciertos derechos solo teniendo en cuenta la menor cantidad de horas de trabajo, carece de lógica. Con esta regulación normativa se está vulnerando principalmente el Principio Protector al excluir de ciertos beneficios laborales a estos trabajadores. Asimismo, se vulnera principios que nacen del principio madre que es el Principio Protector tales como el de igualdad, el principio de continuidad, el principio de irrenunciabilidad de derechos.
- 5.6. Claramente el artículo 26º numeral 1 y 2, acoge tanto al principio de igualdad como al principio de irrenunciabilidad de derechos, los mismos que en el campo del derecho del trabajo nacen a partir del principio protector. Cabe recalcar que en ambos casos se estipula que estos se deben respetar en toda relación laboral de manera general sin existir diferenciaciones en su aplicación, por lo que nuestra constitución ejerce un poder tuitivo para el trabajador como una clase homogénea.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al estado peruano en el sentido de que se debería regular de una manera más ordenada y totalmente amplia a esta modalidad contractual, pues se trata de un régimen especial, debido a que existe una regulación totalmente escasa, ambigua y muy oscura. Esto conllevaría a que esta modalidad contractual sea estudiada de una forma más profunda, teniendo en consideración el alcance social que ha generado. Esta regulación debe ser orientada siguiendo los lineamientos que nos da uno de los principios bases que cimientan la estructura y forma parte del espíritu del derecho del trabajo, estamos hablando del principio protector, para que de esa forma no se trate de manera diferenciada a estos trabajadores que laboran bajo la modalidad contractual a tiempo parcial, no debería haber limitaciones relacionadas a la jornada laboral de estos trabajadores, debido a que esto conlleva que no perciban ciertos beneficios.
- 6.2. Se debe modificar textos normativos específicamente del D.S 001-96-TR en el sentido de que sea cual fuere la jornada laboral diaria de estos trabajadores contratados bajo la modalidad a tiempo parcial podrán percibir el derecho a vacaciones, cts e indemnización por despido arbitrario, ya que con la actual regulación normativa exigir para la percepción de determinados beneficios laborales que el trabajador tiene que laborar más de 4 horas al día carece de toda lógica, ya que doctrinariamente a la modalidad contractual de tiempo parcial se le ha definido como un contrato de trabajo en donde su jornada de labores es inferior a las 4 horas, entonces la exclusión del goce de ciertos derechos solo con base en la menor cantidad de horas laboradas carece de todo sustento.

REFERENCIAS

- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 22(1), 40-66.
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33646908003.pdf>
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica, *episteme*.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración.
- Arce, E. (2008). El "Laberinto Normativo" del Contrato a Tiempo Parcial. *Derecho & Sociedad*, (30), 121-131.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17337>
- Atienza, M., & Ruiz Romero, J. (2016). Las piezas del derecho. *Ariel, Ed.*, Barcelona.
- Casación Laboral N° 18749-2016- Lima. (2018, 4 de julio). Corte Suprema de Justicia- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte suprema de Justicia de la República (De La Rosa Bedriñana).
<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casacion-Laboral-18749-2016-Lima-Legis.pe .pdf>
- Chacón, C. (2020). *La modalidad de contratación Part time y la vulneración de derechos laborales en el distrito de Los Olivos -2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53108>
- Chinchay, M. (2020). *Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54065/Chinay_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política del Perú. (1993, 29 de diciembre). Congreso de la Republica. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 7 de junio, 1994. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175#:~:text=Art%C3%ADculo%209-1.,2.

Cruz, J. (2016). La investigación en el derecho del trabajo, Lineamientos metodológicos para la investigación jurídica, Lima, num.2.

Dimitriu, R. (2018). Choosing between civil contract and employment contract. *Accounting & Management Information Systems*, 17(4), 663-676. <https://doi.org/10.24818/jamis.2018.04008>

Decreto Supremo N° 001-96-TR- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo. (1996, 26 de enero). Poder Ejecutivo. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf

Decreto Supremo N° 002-96-TR- Ley de Formación y Promoción Laboral. (1995, 17 de agosto). Poder Ejecutivo. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1995-08-18_005-95-TR_360.pdf

Decreto Supremo N°003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997, 21 de marzo). Poder Ejecutivo. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_T R.pdf

Eguiguren, F.J. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 8(15), 63-72. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>

Elias, P. (2018). Changes and Challenges to the Contract of Employment. *Oxford Journal of Legal Studies*, 38(4), 869–887. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqy022>

- Espinoza, J. (2019). La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 1(2), 56-66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7261904>
- Gajardo, M. (2018). El deber de seguridad del empleador y el principio protector en Latinoamérica. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 1(138), 547-561.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6762224>
- Galarreta, J. (2019). *La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5776/1/REP_DERE_JULIO.GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%C3%9A.pdf
- García Manrique, A., De Lama Laura, M., & Quiroz Estado, L. (2016). Manual de contratación laboral: Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial. Lima: *El búho EIRL*.
- Gayoso, G. (2018). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Godoy, L. (2019). *Análisis jurídico de la indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial en Guatemala* [trabajo de pregrado, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala]. Internet Archive.
<https://archive.org/details/luisgodoycd/page/n1/mode/2up?q=contrato+de+trabajo+a+tiempo+parcial>

- Gonzales, J. (2017). *La dignidad de la persona*, 3a.ed., Pamplona, *Civitas-Thomson Reuters*.
- Guastini, R. (2014). *Interpretar y argumentar*, trad. de Silvia Álvarez Medina. *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*.
- Hernández, E. (2020). *El contrato a tiempo parcial en España* [trabajo de fin de grado, Universidad de la Laguna de España]. RIULL Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/21609>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta ed. *McGraw-Hill*. Ciudad de México.
- Higa García, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales un enfoque sustantivo y procesal*. *Lima: Gaceta Jurídica*.
- Hiller, V. (2010). Workers' Behavior and Labor Contract: An Evolutionary Approach. *Metroeconomica*, 66(1), 152-179. <https://doi.org/10.1111/j.1467-999X.2009.04064.x>
- Huamán, E. (2009). El contrato laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana. Deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional, *Ita ius*, 1(4), 161-174. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4051989>
- Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, 1(11),135–177. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Manterola, C. Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*.
- Nieves, C. (2016). *¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10662/Nieves%20Medina,%20Claudia%20Gabriela.pdf?sequence=8>

- Palacios, M. (2016). *El contrato de jornada parcial, una solución definitiva para terminar la precarización laboral* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12472>
- Persson, A. J. (2006). The Contract of Employment—Ethical Dimensions. *Journal of Business Ethics*, 1(66), 407–415. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0022-5>
- Pla Rodríguez, A. (1970). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Depalma.
- Pla Rodríguez, A. (1990). *Los principios del derecho del Trabajo*. Depalma.
- Quispe, L. (2017). *La Jornada de Trabajo Del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/646?mode=full>
- Quispe, L. (2017). La jornada de trabajo en el contrato a tiempo parcial: Estudio de su regimen legal y jurisprudencia. *Soluciones Laborales para el sector privado*, 1(119), 32-41. <https://studylib.es/doc/8788878/la-jornada-de-trabajo-en-el-contrato-a-tiempo-parcial.-es>
- Robert, A. (2017). *Teoria de los derechos fundamentales*, trad. de Carlos Bernal Pulido. Madrid: *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*.
- Ruay, F.A. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: a propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 1(7), 115-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172473>
- Sentencia N° 00342-2010-PA/TC- Arequipa. (2010, 18 de agosto). Tribunal Constitucional (Mesía Ramírez, Calle Hayen y Eto Cruz). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00342-2010-AA.html>
- Sentencia N° 03355-PA/TC- Arequipa. (2011, 12 de octubre). Tribunal Constitucional (Beaumont Callirgos, Vergara Gotelli y Calle Hayen) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03355-2010-AA.pdf>

- Silva Villacorta, S. (1997). Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. *Derecho PUCP*, 51, 655-699.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.199701.024>
- Tárrega, J. (2019). El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 543-578.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007605>
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú un Enfoque Teórico-Práctico*. El Búho E.I.R.L. <https://pdfcoffee.com/el-derecho-individual-de-trabajo-de-jorge-toyamapdf-5-pdf-free.html>
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11(22), 164-179.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Uriarte, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32, 23-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7799542>
- Vieriu, E., & Vieriu, D. (2010). General Aspects Regarding Signing an Individual Work Contract. *Petroleum - Gas University of Ploiesti Bulletin, Law & Social Sciences Series*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=59541815&lang=es&site=eds-live>
- Wang, F., Song, H., Cheng, Y., Luo, N., Gan, B., Feng, J., & Xie, P. (2016). Converging divergence : the effect of China's Employment Contract Law on signing written employment contracts. *International Journal of Human Resource Management*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=vdc.100044474555.0x000001&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXOS 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS								
<p>¿Es acorde la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial con el Principio Protector en el Perú?</p>	<p>Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana.</p>	<p>CATEGORIA 1: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. Definición conceptual. Menciona Toyama (2011) que se denomina “contrato de trabajo a tiempo parcial a la prestación personal de servicios bajo una relación de dependencia, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo (...) (p.47-48)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">CATEGORIA 1</th> <th style="width: 50%;">SUB CATEGORIAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</td> <td>Naturaleza jurídica</td> </tr> <tr> <td>Marco normativo</td> </tr> <tr> <td>Jurisprudencia Nacional y Comparada</td> </tr> <tr> <td>Tratados y Convenios internacionales</td> </tr> </tbody> </table>		CATEGORIA 1	SUB CATEGORIAS	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Naturaleza jurídica	Marco normativo	Jurisprudencia Nacional y Comparada	Tratados y Convenios internacionales
	CATEGORIA 1	SUB CATEGORIAS								
CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Naturaleza jurídica									
	Marco normativo									
	Jurisprudencia Nacional y Comparada									
	Tratados y Convenios internacionales									
<p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>-Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial. El cual será medido mediante entrevista.</p> <p>- Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana. El cual será medido mediante entrevista.</p> <p>- Analizar el principio protector como fundamento teórico del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana. El cual será medido mediante análisis documental.</p> <p>-Analizar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de igualdad y sus alcances en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial. El cual será medido mediante análisis documental</p>	<p>CATEGORIA 2: Principio Protector. Definición conceptual. Escobar (2019) el principio protector se fundamenta en la desigualdad jurídica que existe en una relación de trabajo, y lo que busca principalmente este principio es garantizar el acceso al trabajo, velar por el desarrollo de la relación laboral y que cuando esta relación se extinga tendrá que ser en el marco absoluto de respeto a la dignidad de la parte trabajadora y también respetar sus derechos fundamentales.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">CATEGORIA 2</th> <th style="width: 50%;">SUB CATEGORIAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">PRINCIPIO PROTECTOR</td> <td>Naturaleza jurídica</td> </tr> <tr> <td>Fundamento</td> </tr> <tr> <td>Principio de irrenunciabilidad de derechos</td> </tr> <tr> <td>Principio de igualdad</td> </tr> </tbody> </table>		CATEGORIA 2	SUB CATEGORIAS	PRINCIPIO PROTECTOR	Naturaleza jurídica	Fundamento	Principio de irrenunciabilidad de derechos	Principio de igualdad	
CATEGORIA 2	SUB CATEGORIAS									
PRINCIPIO PROTECTOR	Naturaleza jurídica									
	Fundamento									
	Principio de irrenunciabilidad de derechos									
	Principio de igualdad									
METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS							
<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa.</p> <p>Diseño de investigación: Teoría fundamentada – No Experimental- Transversal</p>	<p>Escenario de estudio: Doctrina especializada en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial, y el principio protector en el derecho del trabajo. Asimismo, Jurisprudencia laboral peruana y a especialistas de diferentes ámbitos jurídicos</p> <p>Participantes: Profesionales en el ámbito jurídico, específicamente en la rama del Derecho Laboral.</p>		<p>Técnica: Entrevista y Análisis de documentos.</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista y Guía de análisis de documentos.</p> <p>Análisis: Hermenéutico, Inductivo.</p>							

ANEXO 02: GUÍA DE ENTREVISTAS PARA EXPERTOS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA EXPERTOS	
FECHA :	HORA:
LUGAR :	ENTREVISTADO:
PROFESIÓN :	ESPECIALIDAD:
GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA :	
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.	
Objetivo Especifico 1: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial	
PREGUNTAS: <ol style="list-style-type: none">1. Para usted, ¿Qué es un contrato de trabajo y cuál es su implicancia dentro de una relación laboral?2. A su criterio, ¿Que se entiende por contrato de Trabajo a tiempo Parcial?3. Para usted, ¿Cuál es la naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?4. A su parecer, ¿Cuál es el tratamiento que la jurisprudencia laboral peruana está dando al contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?5. ¿Qué opinión le merece los fundamentos vertidos por el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en lo referente al contrato a tiempo de trabajo parcial?6. ¿Cuál es el tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones?	
OBSERVACIONES:	

GUIA DE ENTREVISTA PARA EXPERTOS

FECHA :	HORA:
LUGAR :	ENTREVISTADO:
PROFESION :	ESPECIALIDAD:
GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA :	
TITULO DE INVESTIGACIÓN: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.	
OBJETIVO ESPECIFICO 2: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana	
PREGUNTAS: 1. Para usted, ¿cuáles son los criterios interpretativos que la legislación peruana ha adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿por qué? 2. En relación a la pregunta anterior, ¿Estos criterios adoptados en la legislación peruana para los contratos de trabajo a tiempo parcial están acorde al Principio Protector? ¿Por qué? 3. A su criterio, ¿Cómo considera la regulación normativa que en la actualidad se ha dado al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿por qué? 4. En la constitución en el artículo 23º, 26º inciso "1", "2" y "3" se han establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, tales como el Principio Protector, el principio de igualdad y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos ¿Para usted, cual es el alcance de dicho articulado en relación al contrato de trabajo a tiempo Parcial? ¿por qué? 5. ¿Considera que el principio protector fundamenta a otros principios dentro del derecho del trabajo? ¿cuáles y por qué? 6. ¿Considera que, con la actual regulación normativa dada para el contrato de trabajo a tiempo parcial, se contradicen beneficios y derechos laborales? ¿cuáles y por qué? 7. A su parecer, ¿Considera que se están vulnerando principios laborales con la actual regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿Cuáles y Por qué? 8. ¿Considera usted razonable que se debería aplicar la regla de indubio <i>indubio</i> pro operario al momento de regular normativamente el contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? 9. ¿Considera que el principio protector en materia laboral está establecido dentro de nuestra carta magna? ¿Por qué?	

ANEXO 03: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.

Objetivo Especifico 3: Analizar el principio protector como fundamento teórico del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.

Autor: George Eloy Rojas Sinti

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	RESULTADO
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ – ARTICULO 23º	El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. 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. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.		
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ – ARTICULO 26º	En la relación laboral se respetan los siguientes principios: <ol style="list-style-type: none">1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.3. Interpretación Favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.		

<p>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CONVENIO 175, 1. a), b), c)</p>	<p>(a) la expresión <i>trabajador a tiempo parcial</i> designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;</p> <p>(b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;</p> <p>(c) la expresión <i>trabajador a tiempo completo en situación comparable</i> se refiere al trabajador a tiempo completo que:</p> <p>(i) tenga el mismo tipo de relación laboral;</p> <p>(ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y</p> <p>(iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad</p>		
--	--	--	--

ANEXO 03: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.

Objetivo Especifico 4: Analizar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de igualdad y sus alcances en relación a los contratos de trabajo

Autor: George Eloy Rojas Sinti

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	RESULTADO
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ – ARTICULO 26º	En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 3. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 4. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 5. Interpretación Favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.		
Artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR	Los contratos a tiempo parcial pueden celebrarse por escrito y sin tener alguna limitación		
Artículo 11 del D.S. N° 001-96-TR	Los trabajadores que realizan sus actividades de trabajo bajo la modalidad contractual a tiempo parcial gozan de los mismos beneficios laborales, siempre y cuando no se les exija cumplir con el requisito de cuatro 4 horas diarias mínimas de labores para que lo puedan percibir.		
Artículo 12 del D.S. N° 001-96-TR	Se cumplirá el requisito de 4 horas cuando la jornada a la semana del trabajador dividida entre 6 o 5 días, tenga como resultado no menor de 4 horas diarias en promedio		

<p>Artículo 13 del D.S. N° 001-96-TR</p>	<p>Esta modalidad contractual goza de formalidad pues esta debe ser única y exclusivamente celebrado por escrito y que se tendrá que dar conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro teniendo el plazo de 15 días naturales</p>		
---	---	--	--

Anexo 04: ENTREVISTA ESCRITA AL DOCTOR CRISTHIAN GIANCARLO OLIVARES ACATE



GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: "Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú." Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **PRIMER OBJETIVO: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial.**

Nombre y Apellido: Cristhian Giancarlo Olivares Acate

Institución donde labora (sede): Corte Superior de Justicia de La Libertad

Fecha: 08 de octubre de 2021

1. Para usted, ¿Qué es un contrato de trabajo y cuál es su implicancia dentro de una relación laboral? Fundamente su respuesta

La relación laboral es un nexo amplio que existe entre alguien que presta servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de otro quien lo recibe, quién a su vez pagará una remuneración. Un contrato implica todo lo anterior, pero incorporándose un acuerdo de voluntades que ayuda a identificar cuando estamos en una relación laboral. En la relación laboral se requiere la ejecución de la prestación de servicios para poder definirla como tal, mientras que en el contrato solo basta que una parte se comprometa a trabajar y la otra a pagar la remuneración sin necesidad que exista una ejecución del servicio pactado (las obligaciones surgen desde el compromiso asumido por las partes).

A la respuesta, tenemos que un contrato de trabajado es un acuerdo de voluntades mediante la cual una parte se obliga trabajar y otra a pagar una remuneración, siendo sus elementos esenciales: la prestación personal, remuneración y subordinación.

La implicancia del contrato de trabajo dentro de la relación laboral es que permite identificar cuando estamos en una relación laboral y permite difuminar las zonas grises donde exista dudas si estamos o no en una relación laboral.

2. A su criterio, ¿Que se entiende por contrato de Trabajo a tiempo Parcial?

Fundamente su respuesta

El contrato a tiempo parcial es un contrato de trabajo con una nota característica esencial es que la prestación regular o permanente de servicios es inferior a la jornada de trabajo. En la normatividad peruana la prestación personal de servicios debe ser inferior a las 4 horas diarias o en promedio semanal, menor a las 4 horas para que sea calificada como un contrato a tiempo parcial.

3. Para usted, ¿Cuál es la naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

El contrato a tiempo parcial es un contrato dentro del régimen laboral privado, tiene por finalidad, por un lado, permitir la contratación de personal no calificado e introducirlo al mercado laboral (cualifica a trabajadores) y, por otro lado, permite la flexibilidad en la contratación de personal porque el trabajador no tiene derecho a la estabilidad laboral y puede ser reemplazo por otros trabajadores.

La celebración de los contratos a tiempo parcial requiere de una formalidad esencial como es la celebración por escrito, pero no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni sobre la razonabilidad sobre el número de horas que se prestarán o la distribución del tiempo de tales horas.

Los trabajadores por tiempo parcial no tienen derecho a algunos beneficios que sí tienen los trabajadores con jornada ordinaria completa, estos derechos son a la estabilidad laboral, a la compensación por tiempo de servicios y a las vacaciones.

4. A su parecer, ¿Cuál es el tratamiento que la jurisprudencia laboral peruana está dando al contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

La jurisprudencia es unánime en exigir el cumplimiento del requisito esencial de su celebración por escrito y que no se puede realizar horas extras en un contrato a tiempo parcial porque se estaría escondiendo *fraudulentamente* un contrato de trabajo con jornada completa.

También, existe jurisprudencia en las salas laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que están estableciendo que el trabajador a tiempo parcial sí tiene derecho a las vacaciones, pues están privilegiando el Convenio de la OIT N° 52 sobre las normas del derecho laboral privado, pues en la primera no exige para obtener derecho al descanso físico vacacional el cumplimiento de una jornada mínima.

En la jurisprudencia existe discrepancia sobre la desnaturalización de un contrato a tiempo parcial y la determinación de un contrato de trabajo con jornada ordinaria, pues, por un lado, se sostiene que un trabajador no adquiere automáticamente los derechos del régimen común a los que estaba excluido, sino que si el empleador prueba la jornada inferior a 4 horas persistirá la exclusión de los derechos laborales. Por otro lado, se sostiene que si se declara la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial automáticamente el trabajador obtendrá todos los derechos del régimen laboral común por cuanto se estaba escondiendo un contrato de trabajo de jornada ordinaria.

5. ¿Qué opinión le merece los fundamentos vertidos por el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en lo referente al contrato a tiempo de trabajo parcial? Fundamente su respuesta

Lo resaltante es la definición que otorga el Convenio 175 que califica como trabajo a tiempo parcial aquel que sea realiza en jornada inferior a la jornada completa de un trabajador de la empresa, lo que implica que no existe un mínimo de horas para calificarla como tal (en Perú se exige que se labore menos de 4 horas o en promedio semanal menos de esa cantidad), solo se exige que sea menor a la jornada completa.

Otro tema resaltante es que del Convenio 175 establece que los trabajadores deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, sobre todo en materia de protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones, feriados y licencia por enfermedad. Lo que exige es que las prestaciones pecuniarias deben determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo y a los ingresos percibidos.

6. ¿Cuál es el tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones? Fundamente su respuesta

Por una cuestión de mi formación procederá a explicar el contrato a tiempo parcial en España. En este país, el contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en el artículo 12 de los trabajadores, en el que se establece que se entiende por contrato a tiempo parcial como aquél celebrado por una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, la comparación puede ser por horas diarias, semanal, al mes o al año.

También, se establece que los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o de tiempo indefinido. La solemnidad de la celebración del citado contrato es que debe ser celebrado por escrito y se debe señalar las horas pactadas en forma, diaria, semanal mensual o anual, sino se cumple con esa formalidad se considerará como a tiempo completo, salvo que exista prueba que acredite el carácter parcial de los servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar jornadas extraordinarias y complementarias y tendrán los mismos derechos laborales que un trabajador con jornada completa.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan José', written over a horizontal line.

ANEXO 05: ENTREVISTA ESCRITA AL DOCTOR JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: “**Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.**” Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **PRIMER OBJETIVO: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial.**

Nombre y Apellido:JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ.....

Institución donde labora (sede):IUSTITIA LEGALIS.....

Fecha:viernes 24 de setiembre de 2021.....

5. Para usted, ¿Qué es un contrato de trabajo y cuál es su implicancia dentro de una relación laboral? Fundamente su respuesta

El **contrato de trabajo** es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada. La implicancia dentro de la relación laboral es que un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo. Esto, a cambio del que el segundo pague una determinada retribución.

El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes

Por lo tanto; Un contrato de trabajo, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. Los contratos de trabajo pueden ser tanto individuales o colectivos. En el caso de un contrato individual de trabajo, detalla que una persona física (el trabajador) asume el compromiso de realizar ciertas tareas para una persona jurídica o física (el empleador), bajo dependencia y subordinación de ésta. El empleador, a su vez, asume la obligación de pagar por dichas tareas como contraprestación una cierta remuneración.

6. A su criterio, ¿Que se entiende por contrato de Trabajo a tiempo Parcial?
Fundamente su respuesta

Se entiende como contrato de trabajo a tiempo parcial al trabajo realizado o efectuado por todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

El empleo a tiempo parcial es todo aquel acuerdo entre el trabajador y la empresa que implica trabajar un determinado número de horas al día sin llegar a la jornada laboral completa. En otras palabras un trabajador a tiempo parcial, conocido también como trabajador de “medio tiempo” o “part - time”, presta servicios en una jornada de trabajo que dividida entre cinco o seis días (según la jornada habitual de la empresa) el cual resulta en promedio una jornada de trabajo menor de cuatro horas diarias. Por consiguiente; el contrato de trabajo a tiempo parcial debe ser celebrado necesariamente por escrito. De no seguir esta formalidad, el trabajador tendrá derecho a percibir todos los beneficios previstos para un trabajador que labora una jornada de trabajo completa.

7. Para usted, ¿Cuál es la naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

La naturaleza jurídica del contrato a tiempo parcial nos conduce a que se denomine contrato a tiempo parcial a aquél en el cual la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, pudiendo realizarse en ciertas horas del día, en determinados días de la semana, en determinadas semanas del mes o en algunos meses al año. Sin embargo, la doctrina nacional considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a 4 horas diarias. Al respecto, nuestra legislación señala que pueden celebrarse por escrito contratos de trabajo en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Las características del empleo a tiempo parcial son las siguientes:

- a. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.
- b. La remuneración proporcional a la jornada ordinaria del centro de trabajo.
- c. El Descanso semanal obligatorio no menor a 24 horas consecutivas.
- d. El Descanso remunerado los días feriados no laborables de ámbito nacional.
- e. El Derecho a la asignación familiar equivalente al 10 % de la RMV.
- f. El Derecho a percibir horas extras, seguro social de salud y pensiones.
- g. El Derecho a la participación en las utilidades de la empresa.
- h. Los Derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- i) El Derecho a recibir una gratificación por Fiestas Patrias (en el mes de julio) y otra por Navidad (en el mes de diciembre).
- j) Derecho al descanso vacacional no menor a 6 días. (De acuerdo a lo establecido en el Convenio N° 52 de la OIT)

8. A su parecer, ¿Cuál es el tratamiento que la jurisprudencia laboral peruana está dando al contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

Actualmente la jurisprudencia laboral peruana da al contrato de trabajo a tiempo parcial un tratamiento variado y no uniforme con dicha forma de contrato de trabajo según los diversos casos sometidos a la judicatura peruano y al tribunal constitucional peruano como se observa en el EXP. N.º 03355-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional, en el punto 6 de sus argumentos de fundamentación para la resolución de la controversia señalan que: [...]El concepto legislativo de trabajo a tiempo parcial, debe entenderse que el elemento que lo delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. [...] Dejando en claro que la primacía de la realidad y todo lo que significa siempre da a conocer que en la práctica de este tipo de contratos por lo general abusan de los vacíos normativos que existen en la ley. Por otro lado; continuando con el mismo hilo argumentativo el EXP. N.º 03419-2011- PA/TC del Tribunal Constitucional expone una trabajadora del municipio de la provincia de Arequipa demanda a esta última por despido arbitrario y que su contrato a tiempo

parcial fue desnaturalizado puesto que en la realidad labora más de 8 horas diarias, lamentablemente este último argumento no pudo ser probado por la accionante. Como observamos cada caso en materia de contrato a tiempo parcial es específico y se resuelve de manera individual según los hechos y circunstancias del caso. el EXP. N.º 03355-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional, el punto 6 de sus argumentos de fundamentación para la resolución de la controversia señalan que: [...]El concepto legislativo de trabajo a tiempo parcial, debe entenderse que el elemento que lo delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. [...] Dejando en claro que la primacía de la realidad y todo lo que significa siempre da a conocer que en la práctica de este tipo de contratos por lo general abusan de los vacíos normativos que existen en la ley. Continuando con el mismo hilo argumentativo el EXP. N.º 03419-2011- PA/TC del Tribunal Constitucional expone una trabajadora del municipio de la provincia de Arequipa demanda a esta última por despido arbitrario y que su contrato a tiempo parcial fue desnaturalizado puesto que en la realidad labora más de 8 horas diarias, lamentablemente este último argumento no pudo ser probado por la accionante por lo tanto el pleno en el punto número 6 de sus argumentos y fundamentos señala lo siguiente

9. ¿Qué opinión le merece los fundamentos vertidos por el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en lo referente al contrato a tiempo de trabajo parcial? Fundamente su respuesta

El Convenio 175 , adoptado por la OIT en 1994, se propone dar protección a las y los trabajadores. El convenio dice: “Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; h) a la seguridad y la salud en el trabajo; c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.”. Es decir, el 175 fue pensado para dar protección social y garantizar los derechos aquellos trabajadores asalariados que por alguna razón no laboran en la jornada de ocho horas de ley.

Mi opinión profesional es que con esto se estaría legalizando una situación que data desde hace años en las empresas peruanas al no contemplar el aspecto de la seguridad social, sino que no caben de gozo porque en adelante podrán crear una enorme cantidad de empleos precarios, contratando mano de obra por horas, con

salarios por debajo del mínimo legal, algo que no está en el espíritu del Convenio 175 de la OIT.

10. ¿Cuál es el tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones? Fundamente su respuesta

En Guatemala, el 27 de junio el Ministerio del Trabajo publicó en el diario oficial el Acuerdo Gubernativo 89-2019, que aprueba el reglamento para la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Este convenio, adoptado por la OIT en 1994, se propone dar protección a las y los trabajadores "...cuya actividad laboral tienen una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo.

En Argentina el contrato de trabajo a tiempo parcial está regulado en el Art 92 ter de la LCT, siendo definido como: "(...) *aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. (...)*" Este artículo fue incorporado como figura autónoma por la ley 24.465 en los años 90 para enfrentar la crisis del empleo y como idea de dar solución a situaciones donde el trabajador no puede trabajar la jornada completa, como es, por ejemplo, en el caso de madres con niños, estudiantes, personas con discapacidad, o en el caso de los shoppings. Sin perjuicio de los ejemplos expresados, este tipo de contrato puede ser aplicado a todo trabajador dependiente, y tanto a los contratos de tiempo indeterminado, contrato a plazo fijo o eventual.

En España, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores señala que con relación al contrato a tiempo parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1. A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.


Jorge Luis Mayor Sánchez
Reg. CAL N° 29057 

ANEXO:06 ENTREVISTA ESCRITA AL DOCTOR ROLANDO PICHEN AVILA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: **“Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.”** Teniendo como objetivo general: **“Analizar la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial a la luz del Principio Protector en la legislación peruana”**. Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **PRIMER OBJETIVO: Examinar la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo a tiempo parcial.**

Nombre y Apellido: ROLANDO PICHEN AVILA ..

Institución donde labora (sede): UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TARAPOTO.

Fecha: 09 OCTUBRE 2021.

11. Para usted, ¿Qué es un contrato de trabajo y cuál es su implicancia dentro de una relación laboral? Fundamente su respuesta

EL CONTRATO de TRABAJO es el acuerdo celebrado entre dos partes desiguales, de un lado el empleador que es propietario de los medios de producción y a quien se le ha recortado la autonomía de la libertad contractual por imperio de las normas jurídico legales laborales, y de otro lado el trabajador que es la parte más débil de la relación contractual que se subordina al empleador a cambio de una remuneración mensual.

La RELACION LABORAL es la actividad humana productiva, por cuenta ajena que se realiza de forma libre y subordinada por el trabajador en favor del empleador, precisando que la relación laboral es el contenido y el contrato de trabajo es el continente.

12. A su criterio, ¿Qué se entiende por contrato de Trabajo a tiempo Parcial?
Fundamente su respuesta

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se cumple con jornada de trabajo reducida a menor número de horas de las que se emplea para poder realizar las labores, en razón de las necesidades del empleador para la producción. La jornada a tiempo parcial igualmente genera al trabajador la percepción de los derechos que nacen a partir de la relación laboral, como son los derechos a la CTS, vacaciones, bonificaciones y también el pago de utilidades.

13. Para usted, ¿Cuál es la naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

La naturaleza jurídica del contrato a tiempo parcial se debe a causas tecnológicas que maneja el empleador, quien requiere de mano de obra para realizar trabajos que son fijos o periódicos.

El trabajo a tiempo parcial se encuentra reconocido en el Convenio 175 de la OIT del 24 de junio de 1994 que reconoce al trabajo parcial como “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo”.

Por consiguiente el contrato de trabajo a tiempo parcial cumple con todas las características de la relación laboral y genera las consecuencias jurídicas que genera el contrato de trabajo.

14. A su parecer, ¿Cuál es el tratamiento que la jurisprudencia laboral peruana está dando al contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué? Fundamente su respuesta

La jurisprudencia ha seguido la línea de la legislación en relación a la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, pues se ha establecido que el contrato de trabajo en jornada mínima es de 04 horas diarias y de 24 o 20 horas a la semana, y en tal contexto se ha reconocido los derechos que genera el contrato de trabajo a tiempo parcial, pues se encuentra regulado en el artículo 11 del D.S. 01-96-TR.

15. ¿Qué opinión le merece los fundamentos vertidos por el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en lo referente al contrato a tiempo de trabajo parcial? Fundamente su respuesta

Que el Convenio de la OIT 175 ha tenido que regular el contrato de trabajo a plazo parcial porque al presentarse con frecuencia este tipo de contratación requería de regulación normativa para no dejar en indefensión a aquellos trabajadores que no realizaban jornadas de trabajo de 8 horas diarias, consecuentemente, al ser un imperativo la regulación de este tipo de trabajo parcial, los estados miembros de la OIT tienen que regularla igualmente en su derecho interno, de lo contrario se dejaría que el empleador lo regule con el civil, pues el contrato de locación de servicios.

16. ¿Cuál es el tratamiento que se le ha dado a esta modalidad contractual en otras legislaciones? Fundamente su respuesta

Los estados miembros de la OIT ante la aprobación de un convenio, tienen que implementar los convenios que aprueba la OIT, sin embargo para los casos que no se implemente en el derecho interno la normativa respectiva, corresponde que ante hechos concretos de trabajo a tiempo parcial, el operador del derecho (juez) debe aplicar control de convencionalidad para solucionar la controversia.

Lo cierto es que muchos países ya han legislado respecto del trabajo a tiempo parcial, en el caso de España lo tiene regulado en el art. del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO 07: ENTREVISTA ESCRITA AL DOCTOR JAVIER HILDEBRANDO
ESPINOZA ESCOBAR**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: **“Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.”** Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **SEGUNDO OBJETIVO: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.**

Nombre y Apellido: **JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR**

Institución donde labora (sede): **UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA**

Fecha: **11/10/2021**

17. Para usted, ¿cuáles son los criterios interpretativos que la legislación peruana a adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿por qué?
Fundamente su respuesta

Me parece que uno de los criterios interpretativos tiene que ver con el hecho de que se trata de una regulación especial que debe ser flexible para contribuir a la generación del empleo; sobre todo, en personas jóvenes, mujeres y colectivos especialmente vulnerables. En ese sentido, al margen de la obligación de su celebración por escrito, no existe mayores exigencias para su celebración, sino más bien, un criterio de absoluta libertad.

18. En relación a la pregunta anterior, ¿Estos criterios adoptados en la legislación peruana para los contratos de trabajo a tiempo parcial están acorde al Principio Protector? ¿Por qué?

Tal como está regulado el contrato a tiempo parcial, sobre todo en los relacionado con la exclusión del goce de ciertos derechos, bajo esa óptica flexibilizadora, considero que no es acorde con el principio protector. De esta forma, la regulación del contrato a tiempo parcial quiebra la base fundamental misma del Derecho del Trabajo que no se entiende sin la vigencia efectiva del principio protector. Se afecta con ello, derechos fundamentales, sobre todo, el principio de igualdad, pues considero que no existe razón objetiva y suficiente para tratara de manera distinta a los trabajadores a tiempo parcial.

19. A su criterio, ¿Cómo considera la regulación normativa que en la actualidad se ha dado al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿por qué?

Como ya he manifestado, considero que la normativa atenta contra el principio protector propio de la relación laboral y que también debe regir en las vinculaciones contractuales con todos sus trabajadores.

Por otro lado, considero que debe regularse de manera más ordenada y amplia, al tratarse de un régimen especial. Asimismo, carecería de todo sentido otorgarle una mayor regulación si es que no se cuenta con el sustento fáctico necesario para verificar si ha cumplido los objetivos para los que se consideró o si más bien ha contribuido a precarizar el empleo en el Perú.

20. En la constitución en el artículo 23°, 26° inciso “1”, “2” y “3” se han establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, tales como el Principio Protector, el principio de igualdad y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos ¿Para usted, cual es el alcance de dicho articulado en relación al contrato de trabajo a tiempo Parcial? ¿por qué?

El alcance de dicho articulado debe ser pleno y total, no existe razón alguna para considerar que dichas disposiciones constitucionales no son aplicables a los trabajadores a tiempo parcial. Es verdad que este tiene unas particularidades y cumple un determinado fin, pero ningún contrato especial laboral tiene porque afectar derechos fundamentales, como el de la protección frente al despido, o el del goce de los beneficios sociales. En ese sentido, la exclusión del goce de ciertos derechos solo con base en la menor cantidad de horas laboradas, carece de todo sustento.

21. ¿Considera que el principio protector fundamenta a otros principios dentro del Derecho del Trabajo ¿cuáles y por qué?

El principio protector es el principio fundamental de todo el derecho del Trabajo. En esa medida, a partir de él, se desprenden una serie de principios que deben aplicarse a cualquier relación laboral, incluidos los regímenes especiales. Por ejemplo, el principio de igualdad que solo admite diferenciaciones con base en circunstancias objetivas y justificadas que, desde mi punto de vista, no se presentan en los trabajadores a tiempo parcial como para negarles el goce de ciertos derechos. Podría, por ejemplo, establecerse que también tengan derecho a disfrutar de vacaciones o de cts de manera proporcional a las horas laboradas o el reconocimiento de protección frente al despido mediante el pago de una indemnización (con esto se reconocería el principio de continuidad que está emparentado con la estabilidad laboral).

22. ¿Considera que, con la actual regulación normativa dada para el contrato de trabajo a tiempo parcial, se contradicen beneficios y derechos laborales? ¿cuáles y por qué?

Como la propia norma determina (e incluso ha sido validado por la jurisprudencia), se afectan los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, concretamente, la cts, las vacaciones y el derecho a la protección frente al despido arbitrario. Como menciono se afectan o se “contradican” porque la propia norma (aunque se trate de una norma reglamentaria) recoge la necesidad de respetar el requisito de las 4 horas o el promedio semanal para disfrutar de ciertos derechos y luego disposiciones específicas (tanto de la ley de cts, la ley de vacaciones y la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral) excluyen a los trabajadores a tiempo a parcial que laboran menos de 4 horas diarias o el promedio semanal.

23. A su parecer, ¿Considera que se están vulnerando principios laborales con la actual regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿Cuáles y Por qué?

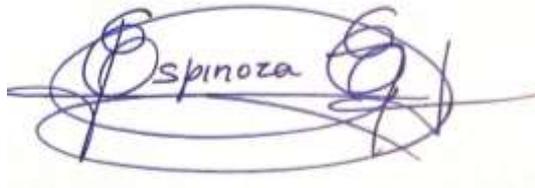
Ya se ha mencionado esta cuestión, el principal principio que se vulnera es el principio protector pues -como se ha mencionado- las propias normas laborales (que deben ser protectoras) excluyen a los trabajadores a tiempo parcial del goce de los derechos antes mencionados. Se vulnera el principio de igualdad y no discriminación y el principio de continuidad. Estos principios de manera directa o tácita están contempladas en la propia Constitución (Artículo 22, artículo 23 y artículo 26); de la misma forma, el derecho a la igualdad (artículo 2, numeral 2 de la Constitución), el derecho a percibir remuneración y beneficios sociales (artículo 24), el derecho al trabajo (artículo 22) y el derecho a la protección frente al despido arbitrario (artículo 27).

24. ¿Considera usted razonable que se debería aplicar la regla de indubio pro operario al momento de regular normativamente el contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

No, no debe usarse ese principio. Para aplicar el principio del *in dubio pro operario* se debe tratar de un problema de duda insalvable en el sentido de una norma que debe ser interpretada. Las normas que tienen que ver con los trabajadores a tiempo parcial son bastante claras al momento de establecer la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del goce y disfrute de los derechos a la cts, vacaciones y protección frente al despido.

25. ¿Considera que el principio protector en materia laboral está establecido dentro de nuestra carta magna? ¿Por qué?

Sí, creo que en la disposición normativa en la que se establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23) se contempla el principio protector; además, de que el propio artículo 1 y 26 cuando hablan del respeto de la dignidad y de los derechos de los trabajadores, se está reconociendo el principio protector.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' and 'E' followed by the name 'Espinoza' in a cursive script. The signature is enclosed within a hand-drawn oval shape.

Prof. Javier H. Espinoza Escobar

DNI 03901076

ANEXO 08: ENTREVISTA ESCRITA AL DOCTOR JAVIER HUANCAHUARI MOYA



GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: “**Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.**” Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **SEGUNDO OBJETIVO: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.**

Nombre y Apellido: **JAVIER HUANCAHUARI MOYA**

Institución donde labora (sede): **LIMA**

Fecha: **25/09/2019**

26. Para usted, ¿cuáles son los criterios interpretativos que la legislación peruana a adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿por qué? Fundamente su respuesta

En pocas palabras los contratos a tiempo parcial, son vistos bajo el lente de la oportunidad, tanto para el empleador como para el trabajador, dado que el primero consigue una mayor productividad y el segundo una alternativa para los trabajadores que requieran laborar en jornadas reducidas. Estableciendo que, la formalidad de dicho contrato determina su naturaleza puesto que, en caso de no encontrarse por escrito supone la calificación del contrato como contrato indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

27. En relación a la pregunta anterior, ¿Estos criterios adoptados en la legislación peruana para los contratos de trabajo a tiempo parcial están acorde al Principio Protector? ¿Por qué?

No, dado que los principios de protección se han convertido en criterios de orientación del legislador y del juez en defensa de la parte que se estima más débil en la relación laboral para restablecer con un privilegio jurídico una desigualdad social, y al ser reducidas sus oportunidades en esta modalidad, se está generando una limitación clara a los derechos constitucionales de los trabajadores que se encuentran contratados a tiempo parcial.

28. A su criterio, ¿Cómo considera la regulación normativa que en la actualidad se ha dado al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿por qué?

Considero que existe una regulación escasa, dado que solo determina las horas de cumplimiento de las labores, pero debe ser estudiado de forma más profunda dado el alcance social que ha generado desde su instauración.

29. En la constitución en el artículo 23º, 26º inciso “1”, “2” y “3” se han establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, tales como el Principio Protector, el principio de igualdad y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos ¿Para usted, cual es el alcance de dicho articulado en relación al contrato de trabajo a tiempo Parcial? ¿por qué?

No existe un alcance cierto, dado que el contrato a tiempo parcial no ha sido definido por la legislación peruana más que de manera formal al indicar en el artículo 11 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 001-96-TR “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”, cuya literalidad ha servido para respaldar la interpretación restrictiva del contrato a tiempo parcial, en ningún momento ofrece una definición clara de dicho contrato y limita de sobremanera los principios establecidos en el artículo 23º, 26º inciso “1”, “2” y “3” de la Constitución.

30. ¿Considera que el principio protector fundamenta a otros principios dentro del Derecho del Trabajo ¿cuáles y por qué?

En la práctica, se evidencia las ventajas del contrato a tiempo parcial dado que actualmente existen un gran número de ciudadanos que desean prestar servicios a una entidad, pero de forma parcial, bien sea por que se encuentran estudiando o deben cumplir con otras actividades. De allí que surja dicha contratación, y con ella la implementación de una jornada más corta.

31. ¿Considera que, con la actual regulación normativa dada para el contrato de trabajo a tiempo parcial, se contradicen beneficios y derechos laborales? ¿cuáles y por qué?

A partir de la contratación a tiempo parcial de jornadas que no superen las cuatro horas, se menoscaba los derechos de los trabajadores, toda vez que los empleadores logran reducir grandes costos laborales mientras los trabajadores de este régimen son excluidos de la esfera de protección del derecho laboral. De los cuales menciono los siguiente:

Derecho a la estabilidad laboral.

Compensación por Tiempo de Servicios.

Igualdad de oportunidades.

Descanso Vacacional.

Indemnización por despido.

32. A su parecer, ¿Considera que se están vulnerando principios laborales con la actual regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿Cuáles y Por qué?

Si, dado que la Carta Magna establece en su artículo 26 los principios rectores de las relaciones laborales, (Igualdad de oportunidades, Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, y la aplicación de la norma más favorable) dado que Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo.

33. ¿Considera usted razonable que se debería aplicar la regla de indubio pro operario al momento de regular normativamente el contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

Efectivamente, se debió considerar dicho principio dado que en el principio in dubio pro operario, la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de seguridad social, en caso de duda, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para trabajador o beneficiario, en cuanto a su sentido y alcance.

34. ¿Considera que el principio protector en materia laboral está establecido dentro de nuestra carta magna? ¿Por qué?

Si, el artículo 26 inciso 3) de la Constitución Política del Perú regula el principio protector al indicar que la relación laboral se regula entre otros principios, por la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.



**HUANCAGUARI ABOGADOS
& ASOCIADOS**

Javier Huancahuari Moya
Reg. C.A.L. 56238 y C.A.L. 11371
MAGISTER

ANEXO 09: ENTREVISTA AL DOCTOR CARLOS WILDER QUINTANA VASQUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor de la investigación titulada: **“Regulación Normativa del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y la Transgresión del Principio Protector en el Perú.”** Por lo cual solicitamos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el **SEGUNDO OBJETIVO: Examinar los criterios interpretativos de la regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana.**

Nombre y Apellido: **CARLOS WILDER QUINTANA VASQUEZ**

Institución donde labora (sede): JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL- SAN MARTIN

Fecha: **15/10/2021**

35. Para usted, ¿cuáles son los criterios interpretativos que la legislación peruana a adoptado en lo referente a los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿por qué?
Fundamente su respuesta

Esta modalidad contractual genera oportunidad laboral para trabajadores como jóvenes o madres solteras, la legislación peruana ha optado por tener un criterio totalmente flexible que contribuye en la generación de puestos de trabajos, los cuales son menos rígidos, esto hace que esta modalidad de trabajo sea aprovechado y visto mayormente como una oportunidad para los jóvenes al momento de buscar puestos de trabajo.

36. En relación a la pregunta anterior, ¿Estos criterios adoptados en la legislación peruana para los contratos de trabajo a tiempo parcial están acorde al Principio Protector? ¿Por qué?

El criterio flexibilizador que se adoptó en lo referente al contrato de trabajo a tiempo parcial se ve opacada con la limitación o exclusión de ciertos beneficios labores para

estos trabajadores, esto a todas luces va en contra del Principio Protector como principio madre de todo el derecho del trabajo.

37. A su criterio, ¿Cómo considera la regulación normativa que en la actualidad se ha dado al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿por qué?

Con la actual regulación normativa se está quebrantando el Principio Protector, pues se excluyen ciertos beneficios a estos trabajadores sin una razón objetiva, se les está tratando de una manera diferenciada. Esta regulación es muy ambigua no muy ordenada, simplemente se establecen las formas o condiciones de cómo estos trabajadores percibirán sus beneficios, mas no estableciendo definiciones claras o dar alcances mas amplios.

38. En la constitución en el artículo 23º, 26º inciso “1”, “2” y “3” se han establecido principios en materia laboral que dada su importancia tiene rango constitucional, tales como el Principio Protector, el principio de igualdad y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos ¿Para usted, cual es el alcance de dicho articulado en relación al contrato de trabajo a tiempo Parcial? ¿por qué?

Al existir una regulación normativa totalmente ambigua, genera ciertas dudas sobre el alcance de dichos articulados constitucionales en relación al contrato de trabajo a tiempo parcial, se puede advertir que en la actualidad al no existir una definición clara y precisa. Pero objetivamente el alcance de dicho articulado debería ser pleno, no hay razón para tratar de manera distinta a estos trabajadores, ni mucho menos desconocerles principios que proteger la dignidad y las condiciones justas de trabajo de los mismos

39. ¿Considera que el principio protector fundamenta a otros principios dentro del Derecho del Trabajo ¿cuáles y por qué?.

El Principio Protector inspira a todo el derecho del trabajo, efectivamente a partir de este principio es que nacen otros que ratifican el poder tuitivo que ejerce el derecho del trabajo a la parte trabajadora como la parte más débil de toda relación laboral

40. ¿Considera que, con la actual regulación normativa dada para el contrato de trabajo a tiempo parcial, se contradicen beneficios y derechos laborales? ¿cuáles y por qué?

Con lo establecido doctrinariamente que estos trabajadores contratados bajo la modalidad a tiempo parcial son los que laboran menos de 4 horas al día, se contradicen ciertos beneficios laborales, puesto que algunos de

ellos con la CTS, Vacaciones e indemnización por despido arbitrario exigen necesariamente que el trabajador para que lo pueda percibir tiene que trabajar más de 4 horas al día.

41. A su parecer, ¿Considera que se están vulnerando principios laborales con la actual regulación normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana? ¿Cuáles y Por qué?

Se están vulnerando principios totalmente fundamentales, el Principio Protector como principio inspirador está siendo quebrantado con la actual regulación normativa que se ha dado a esta modalidad contractual, a partir de este principio también se vulneran otros tales como el de irrenunciabilidad de derechos, el principio de igualdad.

42. ¿Considera usted razonable que se debería aplicar la regla de indubio pro operario al momento de regular normativamente el contrato de trabajo a tiempo parcial? ¿Por qué?

La regla de indubio pro operario debería ser aplicada, puesto que con la actual regulación normativa que a todas luces es ambigua o no muy clara conlleva a que puedan existir varias interpretaciones respecto al sentido de la normativa que regula dicha modalidad de trabajo.

43. ¿Considera que el principio protector en materia laboral está establecido dentro de nuestra carta magna? ¿Por qué?

El Principio Protector se encuentra establecido de manera tacita en nuestra Constitución, específicamente en el Artículo 23º tercer párrafo, al establecer que ninguna relación laboral puede vulnerar la dignidad del trabajador.



Carlos Winder Quintana Vásquez
JUEZ JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
MODULO CORPORATIVO LABORAL
SAN MARTIN

ANEXO 10: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ubillús Bracamonte, Rolando Enrique.

Institución donde labora : Universidad San Ignacio de Loyola.

Especialidad : Profesor de Derecho Laboral.

Instrumento de evaluación : _____

Autor (s) del instrumento (s) : George Eloy Rojas Sinti.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y sub categorías.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Doy por validado el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lima, 12 de octubre de 2021

47

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ana Carolina Rivera Gamarra
 Institución donde labora : Universidad Privada Antenor Orrego
 Especialidad : Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista
 Autor (s) del instrumento (s) : George Eloy Rojas Sinti

ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y sub categorías.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		42				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Doy por válido el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 19 de octubre de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Ruiz Luis Abel

Institución donde labora :

Especialidad : Maestría en Derecho Constitucional y Procesal Cosntitucional

Instrumento de evaluación : Guía de entrevista

Autor (s) del instrumento (s) : George Eloy Rojas Sinti

ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y sub categorías.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y el Principio Protector				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		42				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Doy por válido el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN:42



Luis Abel Flores Ruiz
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL