



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS
C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS
HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS
DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”**

PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Chanamé Flores Ángel Ricardo.

Código Orcid:

<https://orcid.org/0000-0002-6976-3570>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez José Luis.

Código Orcid:

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez.

Presidente

Mg. Irma Marcela Ruesta Bregante.

Secretario

Mg. Cueva Ruesta Wilmer Cesar

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado principalmente a mi familia, ya que depositaron su confianza en mí y me ofrecieron el tiempo necesario para dedicarme a estudiar día a día esta hermosa carrera alentándome y felicitándome, para no rendirme jamás.

A mis padres, que estuvieron presentes en cada momento de mi vida universitaria, a mi abuela Irma Savio que está en el cielo y desde allí le mando un abrazo infinito.

Y finalmente a mis docentes que me orientaron y guiaron, a mis amigos con los cuales tengo gratos recuerdos dentro de las aulas universitarias y a los cuales les deseo lleguen a ser completamente felices con lo que hacen, que debe ser el fin supremo que debe perseguir todo ser humano.

Agradecimiento

Quiero agradecer a sobremanera a las personas que siempre me apoyaron intelectual y emocionalmente, para poder desarrollarme como un profesional integro en la práctica de valores y ética. Así mismo agradecer la oportunidad de conocer personas increíbles llenas de virtudes.

Finalmente agradecer la oportunidad a los doctores del módulo laboral, quienes me orientaron acerca del desarrollo de mi tema de investigación y su constante enseñanza en mis prácticas pre-profesionales.

RESUMEN

En la tesis titulada **“PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”**, La presente investigación **“RECONOCIMIENTO DE C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCION DE LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”**, se orienta a determinar los fundamentos por los cuales la modificatoria del art. 4 del texto único ordenado del decreto legislativo 650 (ley de Compensación por Tiempo de Servicio), para proteger de contingencias a todos los trabajadores sin excepción por jornada laboral, haciendo prevalecer su derecho contenido en la Constitución Política del estado Peruano. En este sentido, la formulación del Problema fue el siguiente: ¿Es necesario reconocer la C.T.S. de los trabajadores que laboren una jornada menor a 4 horas? frente a lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar el estado actual de los derechos laborales en el Perú; Identificar los factores influyentes de los derechos laborales en el Perú; Diseñar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a bases teóricas constitucionales que de sustento al problema; Estimar los resultados que generará la implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas que vulneren los derechos laborales en el Perú. Siguiendo la línea de investigación planteo la siguiente hipótesis: “La implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional a las horas laboradas de los trabajadores del régimen privado 728 protegería los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, ya que esto brindaría más seguridad social al trabajador en el caso de perder su trabajo.” En aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos, entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, se logró determinar la existencia de argumentos jurídicos que sustentan el reconocimiento de la C.T.S. como seguro de contingencias frente al caso de cese en el trabajo en el Perú.

Palabras Clave: Compensación por Tiempo de Servicio, Derecho laboral, previsión, contingencias, régimen privado.

ABSTRACT

In the thesis entitled "**PROPOSING THE RECOGNITION OF THE PROPORTIONAL CTS, IN FUNCTION TO THE WORKED HOURS TO PROTECT THE LABOR RIGHTS IN PERU**", the present investigation "**RECOGNITION OF PROPORTIONAL CTS, IN FUNCTION OF THE WORKED HOURS TO PROTECT THE LABOR RIGHTS EL PERÚ**", is oriented to determine the foundations by which the modification of art. 4 of Legislative Decree 650 to protect all workers from contingencies without exception by making their right contained in the Political Constitution of Peru prevail. In this sense, the formulation of our Problem was as follows: Is it necessary to recognize the C.T.S. of workers who work less than 4 hours? against which we set the following specific objectives: Diagnose the current state of labor rights in Peru; Identify the influential factors of labor rights in Peru; Design the recognition of the C.T.S. proportional, based on constitutional theoretical bases that support my problem; Estimate the results generated by the implementation of the recognition of the C.T.S. proportional, depending on the hours worked that violate labor rights in Peru. Following the research line, propose the following hypothesis: "The implementation of the recognition of the C.T.S. proportional to the hours worked by the workers of the private regime 728 would protect the labor rights recognized in the Political Constitution of Peru, since this would provide more social security to the worker in the case of losing his job. "In application of the various logical methods and legal, including the methods of interpretation, deductive and synthetic, it was possible to determine the existence of legal arguments that support the recognition of the CTS as contingency insurance in the case of termination of work in Peru

Keywords: Compensation for Service Time, Labor Law, forecast, contingencies, private regime.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.1.1. A nivel Internacional.....	12
1.1.2. Nivel Nacional.....	15
1.1.3. Nivel Local.....	17
1.2. Antecedentes.....	19
1.2.1. Nivel internacional.....	19
1.2.2. Nivel nacional.....	20
1.2.3. Nivel local.....	22
1.3. Abordaje Teórico.....	23
1.3.1. Derecho Laboral.....	23
1.3.2. Delimitación Conceptual.....	25
1.3.3. Fuentes del Derecho Laboral.....	25
1.3.3.1. Fuentes Estatales.....	26
1.3.3.2. Fuentes supranacionales e internacionales (Extra estatales).....	28
1.3.4. Elementos del contrato de trabajo.....	28
1.3.5. Remuneraciones.....	29
1.3.5.1. Beneficios sociales legales remunerativos.....	29
1.3.5.2. Beneficios sociales legales no remunerativos.....	32
1.3.5.2.1. El seguro social: el seguro de vida.....	32
1.3.5.2.2. La participación laboral: las utilidades.....	35
1.3.5.2.3. Compensación por tiempo de servicios.....	35
1.3.6. Constitución Política Del Perú (derechos sociales y económicos).....	40
1.3.6.1. Antecedentes: La Constitución de 1979.....	40
1.3.7. La Constitución de 1993.....	44
1.3.8. Principio del derecho laboral.....	48
1.3.8.1. Principio Protector.....	48
1.3.8.1.1. In Dubio Pro Operario.....	49
1.3.8.1.2. La Aplicación de la Norma más Favorable.....	49
1.3.8.1.3. La Aplicación de la Condición más Beneficiosa.....	49
1.3.9. Convenio 44 O.I.T. (Seguro de desempleo).....	49
1.4. Formulación del Problema.....	61
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	61
1.6. Hipótesis.....	63
1.7. Objetivos.....	63
1.7.1. Objetivo general.....	63
1.7.2. Objetivos específicos.....	63

II. MÉTODO	63
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	64
2.1 Variables, Operacionalización.....	64
2.2 Población y muestra.....	65
2.1.1. Población:.....	65
2.1.2. Muestra.....	66
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	67
2.4 Procedimiento de análisis de datos.....	67
2.5 Criterios éticos.....	67
2.6 Criterios de rigor científico.....	68
III. RESULTADOS	68
3.1. Tablas y Figuras.....	68
3.2. Discusión de Datos.....	89
3.3. Aporte Práctico.....	90
IV. CONCLUSIONES.....	92
V. RECOMENDACIONES.....	93
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	62
Tabla 2.....	63
Tabla 3.....	64
Tabla 4.....	65
Tabla 5.....	66
Tabla 6.....	67
Tabla 7.....	68
Tabla 8.....	69
Tabla 9.....	70
Tabla 10.....	71
Tabla 11.....	72
Tabla 12.....	73
Tabla 13.....	74
Tabla 14.....	75
Tabla 15.....	76
Tabla 16.....	77

Tabla 17	78
Tabla 18	79
Tabla 19	80
Tabla 20	81

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿sabe usted que función cumple la CTS en la en la Legislación Laboral Peruana?... 69	69
Figura 2. ¿Cree usted que la CTS cumple con su función de retribución remunerativa de previsión de contingencias? 70	70
Figura 3. ¿Se debería modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS, ya que este beneficio se les otorga solo a los trabajadores que laboran una jornada 20 horas semanales y/o 4 horas diarias?..... 72	72
Figura 4. ¿Cree usted que la CTS cumple con la naturaleza jurídica o la causa por la cual fue creada-previsión de contingencias?..... 73	73
Figura 5. ¿Considera usted que se vulnera el derecho a percibir CTS a los trabajadores que laboran una jornada semanal de 20 horas? 74	74
Figura 6. ¿Opina que la implantación de la "CTS general" tendrá una buena aceptación en el mercado laboral por los empleadores que contraten a tiempo parcial o jornadas laborales de menor tiempo?..... 75	75
Figura 7. ¿considera usted que la CTS cumple función de un seguro de desempleo en nuestra legislación nacional?..... 76	76
Figura 8. ¿Debería efectuarse charlas a los trabajadores para que tomen conocimiento acerca de la entrega, cálculo y función de la CTS?..... 77	77
Figura 9. ¿Debería efectuarse charlas a los trabajadores para que tomen conocimiento acerca de la entrega, cálculo y función de la CTS?..... 78	78
Figura 10. ¿Debería entregarse el CTS proporcional, en función a las horas trabajadas para los trabajadores que laboran con una jornada menor de 20 horas semanales y/o 4 h/d? 78	78
Figura 11. ¿Considera usted que nos encontramos en una coyuntura social que haga posible las reformas laborales de los contratos part-time o de jornadas laborales menores a 20 horas semanales? 79	79
Figura 12. ¿La falta de reconocimiento de la CTS a los trabajadores descrito por el art. 4 del decreto legislativo N° 650 vulnera el derecho constitucional a la igualdad? 80	80
Figura 13. ¿Cree usted que esta reforma mejoraría el rendimiento laboral de los trabajadores?..... 81	81
Figura 14. ¿Considera usted necesaria la creación de una política estatal a la protección de los trabajadores con una jornada menor a 20 horas semanales y los part-time? 82	82
Figura 15 ¿Usted cree que nuestro ordenamiento jurídico laboral regula dispositivos jurídicos sin tomar en cuenta las normas internacionales, en este caso como los de Organización Internacional	

de Trabajo?.....	83
Figura 16. ¿Considera usted a la figura jurídica de la CTS como beneficio social de carácter no remunerativo?	84
Figura 17. ¿Considera que el reconocimiento de la CTS a todos los trabajadores sin excepción beneficia a los intereses del trabajador ante un eventual cese del mismo?	85
Figura 18. ¿Cree usted que cuando se realice la deducción de los beneficios sociales, en este caso de la CTS, se haga en base a una remuneración en especie, debe ser validado y certificado por la autoridad fiscalizadora de trabajo correspondiente?	86
Figura 19. ¿Se deberían dar beneficios tributarios a los empleadores que reconozcan los beneficios sociales de manera oportuna así como la adecuada capacitación de sus trabajadores en materia laboral?.....	87
Figura 20. ¿Deberíamos ajustarnos siempre a los parámetros de la Organización Internacional de Trabajo para realizar reformas laborales como las de reconocimiento de CTS para los trabajadores que laboran de 20 horas semanales en el Régimen privado N°728?.....	89

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación “RECONOCIMIENTO DE C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCION DE LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”, su directriz se basa en determinar las bases por las que la modificatoria del art. 4 del decreto legislativo 650 del T.U.O. del D.L. 650 (ley de CTS), para proteger de contingencias a todos los trabajadores sin excepción haciendo prevalecer sus derechos y el principio protector contenido en la Carta magna de nuestra nación. En este sentido, la formulación de mi problema fue el siguiente: ¿Es necesario reconocer la C.T.S. de los trabajadores que laboren una jornada menor a 4 horas? Por los que nos trazamos los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar el estado actual de los derechos laborales en el Perú; Identificar los factores influyentes de los derechos laborales en el Perú; Diseñar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a bases teóricas constitucionales que de sustento a mi problema; Estimar los resultados que generará la implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas para que no se vulneren los derechos laborales en el Perú. Siguiendo la línea de investigación planteo la siguiente hipótesis: “La implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional a las horas laboradas de los trabajadores del régimen privado 728 protegería los derechos laborales reconocidos en la carta magna de la nación, ya que esto brindaría más seguridad social al trabajador en el caso de perder su trabajo.” En aplicación de métodos de interpretación, así como métodos lógicos y jurídicos, se llegó a la conclusión que existen suficientes argumentos que dan sustento al reconocimiento de la C.T.S. proporcional a las horas laborales, incluyendo a los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales, como seguro de contingencias frente al caso del cese del trabajo en el Perú.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

El contexto del tema que es objeto de estudio de la presente investigación se denominó **“PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LA C.T.S PROPORCIONAL A LAS HORAS LABORADAS PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS A UNA JORNADA LABORAL MENOR A 4 HORAS EN LA LEGISLACION PERUANA”**, ya que en el contexto actual el empleador se aprovecha del trabajador para obtener más activos, vulnerando sus derechos, más aun siendo derechos protegidos constitucionalmente y por entes internacionales como la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), derechos pertenecientes a la colectividad; lo que se busca es garantizar su completa protección jurídica y su ajuste a la evolución social.

1.1.1. A nivel Internacional

Empezando por Colombia, la situación que afrontan los trabajadores, soportando salarios mínimos, lo que no les alcanza ni para subsistir, y la escasez de oferta laboral hace la situación aún más insostenible de sobrellevar según el portal de Prensa Latina (2019) que expuso la noticia acerca de las centrales sindicales de dicho país, mismos que marchaban y protestaban debido a que el gobierno instauró políticas que iba a tener como consecuencia un incremento en el nivel de precariedad laboral e incrementaban la desigualdad social, los puntos detallados son los siguientes, el trabajo precario, las amenazas a las reformar pensionales, bajas remuneraciones y el excesivo y abusivo incremento de la tercerización laboral, esto mencionado por los líderes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); el secretario de la CUT expreso que alrededor de 3 millones de personas no tienen trabajo y cerca del 60% de trabajadores vive con un sueldo mínimo. Sumado a todo lo mencionado en párrafos precedentes los colombianos se oponen sobretodo a la privatización y por consecuencia el crecimiento de las desigualdades sociales y económicas.

Así mismo, el país vecino Chile no es indiferente a esta realidad, debido a que miles de trabajadores están inconformes con el plan de reforma laboral mostrado por el entonces presidente Sebastián Piñera, ya que el mismo promueve la creación de la flexibilización laboral y la libre distribución de horas de trabajo como lo señala el portal de Telesur HD en el que la periodista Valenzuela (2019), en entrevista con Bárbara Figueroa, Presidenta del CUT, expresó que el objetivo que se tenía con el proyecto de

reforma no sería mejorar la condición de los trabajadores, sino generar mayor sobreexplotación, ya que por la flexibilización tomaran los días libres que se les otorguen para poder conseguir otros trabajos y por ende otros ingresos, por eso es que consideran que la reforma no toca el problema central de los trabajadores(as) que es el sueldo bajísimo. El proyecto plantea distribuir 45 horas semanales de trabajo en cuatro días y tres de descanso, y el otro, distribuir 180 mensuales con un tope de 12 horas diarias.

El entonces presidente en el año 2019, Lenin Moreno que reemplazó a Rafael Correa sobre el que se comentó y expresó el 1° de mayo de ese año por parte de Olimpo Velastegui, presidente de la Federación de Trabajadores de Tungurahua (FUT) que la marcha se realizaba por diferentes motivos entre ellos, que se cancele la deuda con el seguro social, la estabilidad laboral y la que se rescinda la carta de intención con el FMI, la cual se argumentaba que tenía por objeto, elevar los estándares de calidad de vida de la población en pobreza y hacer más fuerte al sistema financiero. A este evento de protesta acudieron el Municipio del lugar del suceso, Ministerio de Salud, estudiantes, maestros, trabajadores de la Empresa Eléctrica Ambato, aunado a ello que el miembro de parlamento, el Sr. Ibarra, expresó que lo que están haciendo es reclamar por sus derechos, a pesar que estos son inherentes al trabajador por lo mismo no se tiene por qué rogar o pedir, esto fue difundido por el portal El Comercio (2019).

Así mismo, en la república federal de Argentina la situación que enfrenta el sector laboral es terrible debido a muchos factores, estos fueron difundidos por la revista “El Cronista” en el que la redactora Pozzo (2019) describió que la OIT (Organización internacional del trabajo) sugirió que este país promueva la registración impositivos esto a causa de la informalidad de la oferta laboral, aunado a ello INDECI de ese país indica que 9% de la población está desempleada y el 34.3% de la población asalariada no están debidamente registrados por sus empleadores, a ello se le suma que las oportunidades labores no se aplican con un enfoque de género. Finalmente describir que con la situación del COVID-19 que nos afecta a nivel global la situación habrá ido en declive y por ende crea más margen de Población en situación de desempleo o con empleo precario.

El derecho laboral lo que busca es la protección del sujeto que en la relación de trabajo se encuentra más vulnerable esta situación en Latinoamérica se mantiene en pie, ahora en Uruguay, y por eso mismo los estados deben procurar la defensa del trabajador sobre la

del empresario para poder enfrentar un conflicto de intereses con igualdad de armas. Pero hay estados que según la Organización Internacional de Trabajo están en la “lista negra” En este grupo se encuentra Uruguay bajo los gobiernos de Tabaré Vázquez y de “Pepe” Mujica. La situación que enfrentó este país era intensa en donde incluso la OIT recomendó que se incluyera modificaciones a su ley de Negociación Colectiva, la cual no ha realizado hasta el momento. Todo indica que el actual gobierno no tiene la menor voluntad de acatar al organismo internacional, porque su ideología y aliados sindicales que persiguen la dictadura del proletariado se lo impiden. Esta posición no es inocua, sino que está repercutiendo en la economía nacional y aumento del desempleo. Si esto último aún no se manifiesta en su real dimensión en las estadísticas, es porque Vázquez y Mujica han aumentado en más del 30 % el número de empleados públicos. Actualmente, el 16 % de la PEA trabaja para el Estado.

Como se sabe, actualmente la República Bolivariana de Venezuela bajo un régimen comunista enfrenta hoy en día una terrible crisis humanitaria, en todos los aspectos y pilares que pueden regir un estado, es así que los habitantes por más que saben que enfrentan una situación terrible con respecto a sus derechos laborales, ellos reclaman por que retorne el régimen democrático, según el portal de El Carabobeño (2019) expresa que este primero de mayo (Día del Trabajador) es diferente debido a que ellos están pidiendo restaurar los derechos humanos violentados por el régimen de Maduro, así como la democracia, ya que sin estos dos elementos no hay contrato colectivo que sirva, debido a que todas las decisiones se concentran en las autoridades sin tomar en cuenta las opiniones de su población.

Por otro lado, los derechos de las mujeres se han degenerado, debido a que se le considera a esta población dentro de este régimen solo con fines reproductivos, se menciona que la situación que afrontan es la misma que las del siglo XIX, ya que según lo difundido por el portal NTN 24 (2019) en el que Kislinger expresa que las mujeres en esta “nueva” Venezuela asumen muchas labores y tienen una terrible carga, está la de buscar alimentos, cuidar a los niños y enfermos, esto en palabras de la Coordinadora.

En Los Estados Unidos de México se plantea dar una reforma laboral debido a que la negociación colectiva de los sindicatos no cumple con sus fines, que es la de proteger a los trabajadores (Indubio Pro Operario), ya que estos siempre han sido manipulados y manejados por empresarios que velan por sus intereses, por ello se propone que los

integrantes de los sindicatos sean elegidos en un proceso transparente y con ello que se conforme por trabajadores, de esta manera poder lograr obtener verdaderos voceros de todos sus miembros, eso según Buenrostro (2019) en la página “RP sepa más” es debido a esto que recientemente se ha dado un acontecimiento muy importante en décadas en el país de México, este es un asunto muy relevante ya que según lo difundido por Villegas (2019) en la revista The New York Times menciona que a través de un estudio realizado a las trabajadoras del hogar, nueve de cada diez son mujeres, y no cuentan con contrato alguno que formalice su labora, por ende no reciben beneficios sociales, lo que representaría en caso de despido ningún seguro que proteja hasta encontrar otro empleo; debido a ello la República federal de México promovió la protección de los trabajadores y sus derechos laborales, siendo que el 30 de abril del 2019 se aprobó un proyecto de ley que promulga la contratación formalizada de una trabajadora del hogar, Es decir por escrito y que la misma cuenta con todas la prestaciones y beneficios que un trabajador común, como el salario mínimo, bonos, licencias, entre otros. Esto beneficiará a trabajadores, entre estos, niñeras, cocineros, de limpieza y trabajadores de casa de dicho país para reconocer sus derechos laborales esenciales, como vacaciones con goce de haber, jornadas de trabajo limitadas, considerándose esta como una gran victoria para un sector de trabajadores marginados desde antaño.

1.1.2. Nivel Nacional

La realidad peruana no es ajena a la existencia de contrariedades laborales en inminente crecimiento, problemas que tienen que ver con la astucia del empleador o con la actitud despreocupada del mismo para no asumir sus deberes como autoridad frente a sus trabajadores, ya sea para el pago de sus sueldos, beneficios sociales, contratos a plazos fijo o indeterminado, accidentes de trabajo, salud ocupacional, el derecho de desconexión denominado Compensación por tiempo de servicios, entre otras problemáticas de las cuales solo nos centraremos en lo que respecta al pago de beneficios sociales, en especial del que nos importa en el presente por ser materia de investigación y por su naturaleza; descrito eso, desarrollaremos ese instituto jurídico.

Según un sondeo realizado por El INEI entre los años 2017 y 2018, el contexto laboral que refleja el Perú mostraba que en el año 2017 se lograron crear 2,3 millones de empresas, pero esto no logró evitar que se contrajera el empleo formal solo en un margen de 2,8%, aunado a ello que la calidad del empleo tampoco fue el mejor.

El INEI indicó que el empleo en empresas formales con 50 trabajadores, que reciben sus beneficios sociales, decreció en un 6%, mismo que representa un aproximado de 221 mil puestos de trabajo. Por otro lado, en el caso de pequeñas empresas en el que predomina la informalidad aumentó en un 5,2% que representa 597 mil trabajadores según lo difundido por el diario Macera en el 2018 por el periodista Daniel Macera. Siguiendo esta problemática, y centrándonos en los beneficios sociales, la situación no es nada diferente ya que según El Instituto de Opinión Pública (IOP) de la Universidad Católica del Perú (PUCP) mostró los resultados de la encuesta pública aplicada, para conocer las condiciones laborales de los trabajadores peruanos, es así que dio a conocer que la mayor parte de la población en edad de trabajar la conforman las amas de casa y trabajadores independientes; por otro lado, menciona que los beneficios laborales en los trabajadores (dependientes e independientes) según la OIP el 58% no tienen seguro de salud alguno; el 74% no tiene gratificaciones; y el 74% no goza de vacaciones pagadas, esto según lo difundido por el portal Gestion en el 2018.

Es cierto que gracias a la evidente crisis política, económica y laboral que enfrenta Venezuela, ha traído miles de migrantes consigo y este a su vez muchos conflictos laborales, es así que el diario El Peruano (2019) informó que ciudadanos venezolanos que ingresaban a nuestro país causó el aumento en la fiscalización en los rubros laborales en los que detectaba la presencia de estos, por este motivo la titular de Trabajo y Promoción del Empleo Silvia Cáceres expresó que este fenómeno no produjo afectación en el sector formal. El ingreso de inmigrantes ha afectado sobre todo al sector informal, principalmente en el rubro de servicios; pero esto debido a que el empresario, que tiene gran parte de responsabilidad, contrata al personal extranjero por que se le paga un menor sueldo.

Otro problema presentado, es de los trabajadores de RENIEC en Chiclayo, aluden que sus beneficios laborales fueron recortados, esto fue difundido por el diario Perú 21 (2019), mismo en el que el reclamo de los trabajadores el 23 de abril del 2019 era sobre el pago de recorte de haberes que fue informado por RENIEC por una carta dirigida al sindicato, esto se iba a ejecutar en mayo del 2019; el recorte de los laudos arbitrales de los años 2012, 2013, 2015, 2016 y 2018 al personal CAS y CAP, y la modificación de los contratos al personal que se le hará el descuento. Entre los beneficios que se consideran en los

laudos arbitrales son, bono de sepelio, entrega de canastas, nivelación de retribución económica, asignación de apoyo educativo y bono por aniversario.

Asimismo las entidades bancarias no son ajenas a esta realidad, este es el caso del Banco de Nación, ya que según lo difundido por la revista Perú21 (2019) en el que los trabajadores mencionaron que se había emitido un oficio a nombre del Sindicato de Trabajadores de dicha entidad bancaria, en el que piden contratar nuevo personal y asimismo su aumento de sueldo, debido a que con el despido masivo de aproximadamente 500 trabajadores las labores se duplicaron, haciendo su labor mas sacrificada.

Asi mismo en el ambito de educacion, se mencionó que inspectores de SUNAFIL dieron a conocer que los docentes laboraban como locadores de servicios, en vez de trabajar como trabajadores formales y gozando de todos los beneficios sociales y seguro de salud, esto informado por el portal del diario Gestion en el 2018.

Según el diario La República (2021) en los últimos tiempos con la gran grave situación sanitaria producida por el SARS-COV2, el contexto del trabajo y en especial de la CTS ha permitido que las personas se sostengan para estas circunstancias tan difíciles; es así que el pleno del Congreso aprobó un proyecto de ley para el retiro del 100% de sus fondos de la CTS, y el 23 de abril se volvió un hecho, cuando en el diario El Peruano se publicó de manera oficial la ley N° 31171, la cual tiene un plazo de 10 días para que el poder ejecutivo pueda publicar las disposiciones reglamentarias, la misma que estipula que tienen la oportunidad de retirar el 100% de los depósitos hasta el 31 de diciembre (párr. 3). Esto muestra la gran importancia que tiene este beneficio social que en otras legislaciones es reconocida a todos los trabajadores sin excepción por jornal laboral.

1.1.3. Nivel Local

En la realidad local, existe muchos problemas que quizas son muy parecidos a la realidad nacional, como los relacionados a las azucareras, ya que esta forma de una las actividades economicas principales de Chiclayo en el sector de los centro poblados. Alrededor de 130 trabajadores del sector de educación de la Región Lambayeque, laboran de manera no formal, debido a que no se encuentran inscritos en planillas, ni en la seguridad social. Esto en mérito a un operativo realizado a 12 entidades educativas por la Superintendencia de Fiscalizacion Laboral (SUNAFIL) en los principales distritos de la provincia de

Chiclayo, en la Region Lambayeque. Los inspectores especificaron que los docentes se encuentran supeditados a un contrato de locación, un contrato civil, el mismo que no genera vinculo laboral con su empleador , esto según lo difundido por el diario Andina (2018).

Debido a estas inspecciones realizadas por la SUNAFIL se sostuvo que existen muchas empresas formales que tienen a sus trabajadores en condiciones de informalidad, con el objeto de no reconocerle todos los beneficios sociales, dentro de estas empresas se encuentran las azucareras; según el portal de Andina (2019) difundió que la empresa azucarera de Tumán según gerente regional de la oficina de Trabajo y Promoción del Empleo, Guillermo Segura Díaz multó a esta por S/ 790,000 por no pagar oportunamente a sus trabajadores, además de ellos por no reconocerles vacaciones con goce de haberes, se actúa de manera arbitraria con los que adoptan la posición de dirigir un Sindicato y no se paga su Compensación por Tiempo de Servicio. La falta de compromiso con los derechos laborales no solo se muestra en el ámbito privado, en este caso los obreros de limpieza publica de la ciudad de Chiclayo protagonizaron una medida de fuerza a cesar sus laborales debido a que según lo que ellos expresan se les vulneraban sus derechos laborales, entre ellos el reconocimiento de un bono, gratificaciones y otros; asimismo los trabajadores como acto de protesta comprendió el cierre de taller de maestranza, el grifo municipal y la no salida de la flota vehicular mencionado por Vega (2018) del diario La República.

Asi mismo, la situación puede ser tan contradictoria que según lo difundido por el portal de RPP Noticias (2018) la Superintendencia de fiscalización laboral realizó el año 2018 una huelga indefinida debido a que no se dió el cumplimiento de lo pactado en un laudo arbitral en el año 2012, el mismo que les reconocia los beneficios de alimentación y movilidad debido a la labor de campo que realizan; para este año se realizó nuevamente la presentación del laudo el cual fue nuevamente impugnado por el empleador con el objeto de no pagar dichos beneficios.

Por otro lado, un tema con igual importancia, es la condición en la que trabajan los jovenes, es así que refiere el Ministro Alfonso Grados que el 80% de los jovenes trabajan en informalidad en la Región Lambayeque, en ese sentido y por obvias razones se dirigió a la prensa mencionando que lo mas preocupante es la vulneración de sus derechos

laborales según lo difundido por el portal de (RPP noticias, 2017).

Prosiguiendo, e informó que el desempleo juvenil llega a un 8%, lo cual se busca reducir con las ferias de empleo realizadas por el centro de empleo del Ministerio de Trabajo, dandoles mejores condiciones de empleabilidad.

En el marco de la Resolución Ministerial 163 - 2017 TR abrió el proceso de cesión de funciones entre la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque y la SUNAFIL. En el que el gerente de la primera mencionó que, se hace para mejorar las condiciones de las inspecciones, las cuales a partir del 13 de este mes se llevará a cabo por la Gerencia Regional de Trabajo con respecto a los temas de la norma socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, por otro lado, la SUNAFIL ejercerá su labor fiscalizadora y sancionadora con respecto a todas las empresas con consideradas como microempresas. Teniendo sus propias oficinas de atención, orientación y denuncias ubicadas en la Calle Abtao 130 en Santa Victoria, según lo difundido por el portal de RPP Noticias (2017)

1.2. Antecedentes.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron diferentes trabajos que influyeron en el desarrollo de la tesis a partir de los cuales se forman algunas directrices que serán las bases del desarrollo de la misma, obteniendo algunos resultados que apoyarán a la investigación.

1.2.1. Nivel internacional

En el desarrollo de la investigación que se relaciona con la figura jurídica de CTS, se ha tratado de ubicar esta misma en otras legislaciones y esta recibe otras denominaciones pero tiene el mismo objeto de prevención de contingencias producida la ruptura del relación de trabajo; en la legislación nacional peruana la CTS tiene funciones como de seguro de desempleo es por ello que se creído conveniente citar tesis sobre esa figura jurídica o quizás otras figuras jurídicas que tengan la función de la Compensación por Tiempo de servicios. Por otro lado, se señala que la CTS cumple funciones dentro del Régimen privado de trabajo, de ese modo pues tengo que adaptar mis antecedentes al mismo.

INFORME OIT- Organización Internacional de Trabajo; Informe elaborado por una comisión de especialistas en uso de 16 convenios y recomendaciones de la OIT, 2012; citado por Nunjar Rosario F. (2017) en su tesis sobre la instauración de seguro de desempleo. Se llegó a la conclusión que la comisión tomando en cuenta el Convenio 44 de la OIT, misma que señala que en los últimos 20 años el Perú posee un sistema de indemnización que usa la Compensación por Tiempo de Servicio la cual no cumple con los requisitos descritos por este instrumento, de manera sucinta lo que expone es que se cree un verdadero sistema de seguridad social y esta cumpla con el potencial requerido en las normas internacionales, pero no necesariamente creando una figura de seguridad social propiamente dicha.

1.2.2. Nivel nacional

Paredes y Mamani (2017) en su estudio en Arequipa: “nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca-2016”. Esta tiene un método inductivo-deductivo, con un diseño no experimental, descriptivo-transversal, donde se usó la técnica de análisis bibliográfico y la encuesta. Se llegó a la conclusión que los obreros que están sujetos al régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y que laboran para la Municipalidad Distrital de Sachaca de la Provincia de Arequipa, no cumplen oportunamente con el pago de su CTS, a ello se le suma que el depósito no se realiza de acuerdo a Ley, por ende hay un problema de blindaje de los beneficios sociales, en este caso de la CTS que permite subsistir a los obreros, y que pierde por la demora su naturaleza de prevención de contingencias, así como de información de los beneficios sociales que se le reconocen.

Quispe (2017) en su estudio en cusco: “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”. Esta ha usado el método inductivo-deductivo, descriptivo-no experimental, de tipo cualitativo. Se obtuvo como conclusión que el máximo intérprete de la Carta Magna, ante la necesidad de definir el contrato a tiempo parcial, precisó que se incluye a esta figura

jurídica a los trabajadores que laboran una jornada de trabajo menor a 4 horas por día, pero que a pesar de buscar una conceptualización esto infringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que laboran a tiempo parcial. Es así que el Tribunal no puede recurrir a una definición simplista que pueda perjudicar o disminuir las mínimas garantías de los trabajadores a tiempo parcial y por ende no solucione el fondo del asunto.

Arce (2012) en la publicación de su artículo jurídico el cual recopila información de diferentes libros y en el mismo menciona acerca de la precariedad del contrato a tiempo parcial y reflexiona sobre que algunos de los trabajadores a tiempo parcial no serán beneficiarios de ciertos beneficios sociales: goce de vacaciones, protección legal frente al despido arbitrario y derecho a la CTS, ya que no cumplen con el requisito de la ley que indica un mínimo de 4 horas en su jornal laboral.

Huamán (2012) en su artículo jurídico sobre: “El Contrato Laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana. Deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional”. En este artículo de la revista “Ita Ius Esto” se habla sobre el tema que me concierne ya que en su sexta página plantea que no debería excluirse del beneficio del CTS, que es un beneficio para prevención de contingencias y cese en el trabajo, ya que este se calcula en base a la remuneración y debería darse su pago proporcionalmente según el número de horas trabajadas, ya que se está lesionando un derecho fundamental por no perpetrar con igualdad un acto discriminatorio.

Tirado (2018) esta investigación realizada en Trujillo y titulada: “Los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen 728 de las municipalidades del Perú: caso Municipalidad Distrital de La Esperanza. Trujillo, 2017.” Este trabajo es de tipo cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, y cuyo nivel de investigación es descriptivo-no correlacional. Donde se obtuvo como conclusión que debe evaluar a los servidores y funcionarios públicos con el fin de corregir la gran cantidad de deficiencias que existen, entre estas, la de falta de compromiso con lo que refiere al pago oportuno de los beneficios sociales convencionales para los trabajadores ligados al régimen privado del D.L. N°

Nunjar (2017) , en su investigación realizada en Trujillo y titulada: “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú”. Este trabajo es de tipo descriptivo-no experimental, cuyo método es de tipo deductivo-inductivo. Se obtuvo como conclusión que la Compensación por Tiempo de servicios (CTS) no cumple con el propósito coyuntural para el cual fue creado, es por ello que no ha producido los efectos que se esperaba frente a las contingencias.

1.2.3. Nivel local

Suarez (2018) en su estudio en Pimentel sobre: “el reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part-time”. Esta tiene un método inductivo-deductivo, con un diseño no experimental-transversal y proyectivo, en el que se utiliza la técnica del análisis bibliográfico y la encuesta. Se concluyó que existe una evidente necesidad de que el derecho laboral de vacaciones en trabajadores a tiempo parcial sea bajo el principio de proporcionalidad, respeto de la dignidad de la igualdad y dignidad de los individuos, siendo este último estipulado en la Carta Magna, es por eso que propone las vacaciones proporcionales remuneradas.

Perales (2010) en su investigación llevada a cabo en Chiclayo, y titulada: “Regulación del contrato a tiempo parcial y Principio a la no discriminación”, en esta recopilación de información de carácter investigativo se usa una metodología descriptiva que advierte las desigualdades y discriminación al trabajador con jornada part- time, a la vez tiene una metodología analítica porque relaciona los derechos de los trabajadores sin discriminación alguna. Se concluye que no existe la necesidad de que se precarice a los trabajadores sujetos a un contrato part time, ya que se les excluye de beneficios, como vacaciones remuneradas, el despido arbitrario y la Compensación por Tiempo de Servicios, lo que se prefiere es dar solo un trato diferenciado.

Llamo (2016) en su investigación en Chiclayo, y titulada: “Evasión de los

beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral”, esta investigación utiliza un tipo de investigación descriptiva-correlacional, ya que describa la relación entre la evasión de los beneficios sociales y el nivel de bienestar y aceptación de los trabajadores; no experimental. En esta investigación se llegó a la conclusión que los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016, existe un bajo nivel de satisfacción laboral y que según sus datos obtenidos el 50% cree que se evade sus beneficios sociales.

Villacorta (2012) en su investigación realizada en Chiclayo, y titulada: “Empirismos normativos sobre la libre disponibilidad de la CTS en el distrito de Chiclayo”, en esta investigación se utiliza el método descriptivo-correlacional y de tipo no experimental. En esta investigación se llegó a la conclusión que desde la directriz sobre la libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios se ven afectadas por empirismos normativos que se relacionan por no realizar una correcta difusión de información y luego la aplicación de sus disposiciones.

1.3. Abordaje Teórico.

En este apartado se delimitará y argumentará las bases teóricas de tipo doctrinarias para que la presente investigación se encuentre con sustento y fundamento, estos relacionados con la materia de derecho laboral, derechos del trabajador, beneficios sociales y todo aquello que concierne a la Compensación por Tiempo de Servicios, comúnmente llamada CTS.

1.3.1. Derecho Laboral

La palabra trabajo puede recibir diferentes acepciones, esto según las disciplinas en las que son tratadas, eso según lo referido por el profesor Borrajo (2002, p. 23), estas son:

- Al trabajo en el sentido de “obra” o “producto”, que es así como le quiere llamar a la “cosa elaborada”, siendo el término más utilizado en la figura

jurídica de arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación por contratos de trabajo realizado.

- El contrato individual de trabajo es en especial la figura jurídica con la que se denomina en el derecho de trabajo, pero desde la perspectiva de actividad se le considera como la prestación de servicios.
- Trabajo desde la perspectiva de “ empleo”, misma que refiere al ingreso del trabajador al centro de labores, así mismo el que contrata al personal de servicios se le denomina el empleador o dador de empleo.
- Trabajo desde la perspectiva de producción, es decir desde un punto de vista más general, habla de la fuerza de trabajo.
- El trabajo desde la perspectiva de fin o clase social de trabajadores, hace alusión a las relaciones entre capital, trabajo, a sus problemas y soluciones.

También existe una subdivisión con respecto a las formas de trabajo, así como las siguientes:

- **EL TRABAJO PERSONAL.-** el concepto de trabajo reconocido por el derecho de trabajo es, en la actualidad, el trabajo personal, misma que para llevar a cabo su realización el trabajador se compromete de forma personalísima, es hecha por personas naturales o físicas, no existe la probabilidad de sustitución novatoria.
- **EL TRABAJO VOLUNTARIO.-** en la actualidad este es un principio del derecho de trabajo, incluido en nuestra carta magna, en el que mismo sea prestado de forma voluntaria, lo que no ocurre en un sistema social en que las formas de trabajo eran coactivas y forzosas (servidumbre o esclavitud).
- **TRABAJO POR CUENTA AJENA.-** se denomina así al trabajo que se le imputa a un sujeto diferente que del propio trabajador. Este funciona con los bienes y servicios producidos por el trabajador, que no le proporcionan un beneficio directo a él, sino que este obtiene una parte del mismo al empresar estos.
- **TRABAJO DEPENDIENTE.-** podría entenderse como un requisito esencial que forma parte del derecho del trabajo en general,

comprendiéndose la misma en sentido estricto como la sumisión del trabajador al empleador o empresario, esto según Guerrero (2012, p. 57).

las teorías le atribuyen la dependencia por puro significado económico (el empleador y el trabajador se encuentran bajo una relación de subordinación en donde el trabajador está en rango inferior que el empleador) o técnico (el obrero o trabajador está sujeto a las instrucciones técnicas del empleador para ejecutar su labor), aunque actualmente este concepto se ha flexibilizado, y ya no alude la dependencia a la sujeción de ordenes técnicas, y menos como la sujeción económica del trabajador.

1.3.2. Delimitación Conceptual

Sobre el Derecho del Trabajo o también denominado derecho laboral se han vertido muchas conceptualizaciones, entre las que podemos destacar:

Según el laboralista Cabanellas (1968, p. 122) citado por Guerrero, expresa que es el que tiene como contenido principal, las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores, entre los que está como empleador el estado también, en lo que refiere a la formas de prestación de servicios, al trabajo subordinado, y además de ello lo que conlleva en el aspecto de las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente.

Asimismo, según los laboristas Sánchez y Sánchez (1979, p. 88) referenciado por el autor Víctor Anacleto indica el derecho del trabajo es una vertiente del derecho privado que contiene los dispositivos legales y principios teóricos que exponen los vínculos entre empleados y empleadores procedentes del contrato de trabajo, mismo que contiene argumentos principalmente sociales y humanos que tienen como directriz la defensa y amparo de la clase obrera, revalorizando y humanizando las relaciones o vínculos de trabajo y el capital.

1.3.3. Fuentes del Derecho Laboral

En general se entiende como fuente del derecho, el lugar en donde se origina el derecho y luego se prosigue a su objetivación, dentro de estas están: **las fuentes estatales**, que contiene al reglamento, la ley y la constitución; **las fuentes**

extraestatales (internacionales y supranacionales), mismas en la que se toma en cuenta a la OIT (Organización Internacional de Trabajo), UE (Unión Europea), fuentes de los organismos de derecho internacional; el convenio colectivo se considera como fuente de origen profesional según lo describo por Guerrero (2012, p. 59) en su libro Manual de Derecho de Trabajo. Tenemos las siguientes:

1.3.3.1. Fuentes Estatales

a) La Constitución

La Carta Magna es la primigenia de las fuentes, pues determina los requisitos y forma en que produce el resto de leyes del ordenamiento jurídico, debiendo ser respetada por todas las otras normas; asimismo cabe indicar que nuestra Constitución del Perú de 1993, del art. 23 al 29 se prevé acerca de los mismos derechos laborales, sobre los que partirán las leyes de esta materia.

b) La ley

El término “Ley” proviene del verbo latino “legere”, mismo que significa leer, y escoger. Asimismo, se entiende por vocablo ley a todo, este verbo expone lo que la autoridad pública manda, prohíbe o permite algo; también hace alusión a la forma positivizada de derecho.

El termino ley o ley formal se designa únicamente la norma jurídica que emana de los órganos del Estado a los que constitucionalmente se atribuye de modo específico la potestad legislativa (Parlamento o Cortes Generales del Estado Y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas) y posee la más alta jerarquía dentro del ordenamiento jurídico infra constitucional.

c) El Reglamento

Se entiende por reglamento al conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias, el reglamento desempeña por atribución de las leyes, un papel de norma complementaria sin el cual no se puede entender la estructura actual del ordenamiento jurídico laboral. Esto se aprecia en la regulación

de las condiciones de trabajo e incluso en la configuración del sistema de relaciones laborales según Valverde, Rodríguez, Gutiérrez y García según lo citado por el autor Guerrero (2012, p. 91).

d) La sentencia

Esta fuente también es llamada jurisprudencia, y se considera como tal debido a que a partir de ella se resuelven casos concretos y debido a la particularidad de cada caso se generan sentencias vinculantes, esto parte del principio del juez de administrar justicia, incluso en los casos en donde existen vacíos normativos.

e) El convenio colectivo

Forma una de las fuentes del derecho de trabajo, que consiste en un pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores para regular las relaciones laborales en su relación individual y colectiva según lo argumentado por Guerrero (2012, p. 92) en su libro manual del Derecho de Trabajo.

Según la constitución en su art. 28 y su inc. 2, estipula, el estado establece la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además estipula la existencia de fuerza vinculante en el terreno de lo acordado.

Según lo mencionado por Guerrero (Quesada y otros, 1998, p. 52) refiere que lo que persigue el convenio es regular entre el trabajador con su empleador y con las organizaciones colectivas que representan a sindicatos y organizaciones empresariales. Aunado a ello cabe negociar las normas de los procedimientos que van a regular la negociación de futuros convenios.

f) La costumbre

Es también una de las fuentes generales de derecho, que se origina sobre la base de la práctica, hechos concretos, y reiteración de conductas que

genera en sus destinatarios la convicción de su obligatoriedad, o norma creada para el uso social.

1.3.3.2. Fuentes supranacionales e internacionales (Extra estatales)

a) La organización Internacional de Trabajo

La OIT es la fuente Institucional básica del llamado Derecho Internacional “uniforme” del Trabajo, comprendido como el acumulado de normas internacionales producidas a través de acuerdos adoptados en el seno de entidades internacionales de carácter institucional.

b) La ONU y la OCDE

c) El Consejo de Europa

d) Comunidad Europea (Unión Europea)

1.3.4. Elementos del contrato de trabajo

Descripción de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

A. Prestación personal del servicio

El trabajador debe estar a disposición del empleador con su propia fuerza de trabajo, lo que en el campo jurídico se debe entender como prestar servicios. Por ser de carácter personalísimo, la realización del servicio no podrá ser ejecutado por un tercero, ya que es de tipo *intuitu persone*, sino que se llevará a cabo de manera directa por el trabajador.

B. Remuneración

Constituye el primordial derecho del trabajador emanado de la relación laboral, tiene carácter contraprestativo, ya que es la contribución por el trabajo realizado, en concreto sería la retribución económica que obtiene el trabajador del empleador a cambio de su trabajo.

Sin embargo, la denominación más antigua es, la de salario mismo que proviene del latín “*salarium*”; la que, a su vez, proviene de “*sal*”, ya que con este elemento se

hacían ciertos pagos en la edad antigua. Por otro lado, el término salario se usa con la misma generalidad que el término remuneración.

El Convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la defensa del salario, utiliza esta denominación al decir a los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración, que es lo que percibe el trabajador como contribución por su fuerza de trabajo, sea cual fuere su método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por legislación nacional o por acuerdo, y debida por un empleador a su trabajador en razón por un contrato de trabajo, verbal o escrito, por el trabajo que éste haya realizado o deba consumir o por servicios que haya o debe desarrollar, según lo descrito por Saldaña (2016, p. 220).

C. Subordinación

Este elemento conlleva que el empleador cuente con ciertas facultades, entre ellas la de dirección, fiscalización y sanción frente al trabajador, misma que se ponen de manifiesto en el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, el cumplimiento de normas internas para del empresario o empleador, así como el acatamiento a los procedimientos administrativos disciplinarios de la empresa y la imposición de sanciones. Este elemento esencial del contrato de trabajo contrasta con el de contrato de locación de servicios, pues este último comparte los dos elementos antes mencionados (prestación personal y retribución económica) mas no se observa la subordinación de la relación entre las partes.

1.3.5. Remuneraciones

1.3.5.1. Beneficios sociales legales remunerativos

A continuación, describiré los beneficios sociales de origen legal. Aquellos que se originan por un pacto y que se regulan por la autonomía privada y su naturaleza jurídica obedecerá, si estamos o no ante un concepto remunerativo, o está en la lista de conceptos no remunerativos, tal como lo hemos descrito precedentemente según lo descrito por Toyama (2016, p. 96) en el libro de Gaceta Jurídica.

1.3.5.1.1. Las gratificaciones: el aguinaldo de fiestas patrias y navidad

1.3.5.1.1.1. Aspectos generales:

Se denomina gratificaciones a las sumas de dinero que el empleador da al trabajador de manera adicional a la remuneración que recibe mensualmente, y generalmente no tienen relación directa con la calidad o cantidad de los servicios brindados, estas pueden ser de dos tipos las permanentes o regulares y las esporádicas o excepcionales.

Las gratificaciones de Navidad y Fiestas Patrias son calificadas como obligatorias y ordinarias. Tienen carácter heterónomo, en el mandato de una norma legal: ante el incumplimiento del empleador, el trabajador puede demandar judicialmente el pago; mismas que se caracterizan por que estas son una remuneración mensual cada una.

1.3.5.1.1.1.1. Requisitos

Se benefician con estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin importar el tiempo de prestación de servicios o la modalidad de contrato. Debe entenderse por modalidades o formas de contrato a los de plazo indeterminado, tiempo parcial y los contratos sujetos a modalidades.

- a) Contar como mínimo con un mes de servicios antes del mes en que corresponde el pago de la gratificación, pero se tiene que cumplir con ciertas condiciones como la de un mes de servicios completo mismo que deberá ser un mes calendario; siendo así si un trabajador labora desde el 15 de agosto al 15 de setiembre no le corresponde, debido a que no cumple con el mes calendario completo trabajado al 30 de setiembre.
- b) Mantener una relación de trabajo en el mes en que le atañe recibir este beneficio, o encontrarse en descanso vacacional, licencia, descanso o sus similares.

1.3.5.1.1.1.2. Forma de cálculo

Para la forma de cálculo se utiliza el término de regularidad y habitualidad para determinar las remuneraciones computables correspondientes a las gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad.

1.3.5.1.1.1.3. Forma de pago

Existe tres supuestos sobre los que parte las formas de pago de las gratificaciones: el pago íntegro de las gratificaciones, el pago proporcional a los meses laborados o el pago de la gratificación trunca al cese del trabajador.

- a) PAGO INTEGRO. - Se hará el pago total (íntegro) cuando hayan cumplido los seis meses anteriores trabajados en su totalidad y asimismo en el mes en que se le tiene que abonar.
- b) PAGO PROPORCIONAL. - se hará proporcional cuando no haya cumplido con los seis meses anteriores en su totalidad.
- c) PAGO DE LA GRATIFICACIÓN TRUNCA. - el pago de este tipo de gratificación le compete al trabajador cuando se extinga el vínculo relación laboral antes de cumplir con el periodo semestral correspondiente. También, el pago de la denominada gratificación trunca será sobre los meses calendarios completos laborados en el semestre en el que se provocó el cese.

1.3.5.1.2. Las asignaciones: la asignación familiar

Este beneficio concedido a los trabajadores incluidos en el régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se encuentren reguladas en negociación colectiva cualquiera fuese su fecha de afiliación. Tiene por objeto asistir al sustento de sus menores hijos o que están estudiando educación superior independientemente del número de ellos.

1.3.5.1.2.1. Requisitos

Se encuentran incluidos dentro de este beneficio todos los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, cuyas remuneraciones no se encuentren reguladas por negociación colectiva, sin importar la fecha de ingreso. Para ser sujeto merecedor

de este derecho el trabajador debe mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años con el presupuesto que este cursando estudios universitarios y superiores. La asignación familiar, en este último caso, se concederá hasta el término de sus estudios, por un máximo de seis meses posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

1.3.5.1.3. Las bonificaciones: la bonificación por tiempo de servicios

Esta bonificación puede denominarse como un complemento remunerativo que compensa el tiempo de servicios proporcionados por los trabajadores. Es un reconocimiento que se le otorga a la antigüedad para un mismo empleador o empresa y puede entregarse en forma autónoma o heterónoma. A la fecha, por mandato legal, solamente se les otorga a los trabajadores que gozaban de este beneficio al mes de julio de 1995 (derecho adquirido), pues fue suprimido en esa fecha.

Es un auténtico complemento salarial en la medida que compensa el tiempo de servicios del trabajador a un solo empleador.

1.3.5.2. Beneficios sociales legales no remunerativos

1.3.5.2.1. El seguro social: el seguro de vida

El seguro social es la obligación económica que contrae el empleador a favor de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos según lo descrito por Toyama (2016, p. 125); por consiguiente, la norma que estipula este beneficio social esta contenido en el Decreto Legislativo N° 688, modificado por la ley N° 26645, se complementaron aspectos puntuales del beneficio de este decreto legislativo el cual regula actualmente esta obligación del empleador.

Por otro lado, no estamos ante un concepto remunerativo en la forma en que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos de los obreros, que lamentablemente fallecen durante la relación laboral o los propios trabajadores si quedan en invalidez permanente y total.

El seguro de vida es un derecho del trabajador y una deber (obligación) del empleador cumplido 4 años de prestación de servicios dadas por el trabajador, sin interesar el número de horas laboradas, o modalidad contractual utilizada.

Diferente así, es en caso que el empleador también decida por contratar a un seguro al finalizar los tres meses de la relación laboral o si retoma labores resulta acumulable.

El mismo tiene la característica de ser un beneficio colectivo o de grupo, ya que beneficia al conyuge o descendientes o si no hay estos a los ascendientes.

1.3.5.2.1.1. Partes de un seguro de salud

a) El empleador

No es una opción del empleador contratar un seguro, pero pese a ello en caso de que existe una causa que amerite ser atendida se tendrá que indemnizar, al hablar del empleador es el contratante, quien además de contratar el seguro tiene la ineludible obligación a costear las primas correspondientes. Así, como dato importante se debe considerar que el empleador es el que debe entregar a la compañía de seguro la declaración jurada de los beneficiarios.

b) Asegurador

La empresa aseguradora queda a libre elección del empleador, mismo que se obliga a abonar, dentro de las setenta y dos horas de originada la eventualidad, la cantidad acordada al producirse el riesgo a cambio de la percepción de las primas. En caso de incumplimiento, deberá pagar los intereses legales.

c) Asegurado

Este sujeto es el trabajador para cuya vida se contrata el seguro; mismo sobre el que la muerte o invalidez total o permanente, exige al asegurador a abonar la indemnización.

d) Beneficiario

Es el individuo que percibe la indemnización. Por otro lado, también podrá ser el mismo trabajador, sus familiares o empleador, según corresponda. En caso de invalidez total o permanente, el trabajador tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en reemplazo del que hubiera generado el fallecimiento.

Si pasa un año y no es cobrado el monto, será cobrado por el empresario.

1.3.5.2.1.2. Forma del cálculo de la prima

Es la prestación a cargo del empleador, es única y renovable mensualmente. Su monto equivale a un porcentaje de la remuneración del trabajador.

El tope de la remuneración sobre la cual se calculan los aportes de las compañías de seguros es la remuneración máxima asegurable del seguro de invalidez, sobrevivencia y sistema privado de pensiones (AFP) y que se actualiza periódicamente.

El monto de la prima es deliberado libremente por el empleador y la compañía de seguro (ley N° 29549).

1.3.5.2.1.3. Cuantía del beneficio

Existen tres posibilidades para percibir el beneficio analizado. -

- a) Por invalidez total y permanente por accidente. -

La invalidez será determinada por el Ministerio de Salud o Es salud, así mismo el monto es de 32 remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en fecha anterior a la ocurrencia del accidente (al no establecerse alguna distinción, se comprenderá todo tipo de accidentes: de trabajo y comunes)

- b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente. -

Treinta y dos remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en la fecha previa al accidente.

c) Por fallecimiento natural del trabajador. -

Las 16 remuneraciones que se establecen sobre la base promedio de lo percibido por el trabajador en el último trimestre previo al fallecimiento.

Según lo descrito por Toyama (2016, p. 129).

1.3.5.2.2. La participación laboral: las utilidades

El artículo 29 de la constitución política del Perú describe lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”

Por lo tanto, el derecho de participar en las utilidades de la empresa de los trabajadores es de rango constitucional, específicamente el único que tiene respaldo constitucional. La participación de los trabajadores supone formar parte de los activos de la empresa.

1.3.5.2.3. Compensación por tiempo de servicios

Los beneficios sociales en general conceden protección y privilegio al que los recibe, el cual es el trabajador; y por consiguiente la norma constitucional tiene que reconocerlo como tal, en el art. 24 de la constitución estipula que el trabajador tiene derecho a una remuneración equilibrada y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Partiendo de este apartado a todos los supuestos de pago de beneficios sociales del trabajador, de manera que la remuneración no puede afectarse por descuentos o compensaciones no previstos en la norma.

Existen dos teorías con lo que respecta a la naturaleza jurídica de la Compensación de Tiempo de Servicios como beneficio social, que dentro de la legislación solo se consideran como sujetos preceptores a los trabajadores del Régimen Laboral Privado sujetos por el Decreto Legislativo N° 728 y su Decreto Supremo 003-97-TR. Diferentes tratadistas la suponen como parte de la remuneración, es decir una remuneración diferida, y otros la denominan como beneficio social.

La compensación por tiempo de servicios solo puede retirarse al término de la relación de trabajo, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el proceso de la vida laboral

El concepto que generalmente se le da al CTS es el un beneficio social de previsión de contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; casaciones como la de Cusco N° 963-98-Cusco o Arequipa 1681-2012 la consideran como beneficio; pero el art. 2 del Decreto Legislativo 650 se deduce como un seguro de desempleo, el cual a mi criterio no cumple a cabalidad ya que no protege a todos los trabajadores, ya que el mismo solo produce efectos jurídicos por aquellos que tienen una jornada de 4 horas diarias o un mínimo de 20 horas semanales, por ello debería reformarse y darse en base a las horas laboradas.

Ciertos especialistas consideran que este derecho tiene un cimiento de justicia, porque el mismo se otorga al trabajador por las energías usadas a favor del empleador.

Algunos especialistas sostienen que este derecho tiene un fundamento de justicia por ser un resarcimiento por las energías gastadas a favor del empleador. En efecto, es claro que la remuneración no es suficiente para retribuir íntegramente el esfuerzo del trabajador. Este ocasiona desgaste en la capacidad para el trabajo y en consecuencia una menor capacidad en el siempre difícil mercado laboral, donde irremediablemente tendrá que ir según lo indicado por Nunjar (2017, p. 133).

Los trabajadores de regímenes especiales se rigen por sus propias normas y se encuentra excluidos de este beneficio los trabajadores que obtengan el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios que brinda el empleador.

Para el cómputo del cálculo de la CTS el trabajador debe tener un mínimo de un mes laborando para considerarlo dentro del mismo.

1.3.5.2.3.1. Ámbito de aplicación

1.3.5.2.3.1.1. Trabajadores con derecho a CTS

Tienen derecho al beneficio de la compensación por tiempo de servicios, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral privado que cumplan, al menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas. Se supone consumado el requisito de 4 horas diarias, en los supuestos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre 5 o 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, el requisito al cual se refiere el párrafo anterior se supondrá cumplido cuando el trabajador labore 20 horas por semana, como mínimo. Aquellos empresarios o empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo con lo establecido en la Ley de productividad y competitividad laboral, no se encuentran obligados a generar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios (CTS), mismo al que también tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

1.3.5.2.3.1.2. Cómputo del tiempo de servicios

Para establecer el cómputo de la compensación por tiempo de servicio se toma en cuenta los días efectivamente trabajados, la efectividad de la labor realizada como trabajador, pero hay excepciones como las siguientes:

- a. Las Inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año.
- b. Los días de descanso Pre y Post Natal.
- c. Los días de suspensión de la realización laboral con pago de remuneración por el empleador.
- d. Los días de huelga siempre que esta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e. Los días que se devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.

A. Remuneración computable

Son remuneraciones computables para el cálculo de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), la remuneración principal y todas las cantidades que de

manera regular reciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor perpetrada, cualquiera sea la designación que se les dé, y siempre que sean de su libre disposición.

Se denomina remuneración regular a la que percibe periódicamente el trabajador, aun cuando sus montos puedan cambiar en razón de incrementos u otros motivos. Las remuneraciones diarias se multiplicarán por 30 para efectos de instaurar la remuneración computable. La equivalencia diaria se logra dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

B. Evolución de la compensación por tiempo de servicios

En 1991, el modo de entrega de la CTS se entregaba y calculaba al extinguir el contrato de trabajo. Así mismo es necesario agregar que en caso el trabajador regresaba a laborar, ya habiéndose entregado su CTS, este se consideraba como un pago a cuenta.

A partir de ese mismo año cambió, ya que se calculaba semestralmente y se entrega al final del contrato; así mismo cada depósito adopta la condición de CTS netamente y tiene efecto cancelatorio, en este existe también la posibilidad de cuestionar los montos, ya que puede haber omitido incluir algún concepto de remuneración.

En la actualidad se encuentra en vigor la ley N° 30334 que establece, mediante su art. 5, un régimen indefinido de intangibilidad de los fondos de la CTS en los mismos términos dictados por la norma citada en el párrafo anterior. Dicho régimen se encuentra vigente desde el 2015.

i. Régimen semestral o General

Considerando lo recogido por el autor Toyama (2008, p. 99); “el régimen semestral o general se encuentra regulado por el TUO de la LCTS, D.S. N° 001-97 y su reglamento. De acuerdo con lo establecido en estas normas, la CTS se devenga mensualmente y se deposita en forma semestral desde enero de 1991. El depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda escogidas por el trabajador; esta obligación de empleador se entiende cumplida”.

C. Depósitos de la compensación por tiempo de servicios

Intangibilidad

El carácter de intangible e inembargable de la Compensación por Tiempo de Servicios y sus intereses son así, salvo por caso de alimentos y hasta el 50% de su totalidad. Su retiro solo procede por la ruptura del vínculo laboral con el empleador, salvo la excepción de libre disposición de hasta el 50% y de sus intereses por despido nulo ante el juzgado de trabajo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho según lo descrito por Nunjar (Islas, 2005, p. 51).”

“Bien de la Sociedad de gananciales La compensación por tiempo de servicios tiene calidad de bien común solo a partir del matrimonio civil o luego transcurridos dos años continuos de unión de derecho, y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin al régimen de gananciales. “

Posibilidad de garantizar préstamos

A. Ante el empleador La compensación por tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de compensación por tiempo de servicios y sus intereses, solo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que excedan en conjunto del 50% del beneficio.

B. Ante Cooperativas de Ahorro y Crédito Los préstamos otorgados al trabajador por las cooperativas de ahorro y crédito a las que pertenece, así como sus intereses pueden ser garantizados con su compensación por tiempo de servicios, siempre que en conjunto no excedan del 50% de la compensación por tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, la depositada y sus intereses.

C. Antes los Depositarios Se puede garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la compensación por tiempo de servicios depositada más sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario, la violación de estas normas sería especialmente sancionada por la SBS, el otorgamiento de

estos préstamos por parte de los depositarios, no limita el pago de los intereses que genera el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

Para sustentar mi propuesta es necesario que además de los temas tratados, exponga argumentos que le den consistencia, por eso en este apartado también describiré como se encuentran los derechos laborales en la constitución política en sus dos ultima reformas y así mismo considerare el convenio de la Organización Internacional del Trabajo acerca de seguro de desempleo.

1.3.6. Constitución Política Del Perú (derechos sociales y económicos)

La constitucionalización del derecho supone según Toyama (Freixes,1986, p. 149) en su libro sobre “Los contratos de trabajo”, expone sobre la efectividad de los derechos considerados como tales, el reconocimiento de las acciones de garantía y tutela ante actos de violación de tales derechos, el reconocimiento del derecho dentro del nombrado “bloque de constitucionalidad” que acceda a una interpretacion integral y la aplicación de los criterios de interpretación, según la cuarta disposicion final y transitoria de la Constitucion Politica del Perú de 1993, o valores constitucionales y la determinacion de principios generales que se imponen ante un ordenamiento juridico.

1.3.6.1. Antecedentes: La Constitución de 1979

A lo largo de los años las constituciones han sufrido un desarrollo y evolución en el marco de los derechos laborales, así como las diferentes ideologías que imperaron en cada coyuntura, así mismo la influencia de las circunstancias sociales, políticas y económicas que intervinieron al momento del debate constituyente.

Se puede decir que la constitución que mejor ha recogido el tema de los derechos laborales ha sido la de 1979, esto debido a que dedicó un apartado para reconocer y regular los derechos que habían sido regulados de manera ausente y deficientemente, aunque ello no la exime de observaciones y críticas.

1.3.6.2. La Asamblea Constituyente

El libro de Toyama (2008, p. 150) describe el momento en el que se promulgó la constitución de 1979, es así que después de las elecciones para la asamblea constituyente, el 28 de julio de 1978 esta se instala, contando con el plazo de un año según la dictadura militar para que culminen sus funciones. El 13 de julio de 1979 termine con la redacción del texto de la constitución que recién ingresó en vigencia el 28 de julio de 1980, fecha en que fue proclamado como presidente Belaunde Terry.

1.3.6.3. El Estado Social de Derecho

La constitución de 1979 señalaba que el Perú fue un estado social de derecho. En consecuencia, en el preámbulo de esta Carta Magna, los capítulos sobre la seguridad social, educación, el trabajo y etc. Y, sobre todo, los artículos 4 y 79 eran claros en determinar la forma de Estado que se adoptaba era la social.

El Preámbulo recogía una serie de principios típicos de un Estado Social de Derecho: se buscaba que todas las personas disfruten de la riqueza; se indicaba que el Estado debía de promover una sociedad “libre, justa y culta, sin explotados, ni explotadores”; se ofrecía una “economía al servicio del hombre y no del hombre al servicio de la economía”, etc.

Partiendo de ello podemos inferir que el Perú queda establecido como un estado social de Derecho, dentro del que la función del trabajo se valoriza, tomando este un rol privilegiado. El estado deberá ejercer todo trabajo necesario para destruir los obstáculos que dificulten o impiden su labor y faciliten así la verdadera participación de los ciudadanos en la vida política, cultura, social y económica según lo descrito por Toyama (2008, p. 154) citando a los autores García Belaunde Domingo y Praeli Francisco. La constitución de 1979 se caracteriza por señalar que en el Perú era un Estado Social de Derecho, en el mismo también existe un apartado especial para la materia laboral.

1.3.6.4. La libertad del trabajo

Al igual que las constituciones anteriores, el art. 42 de la Constitución de 1979 estipula la libertad del Trabajo como eje central de las relaciones laborales, sin olvidar mencionar que: “el trabajo es un deber y un derecho social”.

1.3.6.5. Los principios del Derecho del Trabajo

Una de las interesantes invenciones de la constitución de 1979 fue la incorporación de los principales principios del Derecho Laboral en el marco constitucional. En esta se expresan los principios de igualdad de trato, irrenunciabilidad, indubio pro-operario y retroactividad de las leyes si son favorables a los trabajadores.

El principio de irrenunciabilidad se delimita como el acto voluntario e irrevocable de todo trabajador, por el cual se le dispone un derecho reconocido en una norma legal, o convencional.

Asimismo, tenemos el de *indubio pro reo* en el art. 57 de la Constitución, en el mismo se reconoce que toda interpretación que existe con respecto a una norma laboral siempre deberá favorecer al trabajador.

Pero por otro lado existe una evidente diferencia con la Constitución de 1993 ya que la misma no reconoce el principio de irretroactividad de las leyes, a diferencia de la del 1979 que reconocía “ninguna ley tiene efectos retroactivos, a excepción de la materia laboral, penal o tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.

1.3.6.6. Los derechos individuales de los trabajadores

En este apartado describiré como la Constitución reconoce por primera vez el derecho a la estabilidad laboral, en su art. 48 de la Constitución de 1979 prescribía básicamente lo concerniente a estabilidad en el trabajo, ya que consideraba que el trabajador puede

ser despedido solo por causa justa, contenida en la ley.

Pero también describía las formas de estabilidad laboral: la de entrada y salida, se reconocía por primera vez que el trabajador tenía de derecho de adquirir una estabilidad laboral de entrada, una excepción eran los periodos de prueba o los contratos a plazo fijo, y de salida protección contra el despido arbitrario.

De la misma manera se reconocía expresamente diferentes derechos remunerativos y sus derivaciones, como aguinaldos, vacaciones pagadas, entre otros.

1.3.6.7. Los derechos colectivos de los trabajadores

La constitución del 1979 contenía grandes figuras jurídicas en materia de derecho laboral colectivo, entre las que tenemos, la negociación colectiva, la libertad sindical y la huelga. En su art. 54 describía la regulación de la negociación colectiva la misma que expresaba que el acuerdo que se tomen para negociaciones colectivas tiene fuerza de ley; por lo mismo, el Estado tiene que asumir un rol garantizador de estas, por ello es que existen mecanismos para resolver los conflictos laborales de forma pacífica.

Ante esto nos encontramos en un contexto en donde el modelo que asumió el Estado peruano era de Negociación Colectiva libre, es decir existía un pluralismo orgánico atenuado, ya que señalaba la intervención del estado en caso de falta de acuerdo entre las partes, siguiendo a Neves (1993, p. 52).

Así mismo, el artículo 51 de la misma Constitución establecía lo siguiente, que es el Estado quien reconoce la formación de sindicatos y la decisión de pertenencia o no a estos, así como también de las debidas garantías para el desarrollo de sus funciones, estas pueden disolverse por acuerdos de los miembros o por resolución de última instancia de la Corte Suprema.

Este apartado describe las dos formas de libertad sindical, negativa y positiva, ya que confieren al trabajador la facultad de decidir en la

incorporación o renuncia a un sindicato de trabajadores.

Por otro lado, y como último precepto, se reconoció el derecho a huelga por primera vez, pero se dejó a criterio del legislador para que considere las formalidades con las que se puede ejercer el mismo y evitar cualquier tipo de cuestionamiento a la carta magna.

1.3.6.8. Las garantías constitucionales de los derechos laborales

En el contexto de la promulgación de la Constitución de 1979, existía un procedimiento administrativo lento, es así que la constitución como máximo exponente jurídico, reguló las acciones de garantía frente a estas situaciones de vulneración de derechos laborales, la misma que se recoge en la acción de amparo en el art. 259, procedente para la defensa de cualquier derecho constitucional, solamente es oportuno indicar que los derechos laborales no solo podrían tutelarse mediante acciones ordinarias o comunes, sino también con esta figura jurídica.

1.3.7. La Constitución de 1993

1.3.7.1. Antecedentes y el Congreso Constituyente Democrático

La constitución de 1993, en varios aspectos, “constitucionalizó” disposiciones legales preconstitucionales que eran cuestionadas por oponerse a la constitución de 1979. En efecto, las disposiciones sobre estabilidad laboral, la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad, jornadas de trabajo acumulativas o atípicas tuvieron un cuestionable desarrollo en el ambiente primario bajo la vigencia de la constitución de 1979; empero en la constitución de 1993, se “constitucionalizaron”.

1.3.7.2. El estado social en la constitución de 1993

La constitución de 1993 sigue formando parte de los países que tienen un régimen que consagra al Estado como social de derecho. Así es que, la misma en su art. 43 señala al Perú como “una República democrática, social, independiente y soberana”.

Este apartado es importante para la investigación debido a que siendo esta la carta magna que rige el ordenamiento jurídico legal en la actualidad, pues es la misma que estipula la gran importancia del reconocimiento de los beneficios sociales a los trabajadores, siendo la misma el fin principal de una empresa para con los trabajadores; en este caso en el régimen privado con la intervención del Decreto Legislativo 728 y la ley especial de la Materia Decreto Legislativo 650, ley de Compensación de Tiempo de Servicios.

Por otro lado, siguiendo la línea, aquí se reconocen derechos de “segunda generación”, se asigna un papel sumamente importante al estado como promotor de la vigencia y respeto de los derechos contenidos en el mismo.

La constitución no señala principios o una profusión de normas que describan la orientación del estado, pero eso no implica que se pueda señalar que la constitución establezca un estado liberal.

1.3.7.3. Derechos Laborales: ¿fundamentales?

En este apartado hablare acerca de la ubicación de los derechos laborales en la Constitución de 1993 con respecto a la de 1979, en efecto los derechos laborales de la Constitución de 1993 se encuentran en el Capítulo II sobre los derechos sociales y económicos del Título I “de la persona y la sociedad”, y que se distingue del capítulo I de la constitución referido a derechos fundamentales de la persona, ya que en la de 1979 todos los derechos laborales eran considerados fundamentales.

Pero para entender esto, es necesario considerar el fundamento de su consignación en derechos fundamentales y pues, esto se debe a que cuando se consideran como tales, están íntimamente ligados a la y libertad de la persona humana, esto siendo descrito por Solozabal (Toyama, 1991, p. 153).

Sin embargo aclarando lo anteriormente mencionado, la ubicación de los derechos laborales en la constitución de 1993, no menoscaba su valor jurídico ya que los mismos siguen siendo protegidos por la garantía constitucional de acción de amparo (numeral 2 del artículo 200 de la Cons.

P. P.).

1.3.7.4. La Protección al trabajo

La constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector derecho laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo, al igual que el deber como una base para el bienestar social y a la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado.

Además de ello es resaltante el hecho de que se establezca una preferencia o prioridad en la actuación del Estado, hacia la madre, al menor de edad, ya que por la existencia del trabajo infantil, su regulación originará la supervisión del trabajo adolescente y el control del trabajo infantil, y las personas discapacitadas o correctamente llamados personas con habilidades diferentes, el mismo busca la promoción de la contratación de estos sujetos.

1.3.7.5. Los derechos individuales

En el artículo 27 de la constitución de 1993 estipula que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. A diferencia de su antecesora esta no tiene un precepto general sobre estabilidad laboral, pero es concreta y específica, de manera que se deja en las manos del legislador su desarrollo. Este precepto otorga al trabajador estabilidad laboral de salida, es decir, se garantiza al trabajador la protección frente al “despido arbitrario” y ello constituye asimismo una manifestación de la estabilidad laboral de salida. Otra diferencia que posee es que en esta constitución no se prevé el nivel o grado de protección frente al despido arbitrario ya que en su antecesora era total.

Por último considere necesario mencionar el Convenio de la OIT no ratificado por el Perú. Asimismo el libro de Toyama (2008) señala que este convenio tiene la eficacia de una recomendación, regulando que la legislación de los países puede legislar la estabilidad laboral absoluta o relativa. En segundo lugar tenemos a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece el caso de despido injustificado, así como la reposición e indemnización según sea el caso.

Ahora veremos los demás derechos individuales que aparecen en la Constitución de 1993: las remuneraciones, las jornadas de trabajo y los descansos son remunerados, y las participaciones en las empresas. Como se ha dicho en este tema no aparecen en la actual constitución, las mismas que se dejó a cargo del legislador para que lo prevea.

Centrados ya en el asunto que nos interesa, la constitución reconoce importantes aspectos de la remuneración, el mismo regula que los trabajadores

Tienen el derecho de percibir una remuneración suficiente y equitativa para él y su familia, además de ello, reconoce el privilegio salarial al establecer que los beneficios sociales y su remuneración de los trabajadores tienen primacía sobre cualquier otro saldo del empleador y establece las remuneraciones mínimas vitales que deben ser determinados por los representantes de los trabajadores o empleadores y por el propio Estado.

Por otro lado, la constitución en su art. 25 prevé la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, se reemplaza la correcta conjunción “y” por la “o” como máximo; destacándose las jornadas acumulativas y atípicas. Y por último también reconoce la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, que fue innovador en esta constitución.

1.3.7.6. Derechos colectivos

Esta constitución también reconoce derechos colectivos, entre los cuales tenemos: libertad sindical, huelga y negociación colectiva, que incluso este último, el estado debe fomentarlo.

1.3.7.7. Los principios constitucionales

Esta constitución contiene fundamentales e importantes principios que se encontraban también en la anterior constitución, pero existen cambios notables, entre los que tenemos son:

El principio de no discriminación, que en materia laboral se entiende según

Neves (1997, p. 215) en su libro titulado como Introducción al derecho del Trabajo, igualdad de oportunidades sin discriminación e igualdad de trato en el trabajo, y su aplicación es desde la oferta de empleo hasta el término de la relación laboral, estableciendo la nulidad total de aquellos actos del empleador que carezcan de motivaciones objetivas y razonables.

Así también tenemos al principio de irrenunciabilidad de los derechos contenidos en la constitución, la ley. Al respecto, considero que interpretando esto las normas contenidas en un convenio colectivo pueden ser o no acatadas por los trabajadores, renunciando a ellos.

Sobre el principio de *in dubio pro-operario*, se entiende por que toda interpretación normativa debe favorecer al trabajador en materia de derechos laborales.

1.3.8. Principio del derecho laboral

1.3.8.1. Principio Protector

Este principio madre se encuentra de forma implícita en el art. 23 de la constitución política del Perú, es así que en el libro de Arevalo (2018) describe que este principio sirve como auxilio para el trabajador que frente a su empleador está en una situación de desventaja económica, se tiene por objeto entonces evitar la desigualdad procesal y por ende evitar abusos. La aplicación del principio es de gran importancia en la realidad y en el campo procesal, que a diferencia de algunos que creen lo contrario, esto ayudaría a las desventajas reales, que inicia desde la información que se obtiene por cada parte, hasta la posibilidad de obtener asesoría jurídica. (p. 264)

Así mismo la CASACIÓN LABORAL N° 574-2017/Lima, expone en su considerando séptimo, acerca del principio protector y sus diferentes directrices. (Tribunal Constitucional, 2020, p. 5:6)

De este principio se desprende a su vez tres directrices importantes, entre ellas, *In Dubio Pro Operario*, *La Aplicación de la Norma más Favorable*, *La aplicación de la Condición más Beneficiosa*.

1.3.8.1.1. In Dubio Pro Operario

Este precepto se encuentra descrito en el inc. 3 del art. 26 en el que prescribe que en toda relación laboral en el que se aplique una norma sobre el cual exista duda insalvable a nivel procesal esta se interpretará de forma más favorable al trabajador.

Para la aplicación de esta directriz del derecho laboral y procesal laboral su aplicación requiere de dos condiciones, esto según lo expresado en el libro de Arevalo (2018), esta son que, efectivamente exista una duda sobre la norma legal que se pretende analizar y, que al momento de interpretarla no afecta a la voluntad del legislador y la naturaleza de la ley o ratio legis o espíritu de la ley. (p. 265)

1.3.8.1.2. La Aplicación de la Norma más Favorable

En el caso de la aplicación de una norma hay tres condiciones indispensables, estas son, jerarquía, especialidad y temporalidad; la primera supone que cuando las normas son contradictorias en un ordenamiento jurídico prevalece la de mayor jerarquía, en el segundo supuesto recoge que entren una norma especial y otra general, prevalecerá la especial; y el tercera expone que si hay una antinomia entre dos normas de carácter general o dos de carácter especial, prevalecerá la posterior en vez de la anterior. (Arevalo, 2018, p. 266)

1.3.8.1.3. La Aplicación de la Condición más Beneficiosa

En lo que concierne a esta directriz concibe que siempre prevalecerá la norma que conceda más derechos y beneficios al trabajador. (Arevalo, 2018, p. 266)

1.3.9. Convenio 44 O.I.T. (Seguro de desempleo)

El Perú es parte de un tratado de la Organización Internacional del Trabajo que plantea la utilización de un seguro de desempleo o los que hagan a sus vez, y este se puede definir como el derecho a poder cobrar por el tiempo trabajado, a partir de la ruptura del vínculo laboral, esto según Duran (2007)

citado por flor del carmen en su tesis sobre la implementacion de un seguro de desempleo.

En un informe dado por la Comisión de expertos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha dado una crítica con respecto a la instauración que se debe hacer en nuestro ordenamiento jurídico nacional de un seguro de desempleo, a pesar que el legislador peruano ha expresado que la CTS cumple la función de un seguro de desempleo, pero sobre el que la OIT ha expresado que no constituye un seguro de desempleo y no configura como una figura de seguridad social y por lo mismo exige se cumpla con lo ratificado hace 50 años en el convenio N° 44, esto según lo descrito por Nunjar (2017, p. 106) en ese sentido podría deducir que la COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO no esta cumpliendo su función primordial que es la ayuda en el caso de contingencias, ya que deja desprotegidos a los trabajadores que laboran una jornada menor a 4 horas o 20 horas semanales.

1.3.9.1. Naturaleza Jurídica .-

Según el autor Nunjar (2017) en su descripción sobre el seguro de desempleo; el desempleo constituye como la desocupación para una persona que se encuentra apata para trabajar pero que permanecen en estado ocioso por causas independientes a su voluntad, lo que lo distingue de las personas con condición de inadaptado y de minusválido. (p. 98)

1.3.9.2. El seguro de desempleo como prestación de carácter previsional.

Analizaremos la CTS con el fin de no considerarla como seguro de desempleo en el Perú.

Asimismo resulta importante expresar que actualmente se ha publicado el Informe 2011 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en el cual se analiza el cumplimiento por parte de los Estados respecto a los convenios que éste hubiese ratificado. En el caso de nuestro país y respecto al cumplimiento del Convenio sobre el desempleo de 1934 la Comisión ha expresado en resumen que, lo establecido por el D.L. N° 650 de 1991, no puede considerarse como un

sistema de protección frente al desempleo establecidos en el convenio 44 (2004, p.10).

Los estudios citados son concluyentes. La CTS no es, ni puede ser considerada un seguro de desempleo. Entre las razones que nos llevan a tal conclusión podemos encontrar las siguientes:

a) Se trata de un derecho que asiste a los trabajadores, mas no a todos, pues excluye expresamente a los trabajadores que laboran a tiempo parcial y cuya jornada diaria sea en promedio inferior a 4 horas diarias, tampoco prevé los supuestos de suspensión perfecta del contrato de trabajo, ocasionado sobre todo por razones objetivas.

b) La CTS se calcula en función a la remuneración de cada trabajador y equivale en promedio a una remuneración por año de servicios; en consecuencia no se financia ni con los aportes de trabajadores ni con los aportes de los empleadores, ni mucho menos con la participación del Estado; se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador;

c) La CTS es entregada al trabajador una vez que se produce la extinción del vínculo laboral y éste puede disponer de la misma sin restricciones; sin embargo no se trata de un pago periódico y que se extienda durante todo el tiempo que dure la situación de desempleo; el extrabajador podría utilizar el monto total para pagar una deuda o procurarse algún bien o servicio;

d) Como no se trata de una prestación periódica, su pago no se encuentra a cargo de alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el país y que puedan asegurar su pago, dado que como mencionamos el trabajador puede disponer libremente de este monto.

f) Finalmente, y pese a los esfuerzos por limitar su “libre disponibilidad”, el trabajador ante determinadas circunstancias puede disponer del saldo que se encuentre en su cuenta de CTS.

1.3.9.3. Características del seguro de desempleo

En este punto nos preguntamos sobre las características que debe reunir el seguro de desempleo para ser viable a corto y mediano plazo. Analicemos algunas posibilidades según Vera citado por Nunjar (2017, p. 102):

- a) En primer lugar, debe ser un seguro que cubra a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, y aún a aquellos trabajadores que laboran a tiempo parcial.
- b) Debe cubrir el desempleo total, la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial entendido como una reducción temporal de la duración normal del trabajo, la suspensión perfecta del contrato de trabajo en caso que dicha suspensión no sea imputable al trabajador (v.g. caso fortuito, fuerza mayor, razones tecnológicas, estructurales, etc.).
- c) En cuanto a su financiamiento este debe ser sostenido por aportes (cotizaciones) de empleadores y trabajadores (régimen contributivo), que permitan asegurar su viabilidad en el futuro. La participación de la solidaridad del Estado resulta también importante (régimen no contributivo).
- d) Debe tratarse de un sistema de reparto, pero que a su vez permita otorgar prestaciones en función a la remuneración dejada de percibir por el trabajador. El seguro de desempleo para un país como el Perú, debe cubrir al menos el 50% de la remuneración perdida por un periodo máximo de 12 meses.
- e) En cuanto a su administración, esta puede ser realizada por alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el Perú: ESSALUD o la ONP.
- f) El seguro debe reunir ciertas condiciones de admisibilidad y ciertas condiciones de pago.
- g) Debe mantenerse la CTS, de tal manera que pueda ser un complemento adicional al monto que por seguro de desempleo pueda recibir el trabajador.
- h) Eventualmente un seguro de desempleo debe extenderse incluso a los jóvenes que están en búsqueda de su primer trabajo y que hayan estado comprendidos en la ley sobre modalidades formativas laborales.

1.3.10. Legislación Comparada

1.3.10.1. Perú

En el Perú la naturaleza jurídica de la CTS se divide en dos vertientes según los tratadistas, de tal manera que unos indican que es un beneficio social y otros indican que es una remuneración diferida, pero en la legislación peruana hace la función de un seguro de trabajo o desempleo, misma que fue dejado en claro por medio de la Casación N° 1681-2012-Arequipa, emitida por la Corte Suprema el cual señala que: “es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo”. Además de ello, es necesario mencionar que de manera sustantiva se encuentra regulado por el art. 4 del D. L. N° 650, a ello se le suma que solo acceden a este beneficio los trabajadores de la actividad privada y, por si fuera poco, también se exige que cumplan con por lo menos cuatro horas diarias para ser beneficiario de este beneficio laboral, por ello los trabajadores que laboran a tiempo parcial no tienen derecho a este beneficio, ya que de forma semanal no llegan a cumplir con las veinte horas requeridas. (Toyama , 2015, p. 339)

1.3.10.2. Chile: indemnización por tiempo o años de servicios.

En la Legislación chilena en el art. 163 de su Código del Trabajo, se regula tres distintas formas de indemnización por años de servicio el cual se detalla a continuación:

La primera modalidad corresponde el pago de indemnización del tiempo de servicios por cuanto termina contrato laboral indefinido, cuando el hecho generador de la ruptura del vínculo recaiga sobre la empresa, en cual debe pagar la empresa al trabajador que equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, esto tomando en cuenta de cada año de servicio o en su caso fracción superior a seis meses de trabajo de forma continua, en la legislación chilena no dice nada de la jornada laboral de horas diarias ni semanales, por lo que se entiende que todos los trabajadores tienen derecho a este beneficio.

Este pago es el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por el trabajador al momento de ser despedido, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados de manera continua, con un tope máximo de 11 años.

La segunda modalidad es indemnización por tiempo de servicio derivado el pacto de las partes en el contrato laboral, que la ley es abierta a que regulen este benéfico al

momento de firma el contrato laboral, o como también puede que derive de un acuerdo sindical (convenio colectivo o fallo arbitral) La ley faculta a las partes de un contrato laboral, (trabajador – empleador, sindicato-empleador), este tipo de beneficio será sobre del valor fijado por la indemnización descrita en el párrafo anterior, y tendrá que cumplir con los requisitos establecidos.

La tercera modalidad comprende la indemnización voluntaria, en esta figura el empleador le otorga una suma mayor a lo establecido en la norma legal de voluntad propia que está siendo despido de su trabajo.

Esta indemnización es más bien un recargo a la indemnización por años de servicio que ya está establecida de manera legal, y ocurre cuando un trabajador ha sido despedido por alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, y que se considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal para terminar el contrato de trabajo. (Nuñez, 2015, p. 40)

1.3.10.3. Colombia.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) en el país vecino de Colombia ostenta la denominación de “auxilio de cesantía”, que es definida por autores colombianos como Sierra (1974) y Londoño y Mejía (2019) como un auxilio a los trabajadores que permitirá cubrir sus necesidades económicas en el tiempo que dure su cesantía laboral, es así que se constituye como un ahorro obligatorio predestinado a resguardar el riesgo de desempleo.

Por su parte, los juristas colombianos Gómez (2018) definen al auxilio de cesantía como: La prestación social por excelencia y consiste en una suma de dinero que el empleador debe pagar al trabajador a la terminación del contrato de trabajo, con el fin de que este atienda a su subsistencia y a la de su familia durante el tiempo que se encuentre cesante. (p. 113)

Corresponde precisar que el auxilio de cesantía en Colombia, encuentra su principal base normativa en los artículos 249° al 258° del capítulo VII: Auxilio De Cesantía dentro del Título VIII: Prestaciones Patronales Comunes de la Primera Parte: Derecho Individual Del Trabajo del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, en

dichas disposiciones normativas se reconoce un regla general para el derecho a un auxilio de cesantía, la pérdida del derecho, las excepciones a la regla general, la cesantía restringida, salario base para la liquidación de la cesantía, prohibición de pagos parciales, trabajadores llamados a filas, financiación de viviendas, patrimonio de familia, muerte del trabajador.

Corresponde resaltar que el Código Sustantivo del Trabajo dentro de sus artículo 197° reconoce que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada; es decir, todos los trabajadores sin importar su jornada laboral tiene el derecho a percibir las prestaciones y ostentar las garantías que le reconoce la normativa, en concordancia con ello, el artículo 249° reconoce que ante la culminación del contrato de trabajo el empleador se encuentra en la obligación de pagarle al trabajador como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Teniendo en consideración lo expuesto en los párrafos precedentes, procederemos a realizar un análisis comparativo entre la normativa colombiana y peruana sobre la jornada diaria mínima que debe cumplir el trabajador para ser beneficiario del auxilio de cesantía en el caso colombiano y compensación por tiempo de servicios en el caso peruano. En otras palabras se realiza una comparación entre la disposición de normativa del artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N° 650 “Ley de Compensación por Tiempo de Servicios” donde se establece que los trabajadores del sector privado para ser beneficiarios de la compensación por tiempo de servicios deben cumplir en promedio una jornada diaria de 4 horas como mínimo; con la disposición normativa del artículo 197° del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano donde se establece que todos los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías sin importar la duración de la jornada laboral.

Después de haber precisado la normativa a comparar, debemos señalar que la principal diferencia existente entre la normativa de Colombia y el Perú sobre la exigencia de una jornada laboral mínima para que el trabajador sea beneficiario del auxilio de cesantía y compensación por tiempo de servicios, se encuentra en que el Código Sustantivo del Trabajo dentro de su artículo 197° establece que el trabajador no debe cumplir ninguna jornada laboral mínima para ser beneficiario del auxilio de

cesantía; en cambio, en el caso peruano el Decreto Legislativo N° 650 “Ley de Compensación por Tiempo de Servicios” establece que los trabajadores para ser beneficiarios de la compensación por tiempo de servicios deben cumplir un promedio una jornada diaria de 4 horas como mínimo.

Por otro lado, una segunda diferencia es que en la normativa colombiana dentro de las disposiciones sobre la prestación social de “auxilio de cesantía”, que se encuentran en los artículos 249° al 258° del Código Sustantivo del Trabajo, no prescribe en ninguno de dichos artículos la exigencia del cumplimiento de una jornada de trabajo mínimo para ser beneficiario de dicha prestación, debiéndose recurrir al artículo 197° del título VIII: Prestaciones Patronales Comunes de Capítulo I: Disposiciones Generales del Código Sustantivo del Trabajo, en cambio, en el caso de la normativa peruano, el Decreto Legislativo N° 650 establece de forma expresa la exigencia de una jornada laboral mínima diaria para ser beneficiario de la compensación por tiempo de servicios.

Asimismo, debemos señalar que dentro de la normativa colombiana la figura del auxilio de cesantía es reconocida como una prestación social, debido a que se encuentra regulado en el Título VIII donde se regulan las Prestaciones Patronales Comunes de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo; en cambio, dentro de la normativa peruana la compensación por tiempo de servicios se encuentra reconocido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 650 como un beneficio social de previsión de las contingencias que se producen por la culminación del vínculo laboral y la protección del trabajador en compañía de los demás integrantes de su familia; corresponde precisar que los conceptos de “prestación” y “beneficio” son similares o sinónimos, por lo que el auxilio de cesantía tiene la misma naturaleza que la compensación de tiempo de servicios.

Por último, debemos señalar que en la normativa colombiana existe un mejor otorgamiento del derecho a las prestaciones o beneficios sociales que busquen garantizar que el trabajador pueda subsistir cuando no cuente con un empleo, debido a que se establece que todos los trabajadores reciban un monto dinerario como auxilio de cesantía sin importar sus jornada laboral; lo que no sucede en la normativa peruana donde se exige que el trabajador de laborar en promedio 4 horas diarias como mínimo(Art. 4° del Decreto Legislativo N° 650), dejando en desprotección a aquellos

trabajadores con una jornada laboral diaria menor a las cuatro horas, quienes al culminar sus vínculo laboral no tendrán ninguna prestación o beneficio social que mitigue las diferentes contingencias que se generan por la carencia de un empleo, aunado a que la informalidad y el desempleo son problemas sociales que aquejan a nuestro país.

1.3.10.4. Argentina

Debemos entender a la compensación por tiempo de servicios como aquel instrumento de ahorro, en el cual el empleador le brinda un sueldo extra a una cuenta, en favor del trabajador, quien únicamente podrá retirar el dinero al cesar su vínculo laboral; constituyendo este instrumento una garantía ante el desempleo.

Según la legislación peruana en materia laboral, en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se prescribe que para que el trabajador pueda ser beneficiario de la CTS, debe tener una jornada mínima de cuatro (4) horas al día.

Para comparar este artículo con la legislación laboral argentina, encontramos el artículo del diario Gestión, de nombre ¿Cómo funciona la CTS en otros países de la región?, escrito por (Patiño, 2018) comenta que en Argentina el seguro únicamente lo pueden tener los trabajadores en la industria de la construcción, que se traduce en depósitos mensuales que realiza el empleador dentro del primer año, que equivale al 12% del sueldo. Mientras que, durante los años posteriores el porcentaje es equivalente al 8%.

Con respecto a este artículo, debemos precisar que existe mucha ambigüedad con respecto de la figura que funciona como CTS en el país de Argentina. Sin embargo, hemos encontrado que existe efectivamente un seguro por desempleo, el mismo que se encuentra regulado en la Ley 24.013 (Ley de Empleo), Ley 25.371 (Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores en el Régimen de Construcción) y Ley 25.191 (Ley de Trabajadores Rurales). Quedando así establecido, que este beneficio social no les corresponde únicamente a los trabajadores de construcción, sino que tiene un alcance mucho más amplio y justo.

Como se puede apreciar en Argentina se contempla un sistema integral de prestaciones por desempleo, al que se debe aportar para poder recibir dinero cuando uno se encuentre en la situación de desempleo; mientras que en Perú la CTS

comprende el depósito realizado generalmente por el privado (el empleador) a una cuenta de su elección, cualquier institución bancaria, y no un Fondo Nacional como es el caso argentino.

Por otro lado, debemos considerar que las personas a las que les corresponde este beneficio o derecho son aquellos trabajadores asalariados que se encuentran registrados, que han sido despedidos sin causa justa o por motivos de fuerza mayor, o en todo caso por motivos de quiebre empresarial.

Ahora, tomaremos como dechado el artículo 113 de la Ley 24.013, el cual establece los presupuestos para tener derecho a tal beneficio:

- a) Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado;
- b) Estar inscriptos en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social hasta tanto aquél comience a funcionar;
- c) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de SEIS (6) meses durante los TRES (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo;
- d) Los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un período de cotización mínimo de 90 días durante los 12 meses anteriores al cese de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo;
- e) No percibir beneficios previsionales, o prestaciones no contributivas;
- f) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 1991, p. 101)

Si bien es cierto, que la Ley 24.013 establece que el periodo de aportes al Fondo Nacional del Empleo debe ser por lo menos de 6 meses durante los 3 años anteriores al despido que generó el desempleo; de ninguna manera se establece un criterio similar al de la legislación peruana, que se orienta a que le corresponde el beneficio de CTS a los trabajadores que hayan cumplido una jornada mínima de 4 horas al día. Entonces, en Argentina no se contempla un criterio de horas diarias que laboró el

trabajador, sino, al tener un Fondo Nacional, la CTS dependerá del periodo de cotización (meses de aportes). De igual manera, se excluye de tal beneficio a los desempleados que no han realizados tales aportes.

1.3.10.5. Bolivia

La compensación dada por el empleador como beneficio social para indemnizar económicamente al trabajador por prestar sus servicios, ante la extinción injustificada del contrato laboral, en el Perú, a través del Decreto Legislativo N° 650, en su artículo 4° es claro en establecer que solo serán acreedores de este beneficio aquellos trabajadores que están en el régimen laboral común, dentro del sector privado, cumpliendo mínimamente 4 horas diarias de jornada laboral.

En Bolivia, sin embargo, varía notablemente la aplicación y regulación de la compensación por tiempo de servicios.

Las diferencias resaltan desde la denominación, siendo en Perú conocido a este beneficio social como “compensación por tiempo de servicios”, por su parte, en nuestro país vecino Bolivia, está bajo la denominación de **“INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS”**.

Por otro lado, comparten la misma finalidad, que a través de un monto dinerario cuyo cálculo está establecido por las leyes pertinentes de cada estado, va a compensar todo el trabajador que ha sido despedido, por voluntad del empleador, justificado en todo el tiempo que el trabajador ha llegado a prestar sus servicios a favor de la empresa y, por ende, del empleador.

A través de la Ley General del Trabajo (Ley boliviana), se ha establecido en su artículo 13° el reconocimiento legal de la indemnización por tiempos de servicios, cuando prescribe que todo trabajador, o de darse el caso los obreros, que sea despedido por mera voluntad del empleador sin existir causal que lo justifique, va a estar obligado el empleador a compensar económicamente al empleador. Cuyo monto será semejante al salario mensual del trabajador por cada año que ha prestado servicios, realizando las equivalencias correspondientes cuando quedan por compensar meses o días que el trabajador ha laborado.

El Decreto Supremo N° 110 amplía de una mejor manera el alcance y ciertos requisitos necesarios para la aplicación de la indemnización por tiempos de servicios en Bolivia, establecido en la Ley General del Trabajo.

En su segundo artículo del decreto supremo se establecen tres incisos. En el inciso I se da una definición de lo que es este beneficio social, como aquella compensación que se produce por la labor física e intelectual propia del trabajo realizado, siendo traducida económicamente a un sueldo mensual por cada año laborado, debiéndose realizar los cálculos matemáticos para calcular proporcionalmente el dinero que se debe de pagar por los días y meses realizados que no llegan al año.

En el segundo inciso por su parte, es trascendental en el sentido que establecido un requisito muy importante para que el trabajador llegase a adquirir el derecho pedir este beneficio social. Recordemos que en el Perú se establecía como requisito el laboral cuatro horas diarias mínimamente, además de haber trabajado un mes laborando. Es así que, en el país boliviano, mediante el art. 2, inciso 2 del Decreto Supremo N° 110, será necesario para adquirir la indemnización por tiempo de servicios haber laborado noventa días lo mínimo, es decir, tres meses de forma ininterrumpida.

Por último, en su inciso tres del decreto en análisis, se señala que la cantidad base que se tomará en cuenta para la indemnización, será un promedio de las tres últimas remuneraciones del trabajador.

El decreto continúa señalando en su artículo 3°, la figura del pago de desahucio. Que debe entenderse que para terminar o extinguir un vínculo laboral, es obligatorio por parte del empleador, avisar al empleado esta situación con anterioridad y en un lapso prudente, que, en el caso del país boliviano, está establecido por ley. Y ante la omisión de esta obligación por el empleador, deberá pagar al trabajador el sueldo equivalente al periodo del preaviso.

En el caso de los obreros, el preaviso tendrá un periodo de una semana de anticipación para que el empleador avise al obrero de su decisión de extinguir el vínculo laboral, siempre y cuando haya trabajado de manera sin interrupciones por al menos un mes. Ampliándose este plazo a quince días, cuando el tiempo laborado supere los seis meses o un año por parte del obrero.

Los plazos de preaviso van a variar cuando se trate de un trabajador propiamente dicho. EL preaviso será de 30 días para que el empleador haga de conocimiento de la ruptura futura del vínculo laboral.

Asimismo, hay que tener presente que tanto la indemnización por tiempo de servicios, como el desahucio, no se aplicará cuando el contrato de trabajo de resuelva por voluntad del trabajador, como es en el caso de la renuncia.

Esta prohibición se exceptúa por lo establecido en el art.13 de la Ley General del Trabajo y por el artículo 8º de su reglamento, al prescribirse que cuando el trabajador supere los 15 años de servir como trabajador, u 8 años en el caso especial de los obreros, estos trabajadores adquirirán los derechos de indemnización por tiempo de servicios y el pago de desahucio, por más que la relación laboral se haya extinguido por su propia voluntad y no la del empleador.

Es conveniente agregar que la legislación boliviana aún se señala más supuestos donde no se va a producir el pago de estos beneficios sociales, que se estipulan en el art, 9 del reglamento de la Ley General del Trabajo. Entre las causales se encuentra causar perjuicios de manera dolosa de las máquinas, o mercaderías de la empresa, ventilar al público secretos industriales, omitir acciones que lleguen a afectar la higiene y seguridad industrial, faltar sin justificación por 3 días seguidos o 6 en todo el mes, no cumplir con el contrato laboral o el reglamento interno de la empresa, abusar de la confianza a través de actos como el hurto o robo, realizar conductas inmorales y el abandono en masa del trabajo.

Como se ha podido observar, los tratamientos legales de compensación por tiempo de servicios en los países de Perú y Bolivia han presentado notables diferencias en su regulación.

1.4. Formulación del Problema.

¿Es necesario reconocer C.T.S. (Compensación por Tiempo de Servicios) a los trabajadores que laboren una jornada menor a 4 horas diarias y/o 20 horas semanales?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio es formulado porque existe la necesidad de reconocer la CTS a los trabajadores que laboran una jornada menor a 4 horas pertenecientes al Régimen

Privado 728, derecho que es excluido en este tipo de contratación, vulnerando el derecho de los trabajadores a tener un seguro de prevención de contingencias para todos, concatenado a ello la Constitución establece como principio protector y sus 3 condiciones y en su art. 24 que “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”, así mismo el Convenio 44 de la OIT, al cual está adscrito el Perú manifiesta la necesidad de la existencia de un seguro de desempleo, y la CTS según el ordenamiento peruano constituye ese seguro. Así, Coloma (2003) citado por Flor del Carmen en su tesis define a la CTS como “La compensación por tiempo de servicios, es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria (en un modelo teórico) y que el empleador descuenta mes a mes (ahorro forzoso) y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo.

“La compensación por tiempo de servicios cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. La compensación por tiempo de servicios solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral. Por otro lado, sobre la base de la compensación por tiempo de servicios, el trabajador puede ser considerado sujeto de crédito en el sistema bancario y financiero, lo cual promueve su bienestar y el de su familia. “Con las técnicas e instrumentos de la investigación se obtendrá información y con los métodos de investigación Tipo descriptiva y explicativa se podrá manifestar la necesidad de la protección de los trabajadores con una jornada menor a 4 horas diarias o un mínimo de 20 semanales del Régimen Privado 728, y que corrobore la hipótesis a fin de contrastar los resultados. Finalmente es de tipo proyectiva porque propone la modificación para el acceso a la CTS para los trabajadores que laboran una jornada menor a 4 horas, otorgándoles este beneficio de manera proporcional. El estudio analizara y fundamentara la necesidad de reconocer la CTS de los trabajadores que estén sujetos a una jornada de menor a 4 horas.

1.6. Hipótesis.

Es necesario el reconocimiento de la C.T.S. proporcional a las horas laboradas para los trabajadores con una jornada laboral menor a 4 horas diarias o 20 horas semanales del régimen privado 728 porque ello protegería los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú a través del principio protector (art.23) y el art. 24 sobre la gran importancia de reconocer los beneficios sociales a los trabajadores por parte de su empleador, aunado a esto se brindaría mayor seguridad social al trabajador en el caso de producirse la ruptura del vínculo laboral.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general

Incorporar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas, modificando el art. 4 del Decreto Legislativo N°650 para proteger los derechos laborales de los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias y/o 20 horas semanales en el Perú.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar el estado actual de los derechos laborales, en especial de la CTS en el Perú.
- b) Identificar los factores influyentes para el reconocimiento de CTS en el Perú.
- c) Diseñar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a bases teóricas constitucionales e internacionales que de sustento a la propuesta.
- d) Estimar los resultados que generará la implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú.

II. MÉTODO

Se describen el tipo de estudio, diseño de investigación, se precisan las variables su Operacionalización. Adicionalmente, se explica la población, la muestra y los criterios para su selección. Igualmente, se proponen las técnicas e instrumentos para

la recogida y procesamiento de la información, la validación y confiabilidad del instrumento, los métodos de análisis de los datos y se explican los criterios que se utilizarán para garantizar la calidad y ética de la investigación.

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

A. Según el propósito

La investigación aplicada busca o perfecciona recursos de aplicación del conocimiento ya obtenido mediante la investigación pura, y, por tanto, no busca la verdad, como la investigación pura, sino la utilidad, esto según Cazau (2006) el problema surge de la practica social que pueden ser aplicada en la sociedad misma.

B. Según el enfoque

La presente investigación es de tipo mixta, es decir tiene los dos, enfoque cuantitativo y cualitativo dentro de la misma

2.1.1 Diseño

Contiene un diseño metodológico no experimental, transversal o transaccional, Es no experimental porque el investigador no interviene en las variables, por otra parte, es transversal porque las variables son medidas en una sola ocasión.

Sampieri (2014) Menciona que, “En una investigación No Experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quienes la realizan”.

No experimental, porqué se lleva a cabo sin manipular premeditadamente las variables, puesto que no se modifican o varían intencionalmente, realizándose a través de la observación de los fenómenos que se presentan en el contexto natural de la investigación para después analizarlo.

2.1 Variables, Operacionalización.

2.2 Población y muestra.

Se describe las características de la población objeto de la investigación

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: CTS	Se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.	beneficio social	Derecho laboral, derecho irrenunciable, norma taxativa.	encuesta
		derecho laboral	proteger, combatir, regular	
		indubio operario	pro-beneficiar, adecuada, cumplimiento	
Dependiente: TRABAJADORES CON UNA JORNADA LABORAL DE MENOS DE 4 HORAS DIARIAS Y 20 HORAS SEMANALES.	Son los trabajadores que tiene una jornada laboral menor a la jornada ordinaria, en el presente caso menor a 4 horas.	eficaz	cumplimento, saciedad, oportuna	encuesta
		garantista	Proporcionales, asegurar, preventiva	
		igualdad	imparcialidad, equidad	

realizada. Asimismo, las características de la muestra, y la forma de su obtención, considerando los criterios de representatividad (muestreo), adecuación (tamaño de la muestra), inclusión, exclusión, etc. Con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario y el análisis de la Legislación Nacional y doctrina se describirán los motivos y fundamentos para el otorgamiento de las Vacaciones al trabajador part-time, y finalmente se propondrá una modificación legislativa que otorgue el mencionado Derecho.

2.1.1. Población:

La población es el conjunto de todos los individuos que se desean investigar, en la presente investigación, la población estuvo constituida por Abogados especialistas en derecho laboral.

2.1.2. Muestra

En esta investigación se ha utilizado la muestra no probabilística de Hernández (2019) mismo que indica:

En la muestra probabilística la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. En razón de ello, pues el proceso de toma de muestra no se basa en un procedimiento pauteado y mecánico, sino de la toma de decisiones de los sujetos intervinientes en la investigación.

Para la presente investigación, se ha considerado a la población vinculada al ámbito laboral, (teniendo en cuenta los criterios de Inclusión y Exclusión), esta Comunidad Jurídica estará constituida por Jueces de los juzgados laborales, y también por los abogados especialistas del ICAL en los temas laborales, precisamente a 50 individuos con las características antes descritas. Todos estos miembros laboran en el ámbito jurisdiccional del Distrito Judicial de Lambayeque; tal como se puede apreciar en las siguientes tablas:

Tabla N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESPECIALISTAS DEL ICAL

Especialidad	Cant.	%
Penal	3297	40.00
Civil	2474	30.00
Laboral	824	10.00
Administrativo	412	5.00
Comercial	247	3.00
Constitucional	247	3.00
Ambiental	165	2.00
Notarial	412	5.00
Tributario	165	2.00

Total	8243	100.00
-------	------	--------

Fuente: Los Autores, ICAL

TIPO	Nº	%
Abogados especialistas en derecho laboral	824	100%
Total de informantes	185	100%

Fuente: Propia de la Investigación.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario y el análisis de la Legislación Nacional y doctrina se describirán los motivos y fundamentos para el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores en base a las horas que laboran, y finalmente se propondrá una modificación legislativa que otorgue el mencionado Derecho.

2.4 Procedimiento de análisis de datos.

Los datos obtenidos con la técnica de la encuesta serán insertados en procesador de datos y programa Excel, el cual permitirá obtener cifras numéricas y porcentuales, visualizadas en gráficos, precisando resultados de manera esquematizada, siendo analizada por el investigador, para inferir resultados y conclusiones.

2.5 Criterios éticos.

Explicar los principios éticos elegidos. Se sugiere trabajar con el reporte Belmont.

Humanista. - El aspecto humanista es un principio que guía al investigador, a conseguir, explicaciones o soluciones de los problemas que afronta la sociedad, en consecuencia, de las interrelaciones, desde otro punto de vista se centra en la sensibilidad antes los problemas ajenos, colaborando en su propia solución

Originalidad. - Los estudios se desarrollarán en base a un análisis previo, de las problemáticas actuales, en el cual el investigador busca una explicación y/o solución, en el lugar donde se desarrolla la investigación, dotándola de originalidad.

Por otra parte, las fuentes bibliográficas que al investigador utilice serán citadas de manera adecuada, mediante el estilo APA, respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual.

Claridad en los objetivos de investigación.

Los objetivos que aquí se detallan tendrán que ser congruentes entre sí según Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P., (2006). Así mismo, Cada uno de los objetivos analizados durante la investigación de este proyecto deben de ser expresados con claridad para poder evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación, ya que esto servirá como guía de estudio y hay que tenerlos presente durante todo su desarrollo.

2.6 Criterios de rigor científico

En la tarea de identificar criterios que permitan colaborar con la investigación científica, determino criterios sumamente relevantes, que permiten alcanzar procesos de recopilación de información, interpretación y análisis de la misma.

Valor de la verdad: los datos obtenidos son resultados de la interpretación de teorías, antecedentes y doctrina que se analizado en el transcurso de la investigación con conexidad acerca del tema de la C.T.S., origen, evolución y fin.

Aplicabilidad: La investigación cuenta con una hipótesis solidada colaborada con la formulación de la pregunta y la propuesta legislativa que va permitir reconocer la Compensación por tiempo de servicio como un seguro desempleo para los trabajadores sea cual fuere su jornada laboral.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

TABLA 1

1. ¿SABE QUE FUNCION CUMPLE LA CTS EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA?

Descripción	fi	%
A	17	34
D	4	8
TA	21	42
TD	4	8
NO	4	8
Total	50	100

Fuente: elaboración propia (2019)

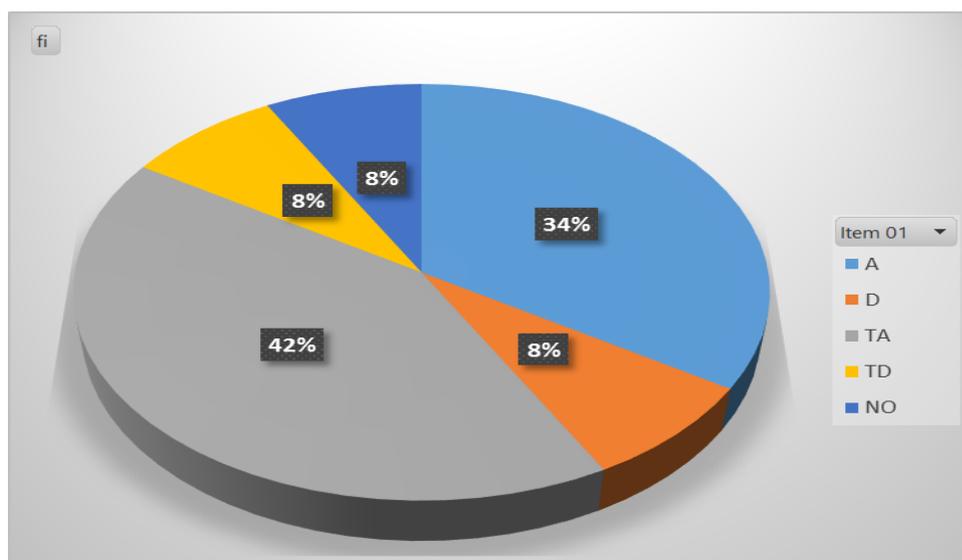


Figura 1 ¿sabe usted que función cumple la CTS en la en la Legislación Laboral Peruana?

COMENTARIO DE LA FIGURA 1

Respecto de la pregunta si ¿sabe usted que función cumple la CTS en la legislación Laboral Peruana?, los resultados fueron: un 42% está totalmente de acuerdo, 34% está de acuerdo, el 8% está en desacuerdo, el 8% está totalmente en desacuerdo y el 8% opto por no opinar.

TABLA N° 2

**2. ¿CREE USTED QUE LA CTS CUMPLE CON SU FUNCION COMO
RETRIBUCION NO REMUNERATIVA DE PREVISION DE
CONTINGENCIAS?**

Descripción	fi	%
A	26	52
NO	22	44
TA	2	4
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

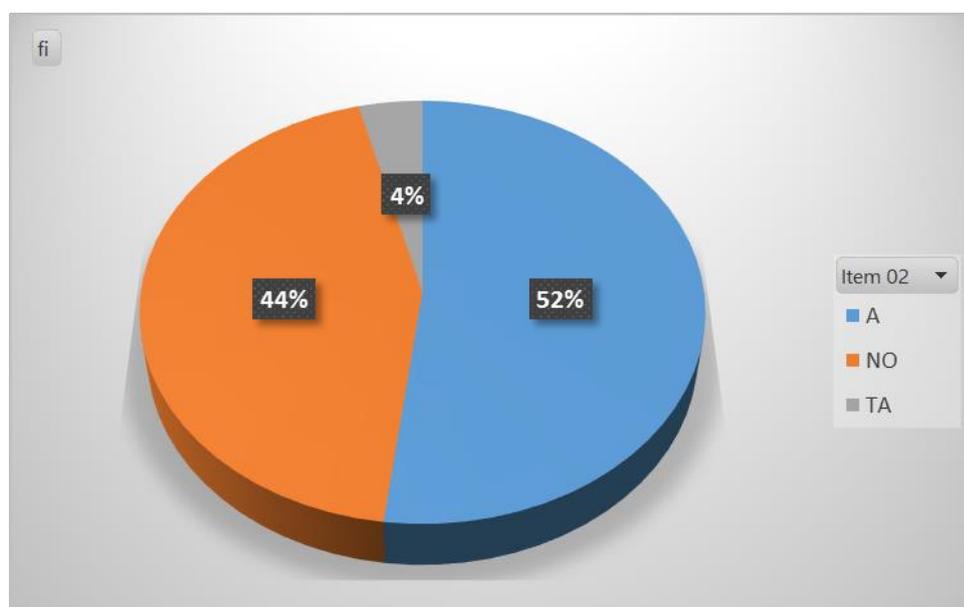


Figura 2. ¿Cree usted que la CTS cumple con su función de retribución remunerativa de previsión de contingencias?

COMENTARIO DE LA FIGURA 2:

Respecto de la pregunta, ¿Cree usted que la CTS cumple su función de retribución remunerativa de previsión de contingencia?, los resultados fueron: el 4% está totalmente de acuerdo, el 52% está de acuerdo y el 44% opto por no opinar.

TABLA N° 3

3. ¿ESTA DE ACUERDO CON LOS PRESUPUESTOS QUE SE REQUIERE PARA SER SUJETO RECEPTOR DE LA CTS?

DESCRIPCIÓN	FI	%
A	4	8
D	27	54
NO	14	28
TA	5	10
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

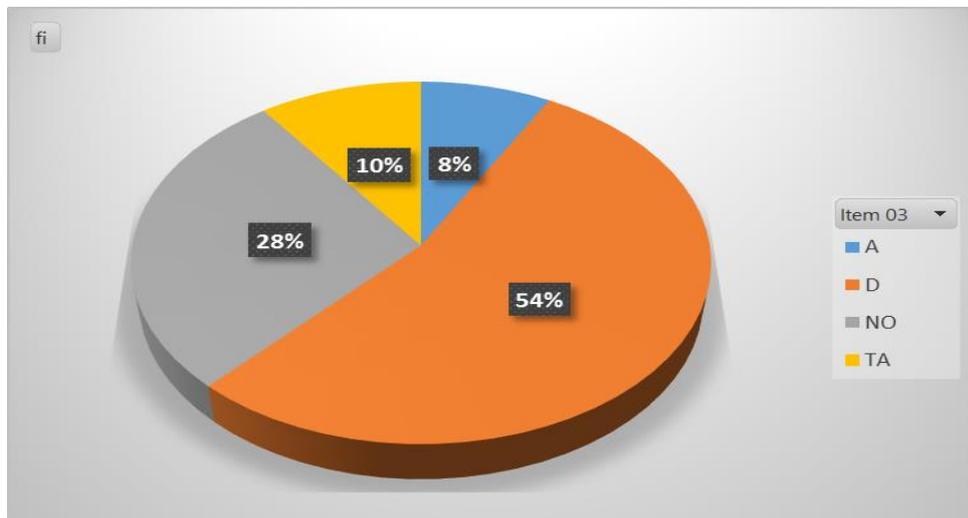


Figura 3. ¿Está de acuerdo con los presupuestos que requiere un trabajador para ser sujeto receptor de la CTS?

Respecto de la pregunta, ¿Está de acuerdo con los presupuestos que requiere un trabajador para ser sujeto receptor de la CTS?, los resultados fueron: el 10% está totalmente de acuerdo, el 8% está de acuerdo 28% está totalmente de acuerdo y el 54% opto por no opinar.

TABLA N° 4

4. ¿SE DEBERÍA MODIFICAR EL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650 QUE REGULA LA CTS, YA QUE ESTE BENEFICIO SE LES OTORGAN SOLO A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN UNA JORNADA 20 HORAS SEMANALES Y/O 4 HORAS DIARIAS?

Descripción	fi	%
A	10	20
D	8	16
TA	31	62
TD	1	2
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

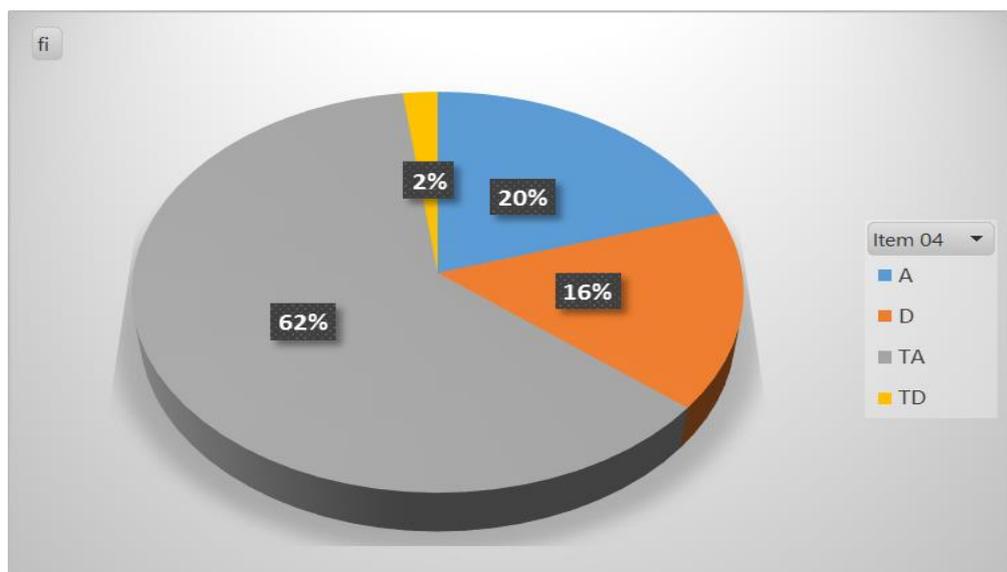


Figura 4. ¿Se debería modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS, ya que este beneficio se les otorga solo a los trabajadores que laboran una jornada 20 horas semanales y/o 4 horas diarias?

COMENTARIO DE LA FIGURA 4. Respecto de la pregunta 4, ¿Se debería modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS, ya que este

beneficio se le otorga solo a los trabajadores que laboran una jornada 20 horas semanales y/o 4 horas diarias?, los resultados fueron: 62% está totalmente de acuerdo, 20% está de acuerdo, 16% está en desacuerdo y 2% está en total desacuerdo

TABLA N°5

5. ¿CREE USTED QUE LA CTS CUMPLE CON LA NATURALEZA JURÍDICA O LA CAUSA POR LA CUAL FUE CREADA-PREVISIÓN DE CONTINGENCIAS?

Descripción	fi	%
A	20	40
D	4	8
TA	9	18
TD	6	12
NO	11	22
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

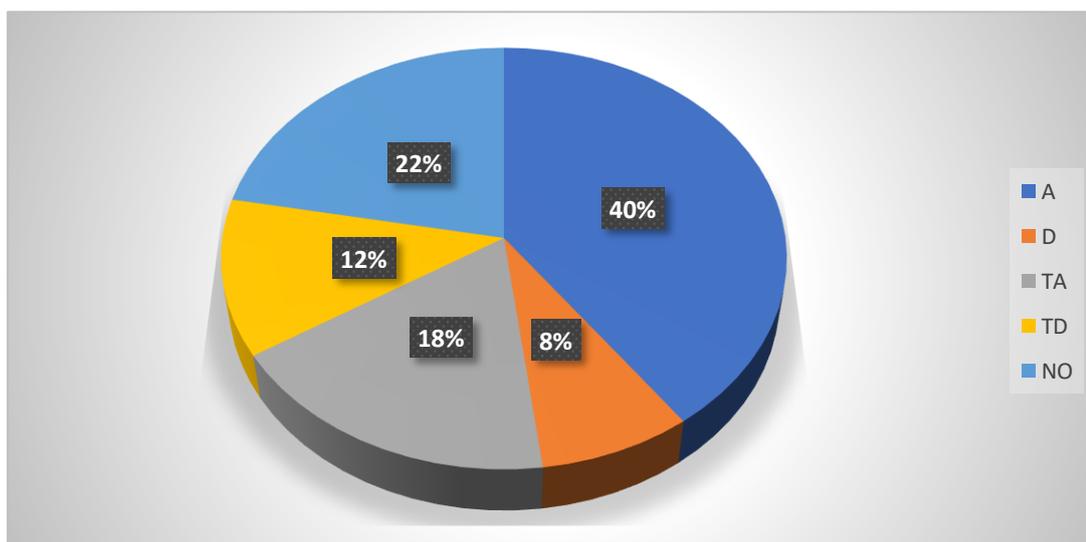


Figura 3 ¿Cree usted que la CTS cumple con la naturaleza jurídica o la causa por la cual fue creada-previsión de contingencias?

COMENTARIO DE LA FIGURA 5. Respecto de la pregunta 5, ¿Cree usted que la CTS cumple con la naturaleza jurídica o la causa por la cual fue creada-

previsión de contingencias?, los resultados fueron: 18% está totalmente de acuerdo, 40% está de acuerdo, 8% está en desacuerdo, 12% está en total desacuerdo y 22% prefirió no opinar.

TABLA N° 6

6. ¿CONSIDERA USTED QUE SE VULNERA EL DERECHO A PERCIBIR CTS A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN UNA JORNADA SEMANAL DE 20 HORAS?

Descripción	fi	%
A	15	30
D	16	32
NO	6	12
TA	9	18
TD	4	8
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

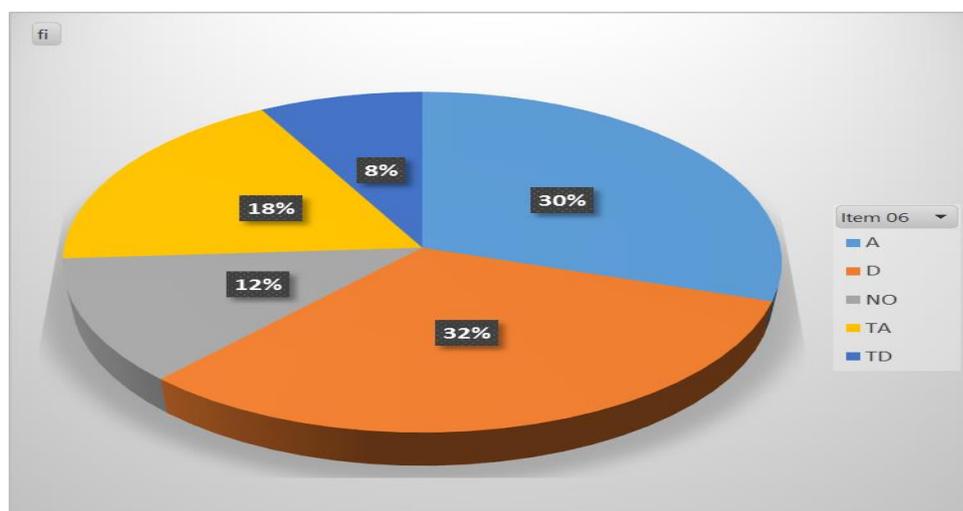


Figura 4. ¿Considera usted que se vulnera el derecho a percibir CTS a los trabajadores que laboran una jornada semanal de 20 horas?

COMENTARIO DE LA FIGURA 6. Respecto de la pregunta 6, ¿Considera usted que se vulnera el derecho a percibir CTS a los trabajadores que laboran una

jornada semanal de 20 horas?, los resultados fueron: el 18% está totalmente de acuerdo, 30% está de acuerdo, el 32% está en desacuerdo, el 8% está en total desacuerdo y solo 12% decidió no opinar.

Fuente: Elaboración propia (2019)

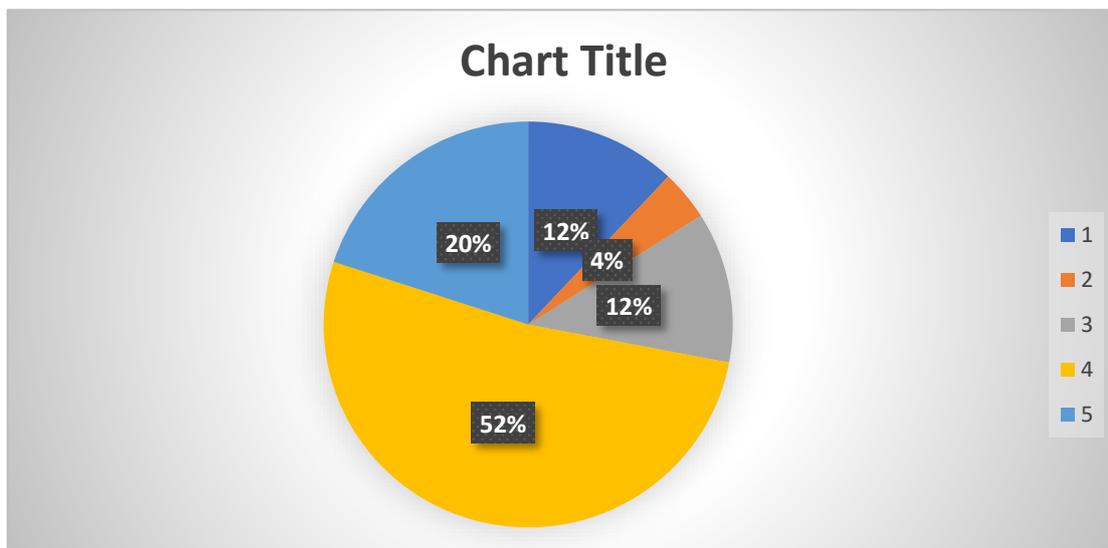


Figura 5. FIGURA 7. ¿Opina que la implantación de la "CTS general" tendrá una buena aceptación en el mercado laboral por los empleadores que contraten a tiempo parcial o jornada laborales de menor tiempo?

NO	10	20
Total	50	100

Respecto de la pregunta 7, ¿Opina que la implantación de la "CTS general" tendrá una buena aceptación en el mercado laboral por los empleadores que contraten a tiempo parcial o jornada laborales de menor tiempo? los resultados fueron: 12% está totalmente de acuerdo, 12% está de acuerdo, 4% está en desacuerdo, 52% está en total desacuerdo y 20% prefirió no opinar.

TABLA N° 8

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA CTS CUMPLE FUNCIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL?

Descripción	fi	%
A	20	40

D	5	10
NO	8	16
TA	8	16
TD	9	18
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

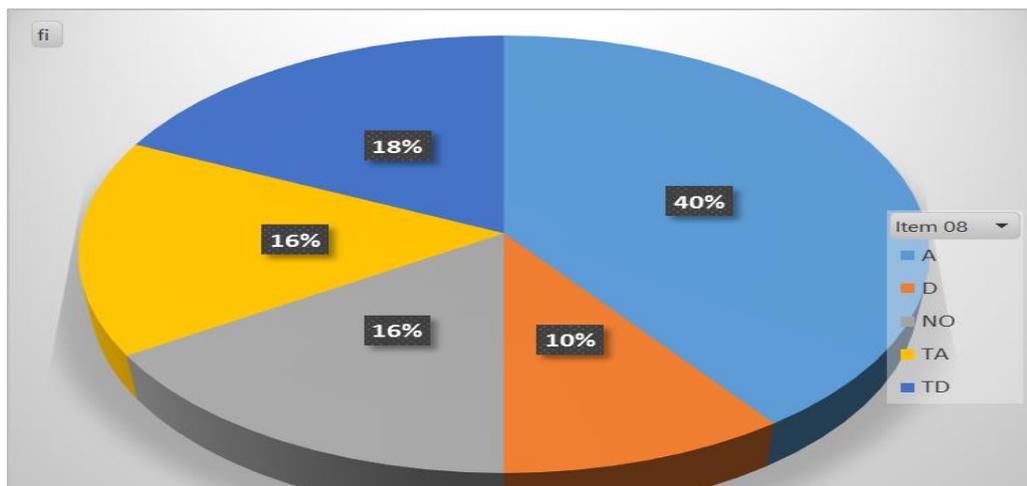


Figura 6. ¿considera usted que la CTS cumple función de un seguro de desempleo en nuestra legislación nacional?

Respecto de la pregunta 8, ¿Opina que la implantación de la "CTS general" tendrá una buena aceptación en el mercado laboral por los empleadores que contraten a tiempo parcial o jornada laborales de menor tiempo? los resultados fueron: 16% está totalmente de acuerdo, 40% está de acuerdo, 10% está en desacuerdo, 18% está en total desacuerdo y 16% prefirió no opinar.

TABLA N° 9

9. ¿DEBERÍA EFECTUARSE CHARLAS A LOS TRABAJADORES PARA QUE TOMEN CONOCIMIENTO ACERCA DE LA ENTREGA, CÁLCULO Y FUNCIÓN DE LA CTS?

Descripción	fi	%
A	21	42

D	4	8
NO	2	4
TA	23	46
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

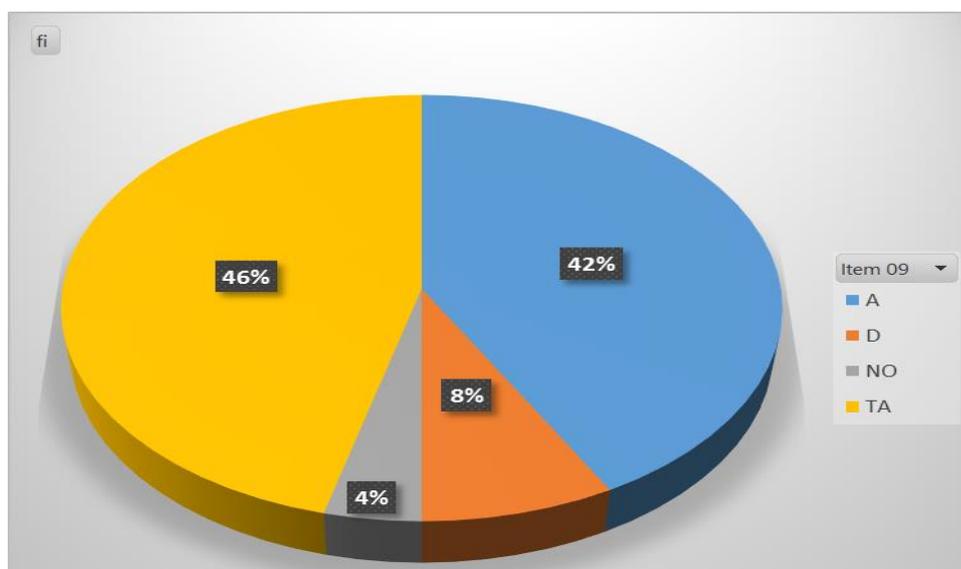


Figura 9 ¿Debería efectuarse charlas a los trabajadores para que tomen conocimiento acerca de la entrega, cálculo y función de la CTS?

COMENTARIO DE LA FIGURA 9: Respecto de la pregunta 9 ¿Debería efectuarse charlas a los trabajadores para que tomen conocimiento acerca de la entrega, cálculo y función de la CTS?, los resultados fueron: 46% está totalmente de acuerdo, 42% está de acuerdo, 8% está en desacuerdo y 4% prefirió no opinar.

TABLA N° 10

10. ¿DEBERÍA ENTREGARSE EL CTS PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS TRABAJADAS PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN CON UNA JORNADA MENOR DE 20 HORAS SEMANALES Y/O 4 H/D?

Descripción	fi	%
-------------	----	---

A	29	58
D	1	2
NO	1	2
TA	19	38
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

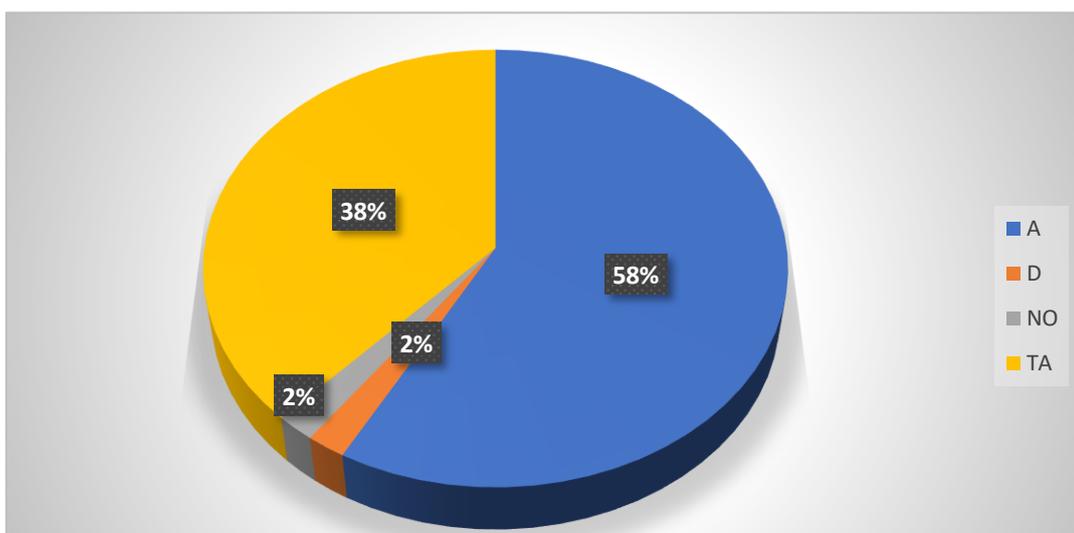


Figura 7. ¿Debería entregarse el CTS proporcional, en función a las horas trabajadas para los trabajadores que laboran con una jornada menor de 20 horas semanales y/o 4 h/d?

COMENTARIO DE LA FIGURA 10: Respecto de la pregunta 10 ¿Debería entregarse el CTS proporcional, en función a las horas trabajadas para los trabajadores que laboran con una jornada menor de 20 horas semanales y/o 4 h/d? los resultados fueron: 38% está totalmente de acuerdo, 58% está de acuerdo, 2% está en desacuerdo y 2% prefirió no opinar.

TABLA N° 11

11. ¿CONSIDERA USTED QUE NOS ENCONTRAMOS EN UNA COYUNTURA SOCIAL QUE HAGA POSIBLE LAS REFORMAS LABORALES DE LOS CONTRATOS PART-TIME O DE JORNADAS LABORALES MENORES A 20 HORAS SEMANALES?

Descripción	fi	%
A	14	28
D	16	32
NO	12	24
TA	8	16
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

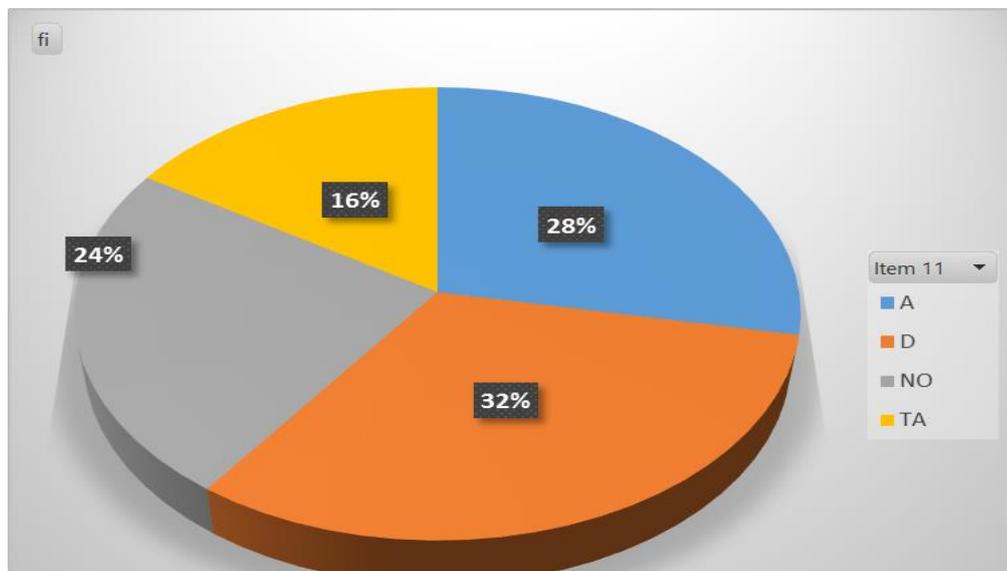


Figura 9. *¿Considera usted que nos encontramos en una coyuntura social que haga posible las reformas laborales de los contratos part-time o de jornadas laborales menores a 20 horas semanales?*

COMENTARIO DE LA FIGURA 11: Respecto de la pregunta 11. ¿Considera usted que nos encontramos en una coyuntura social que haga posible las reformas laborales de los contratos part-time o de jornadas laborales menores a 20 horas semanales? Los resultados fueron: 16% está totalmente de acuerdo, 28% está de acuerdo, 32% está en desacuerdo y 24% prefirió no opinar.

Fuente: Elaboración propia (2019)

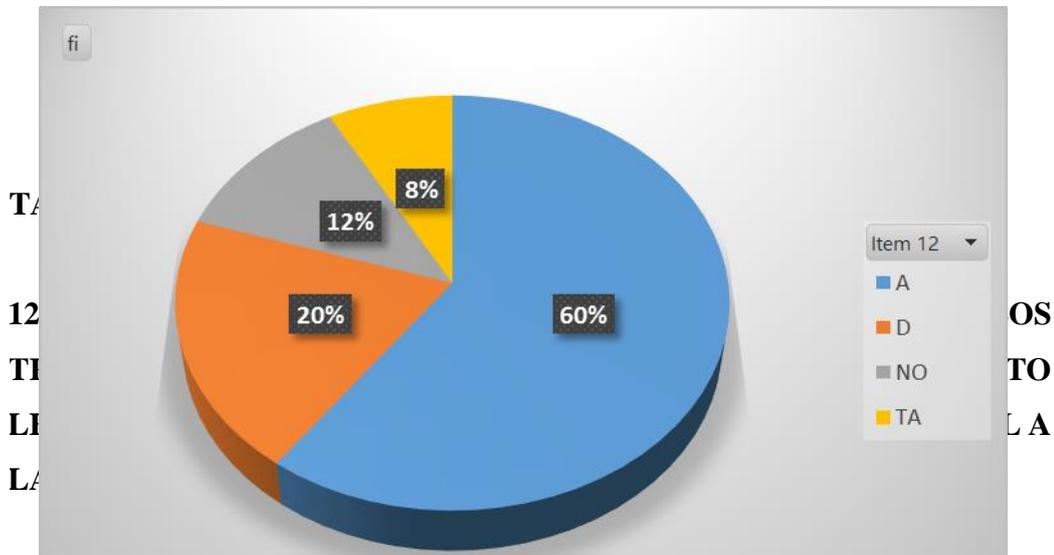


Figura 10. ¿La falta de reconocimiento de la CTS a los trabajadores descrito por el art. 4 del decreto legislativo N° 650 vulnera el derecho constitucional a la igualdad?

NO	4	8
TA	4	8
Total	50	100

COMENTARIO DE LA FIGURA 12: Respecto de la pregunta 12. ¿La falta de reconocimiento de la CTS a los trabajadores descrito por el art. 4 del decreto legislativo N° 650 vulnera el derecho constitucional a la igualdad? Los resultados fueron: 8% está totalmente de acuerdo, 60% está de acuerdo, 20% está en desacuerdo y 12% prefirió no opinar.

TABLA N° 13

13. ¿CREE USTED QUE ESTA REFORMA MEJORARÍA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES?

Descripción	fi	%
A	2	4
D	29	58
NO	2	4
TA	3	6

TD	14	28
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

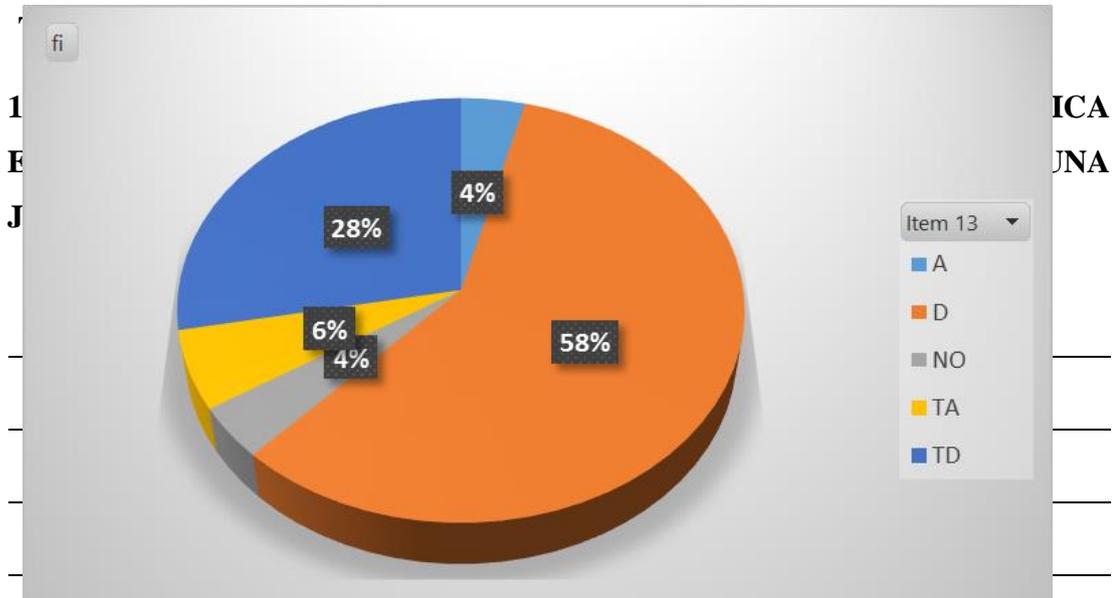


Figura 11. *¿Cree usted que esta reforma mejoraría el rendimiento laboral de los trabajadores?*

Total | **50** | **100**

COMENTARIO DE LA FIGURA 13: Respecto de la pregunta 13. ¿Cree usted que esta reforma mejoraría el rendimiento laboral de los trabajadores? Los resultados fueron: 6% está totalmente de acuerdo, 4% está de acuerdo, 58% está en desacuerdo, 28% está en total desacuerdo y 4% prefirió no opinar.

Fuente: Elaboración propia (2019)

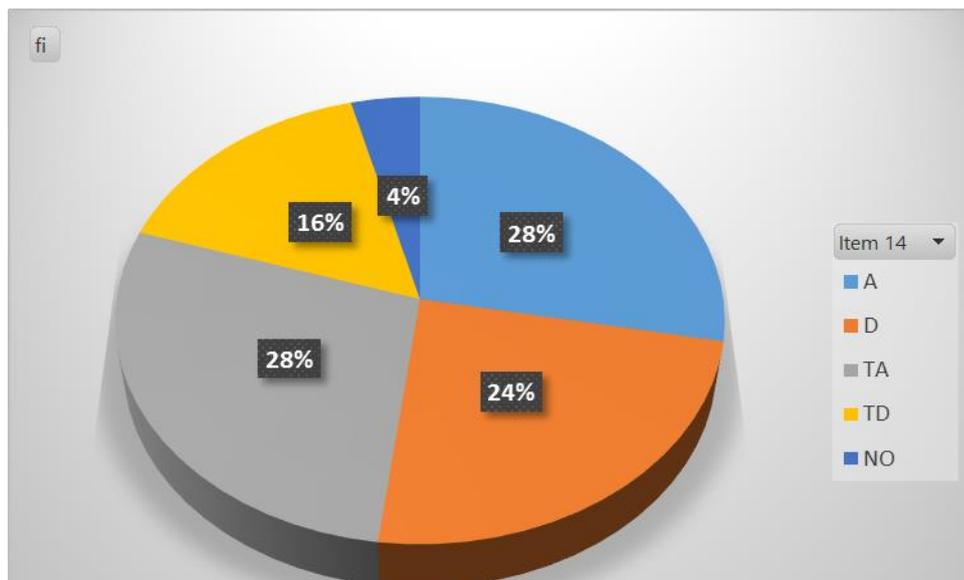
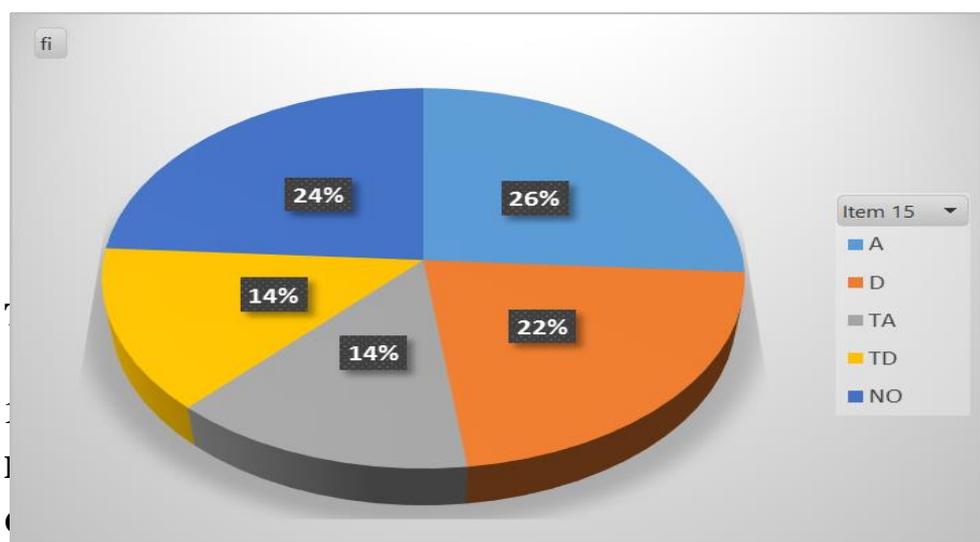


Figura 12. ¿Considera usted necesaria la creación de una política estatal a la protección de los trabajadores con una jornada menor a 20 horas semanales y los part-time?

COMENTARIO DE LA FIGURA 14: Respecto de la pregunta 14 ¿Considera usted necesaria la creación de una política estatal a la protección de los trabajadores con una jornada menor a 20 horas semanales y los part-time? Los resultados fueron: 28% está totalmente de acuerdo, 28% está de acuerdo, 24% está en desacuerdo, 16% está en total desacuerdo y 4% prefirió no opinar.

Fuente: Elaboración propia (2019)



COMO LOS DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO?

Descripción	fi	%
A	13	26
D	11	22
TA	7	14
TD	7	14
NO	12	24
Total	50	100

Figura 13 ¿Usted cree que nuestro ordenamiento jurídico laboral regula dispositivos jurídicos sin tomar en cuenta las normas internacionales, en este caso como los de Organización Internacional de Trabajo?

COMENTARIO DE LA FIGURA 15: Respecto de la pregunta 15. ¿Usted cree que nuestro ordenamiento jurídico laboral regula dispositivos jurídicos sin tomar en cuenta las normas internacionales, en este caso como los de Organización Internacional de Trabajo? Los resultados fueron: 14% está totalmente de acuerdo,

26% está de acuerdo, 22% está en desacuerdo, 14% está en total desacuerdo y 24% prefirió no opinar.

TABLA N° 16

16. ¿CONSIDERA USTED A LA FIGURA JURÍDICA DE LA CTS COMO BENEFICIO SOCIAL DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO?

Descripción	fi	%
A	6	12
D	20	40
TA	5	10
TD	7	14
NO	12	24
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

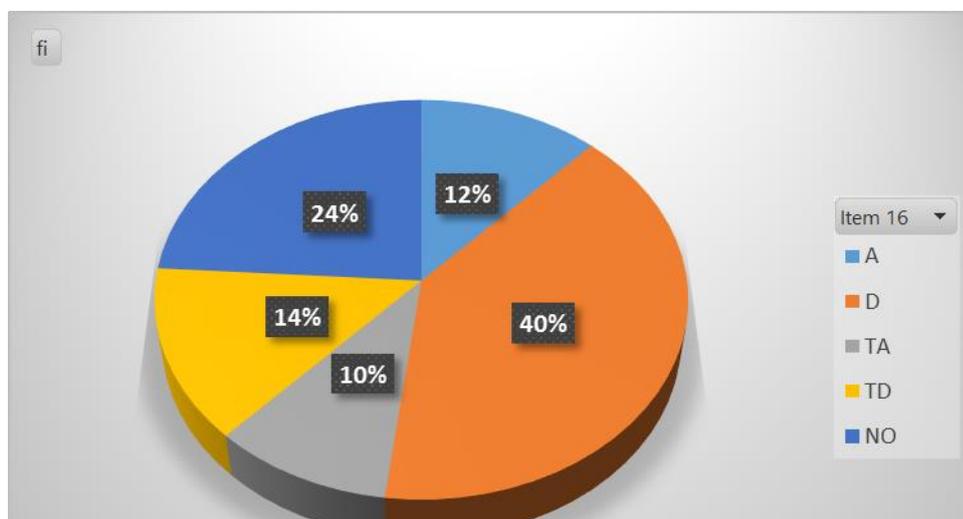


Figura 14. ¿Considera usted a la figura jurídica de la CTS como beneficio social de carácter no remunerativo?

COMENTARIO DE LA FIGURA 16: Respecto de la pregunta 16. ¿Considera usted a la figura jurídica de la CTS como beneficio social de carácter no remunerativo?,

Los resultados fueron: 10% está totalmente de acuerdo, 12% está de acuerdo, 40% está en desacuerdo, 14% está en total desacuerdo y 24% prefirió no opinar.

TABLA N° 17

17. ¿CONSIDERA QUE EL RECONOCIMIENTO DE LA CTS A TODOS LOS TRABAJADORES SIN EXCEPCIÓN BENEFICIA A LOS INTERESES DEL TRABAJADOR ANTE UN EVENTUAL CESE DEL MISMO?

Descripción	fi	%
A	24	48
D	4	8
NO	4	8
TA	14	28
TD	4	8
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

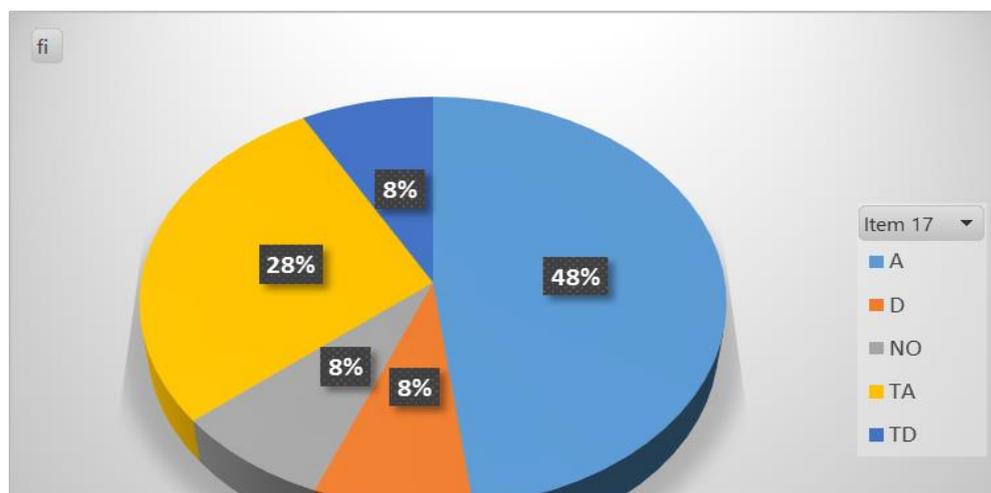


Figura 15. ¿Considera que el reconocimiento de la CTS a todos los trabajadores sin excepción beneficia a los intereses del trabajador ante un eventual cese del mismo?

COMENTARIO DE LA FIGURA 17: Respecto de la pregunta 17. ¿Considera que el reconocimiento de la CTS a todos los trabajadores sin excepción beneficia a los

intereses del trabajador ante un eventual cese del mismo?, Los resultados fueron: 28% está totalmente de acuerdo, 48% está de acuerdo, 8% está en desacuerdo, 8% está en total desacuerdo y 8% prefirió no opinar.

TABLA N°18

18. ¿CREE USTED QUE CUANDO SE REALICE LA DEDUCCIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES, EN ESTE CASO DE LA CTS, SE HAGA EN BASE A UNA REMUNERACIÓN EN ESPECIE, ¿DEBE SER VALIDADO Y CERTIFICADO POR LA AUTORIDAD FISCALIZADORA DE TRABAJO CORRESPONDIENTE?

Descripción	fi	%
A	23	46
D	2	4
NO	13	26
TA	12	24
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

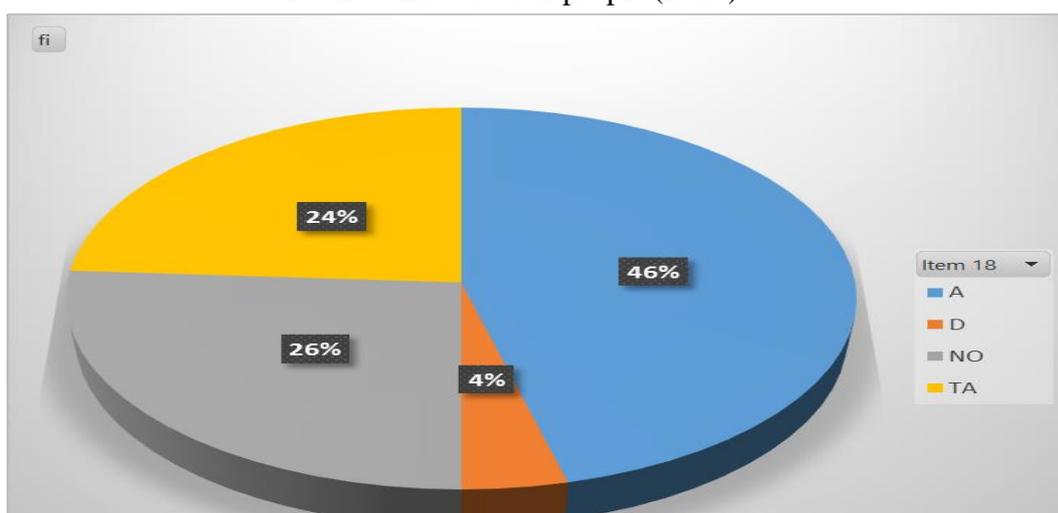


Figura 16. ¿Cree usted que cuando se realice la deducción de los beneficios sociales, en este caso de la CTS, se haga en base a una remuneración en especie, debe ser validado y certificado por la autoridad fiscalizadora de trabajo correspondiente?

COMENTARIO DE LA FIGURA 18. ¿Cree usted que cuando se realice la deducción de los beneficios sociales, en este caso de la CTS, se haga en base a una remuneración en especie, debe ser validado y certificado por la autoridad fiscalizadora de trabajo correspondiente? Los resultados fueron: 24% está totalmente de acuerdo, 46% está de acuerdo, 4% está en desacuerdo, y 26% prefirió no opinar.

TABLA N° 19

19. ¿SE DEBERÍAN DAR BENEFICIOS TRIBUTARIOS A LOS EMPLEADORES QUE RECONOZCAN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE MANERA OPORTUNA, ASÍ COMO LA ADECUADA CAPACITACIÓN DE SUS TRABAJADORES EN MATERIA LABORAL?

Descripción	fi	%
A	22	44
NO	2	4
TA	22	44
TD	4	8
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

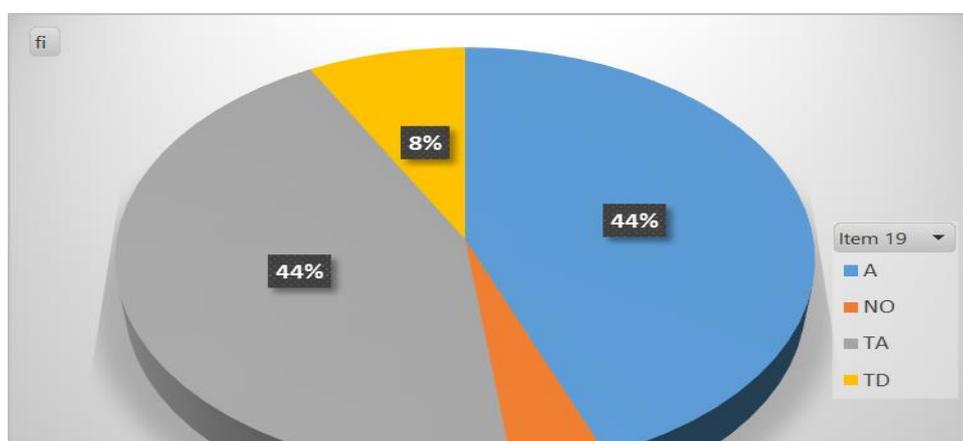


Figura 17. ¿Se deberían dar beneficios tributarios a los empleadores que reconozcan los beneficios sociales de manera oportuna, así como la adecuada capacitación de sus trabajadores en materia laboral?

COMENTARIO DE LA FIGURA 19. ¿Se deberían dar beneficios tributarios a los empleadores que reconozcan los beneficios sociales de manera oportuna, así como la adecuada capacitación de sus trabajadores en materia laboral? Los resultados fueron: 44% está totalmente de acuerdo, 44% está de acuerdo, 8% está en desacuerdo, y 4% prefirió no opinar.

TABLA N° 20

20. ¿DEBERÍAMOS AJUSTARNOS SIEMPRE A LOS PARÁMETROS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO PARA REALIZAR REFORMAS LABORALES COMO LAS DE RECONOCIMIENTO DE CTS PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN MENOS DE 4 HORAS DIARIAS Y/O 20 HORAS SEMANALES EN EL RÉGIMEN PRIVADO N° 728?

Descripción	fi	%
A	18	36
D	6	12
NO	8	16
TA	12	24
TD	6	12
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia (2019)

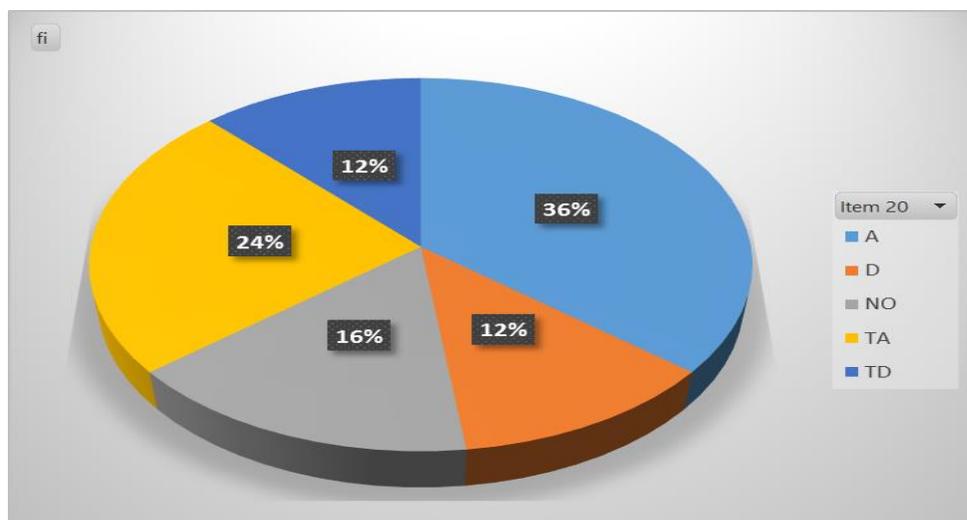


Figura 18. ¿Deberíamos ajustarnos siempre a los parámetros de la Organización Internacional de Trabajo para realizar reformas laborales como las de reconocimiento de CTS para los trabajadores que laboran de 20 horas semanales en el Régimen privado N°728?

COMENTARIO DE LA FIGURA. 20 ¿Deberíamos ajustarnos siempre a los parámetros de la Organización Internacional de Trabajo para realizar reformas laborales como las de reconocimiento de CTS para los trabajadores que laboran de 20 horas semanales en el Régimen privado N°728?, Los resultados fueron: 24% está totalmente de acuerdo, 36% está de acuerdo, 12% está en desacuerdo, 12 está en total desacuerdo y 4% prefirió no opinar.

3.2. Discusión de Datos

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 01, se advierte que un 34% manifiesta estar de acuerdo y un 42% manifiesta estar totalmente de acuerdo, respecto a que conocen la función del beneficio social CTS dentro del ordenamiento jurídico peruano con ello se corrobora que los aplicadores del derecho y especialistas conocen la finalidad de este beneficio social por lo mismo deben de promover su reconocimiento general sin restricciones.

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 2, se tiene que un 52 manifiesta estar de acuerdo y el 4% manifiesta estar totalmente de acuerdo respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) cumple su función como retribución no remunerativa de previsión de contingencias, por otro lado, el 44% prefirió no emitir opinión acerca del tema, esto debido a desconocimiento o porque no consideran que cumpla una función tan importante, siendo algo que tienen que analizar.

De los resultados obtenidos en la tabla N° 3, se tiene que un 54% está en desacuerdo con los presupuestos que estipula la ley de Compensación para ser sujeto receptor de la Compensación por Tiempo de Servicios, dentro de estos considero al trabajar mínimo 20 horas semanales y/o 4 horas diarias, aunado a ello el 28% que prefirió no opinar sobre ello.

De los resultados obtenidos en la tabla N° 4, se tiene que un 62% manifiesta estar completamente de acuerdo y el 20% manifiesta estar de acuerdo, respecto a que es necesario el modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS, ya que este beneficio se le otorgan solo a los trabajadores que laboran una jornada 20 horas semanales y/o a horas diarias, lo cual se encuentra reforzado por lo descrito en.....

De los resultados obtenidos en la tabla N° 5, se tiene que un 20% manifiesta estar de acuerdo y el 18% está totalmente de acuerdo con que la figura jurídica de CTS cumple con la naturaleza jurídica por la cual fue creada de previsión de contingencias, pero también me manifestaron que su reconocimiento a destiempo genera problemas en el desarrollo de la vida del trabajador. Así también, así como también un porcentaje importante prefirió no opinar, por desconocimiento debido a que no sabía cómo responder a la interrogante.

De los resultados obtenidos en la tabla N° 6, se tiene que un 30% manifiesta de estar de acuerdo y 18% manifiesta estar totalmente de acuerdo, respecto a que se vulnera derechos al no reconocer o integrar dentro de los sujetos comprendidos como receptores del beneficio social de la CTS, por otro lado, el 32% está en desacuerdo.

3.3. Aporte Práctico

PROPUESTA

PROYECTO DE LEY N°.....-2019

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650 PARA RECONOCER LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) A TODOS LOS TRABAJADORES SIN EXCEPCION EN EL MARCO JURIDICO LABORAL.

En ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado Peruano y según lo regulado por los artículos 75° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presento a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL:

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650 PARA RECONOCER COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS A TODOS LOS TRABAJADORES SIN EXCEPCIONES EN EL MARCO JURIDICO LABORAL PERUANO.

Artículo 1°.- la presente ley tiene por objeto modificar el **art. 4 del Decreto Legislativo N°650**, para reconocer el beneficio social de compensación por tiempo de servicios a todos los trabajadores sin excepción por jornada laboral.

Artículo 2°.- modifíquese o incorpórese el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 650 – con el siguiente texto:

Estén comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan sin necesidad que cumplan un mínimo de horas trabajadas, misma que será otorgada en base proporcional a las horas laboradas.

Los requisitos y/o parámetros que tendrá la presente norma son:

1. Los trabajadores comprendidos dentro de este beneficio son los mismos que estipula la Decreto Legislativo N° 650 en su art. 4 y 5, así como los presupuestos de los trabajadores para que se encuentren como tal dentro del régimen privado estipulado en el Decreto Legislativo N°728.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El art. 4 del D.L. 650 – Ley de Compensación por tiempo de servicios, regula el reconocimiento de compensación por tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al

régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N°689, respecto del reconocimiento del beneficio social de compensación por tiempo de servicios. Partiendo de ello lo que se busca es proponer la modificatoria del art. 4 del D.L. 650 para reconocer el beneficio social de compensación por tiempo de servicios (CTS) a todos los trabajadores sin excepción bajo la premisa de su naturaleza de previsión de contingencias.

La Constitución Política del Perú en su art. 24 señala que el pago de los beneficios sociales es de carácter prioritario por parte del empleador sobre cualquier otra obligación que tenga este con su trabajador, además se señala en el art. 22 que el trabajo es un medio de realización para la persona; en base a lo mencionado anteriormente se puede inferir que la compensación por tiempo de servicios se le debe reconocer a todos los trabajadores sin excepción, partiendo también de que este constituye una figura jurídica de previsión de contingencias, bajo esa premisa todos los trabajadores sin importar su jornada laboral se encuentran en peligro del cese de sus labores por lo mismo a todos se les debería reconocer. Siendo la Constitución del Perú el más alto nivel en normas del Estado, se debe procurar seguir lo descrito por el mismo, a ello sumado lo mencionado por la Organización Internacional de Trabajo que procura que todos los estados tengan un seguro de desempleo mismo que en su homólogo peruano sería la Compensación por Tiempo de Servicios.

Mostrando esta problemática se presenta este proyecto de ley que tiene por objeto reconocer a todos los trabajadores su Compensación por Tiempo de Servicios, para que de esta forma no pueda ser vulnerados sus derechos de rango constitucional, aunado a ello a su derecho a la igualdad.

IV. CONCLUSIONES

1. Existe una gran parte de los trabajadores peruanos en calidad de informal, aunado a ello, se muestra que la CTS con su función de

prevención de contingencias es de gran aporte para poder ayudar a subsistir al trabajador en caso de desvincularse de su empleador, pero existe una evidente desprotección por los presupuestos que regula la ley para los trabajadores con una jornada menor a 4 horas diarias.

2. Los factores influyentes para el reconocimiento de la CTS en los trabajadores no son lo suficiente para justificar su reconocimiento solo cuando se cumpla una determinada jornada laboral, ya que el derecho laboral debe velar por la máxima protección al trabajador y basarse en el principio de igualdad para todos, por ello es que en la investigación se formuló aporte científico el proyecto de ley de la modificatoria del art. 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650.
3. Diseñar el reconocimiento de la CTS en función a las horas laboradas es la manera más precisa de proteger los derechos laborales de todos los trabajadores sin excepción por jornada laboral, en base principio protector y de igualdad, siempre buscando el mayor beneficio para el trabajador, como en la legislación chilena, Colombiana y Boliviana.
4. Al modificar el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 650, los efectos jurídicos que producirán son no solo de mayor protección con el cese del trabajador en caso de que no cumpla con el requisito de laboral una jornada mínima de 4 horas diarias en el régimen laboral de la actividad privada, también traerá el apoyo de los especialistas en materia laboral y el cumplimiento de los principios del derecho laboral a cabalidad, mejorando el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país.
5. Es viable la modificación del art. 4 del decreto legislativo N° 650 para otorgar Compensación por Tiempo de servicios a los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias y/o 20 horas semanales ya que el 62% de la muestra encuestada está totalmente de acuerdo con la modificación.

V. RECOMENDACIONES

1. Se debe proceder a implementar una política de difusión para el conocimiento de los de trabajadores del sector privado acerca de los beneficios laborales, entre ellos su

monto y cálculo, para blindar de saberes al personal acerca de la importancia de la legislación laboral, y de esta manera evitar que se siga vulnerando la labor que realizan estos, ya que no son reconocidos dentro del beneficio de la CTS para la prevención de contingencias por el despido solo por un impedimento de jornal laboral.

2. Se debe implementar paneles, seminarios, talleres y otros, con la finalidad de difundir el conocimiento sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores sin importar su jornal laboral en nuestra legislación nacional.
3. Resulta relevante la regularización del pago de CTS a los trabajadores con un jornal laboral menor a cuatro horas diarias o 20 horas semanales, sin necesidad de cambiar la figura jurídica, ya que esto podría generar confusión e inestabilidad, aunado a ello el acto inconstitucional que se considere solo a unos trabajadores como sujetos de este beneficio contenido en el Decreto Legislativo N°650. Para ello esta tesis se puede tomar como punto de partida para poder dar inicio a este cambio.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Andina. (2018). *Andina " agencia peruana de noticias"*. Recuperado de Chiclayo: 132 trabajadores del sector Educación laboran informalmente. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-chiclayo-132-trabajadores-del-sector-educacion-laboran-informalmente-733079.aspx>
- Andina. (2019). *Andina "Agencia Peruana de Noticias"*, Sancionan a azucarera Tután por incumplir con normas laborales. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-sancionan-a-azucarera-tuman-incumplir-normas-laborales-727026.aspx>

- Arce Ortiz, E. (2018). *El "Laberinto Normativo" del contrato a tiempo parcial*. Obtenido de El "Laberinto Normativo" del contrato a tiempo parcial. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/17337/17622>
- Borrajo Dacruz, E. (2002). *Introducción al derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Buenrostro, J. (2019). <https://actualidad.rt.com/opinion/javier-buenrostro/313810-reforma-laboral-mexicana-nuevo-modelo>. Obtenido de La reforma laboral mexicana: Un nuevo modelo de sindicalismo. Recuperado de <https://actualidad.rt.com/opinion/javier-buenrostro/313810-reforma-laboral-mexicana-nuevo-modelo>
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba Editores.
- Casación N° 1681-2012-Arequipa, emitida por la Corte Suprema
- Coloma, D. F. (2003). *"Seguro de desempleo: Teoría, evidencia y una propuesta"*. Santiago de Chile: SDREE.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero, 1917. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de : http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (C 175), 24 de junio, 1994. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175
- Duran Valverde, F. (2007). *Nuevas estrategias para extender la protección en salud*. Lima: San Marcos.
- El Carabobeño. (2019). *El Carabobeño*. Obtenido de Sindicalistas llaman a trabajadores a mantenerse movilizados por libertad de Venezuela. Recuperado de <https://www.el-carabobeno.com/sindicalistas-llaman-a-trabajadores-a-mantenerse-movilizados-por-libertad-de-venezuela/>
- El Comercio. (2019). *El Comercio*. Obtenido de 20 organizaciones sindicales y gremiales participaron en la marcha por el Día del Trabajo, en Ambato. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-organizaciones-sindicales-ambato-tungurahua.html>
- El Peruano. (2019). *Mayor rigor ante los casos de discriminación laboral*. Obtenido de Mayor rigor ante los casos de discriminación laboral. recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-mayor-rigor-ante-casos-discriminacion-laboral-79099.aspx>

- El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (5 de diciembre de 1991). *Ley N° 24.013. Por la cual se expide la Ley de Empleo*. Recuperado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Freixes, T. (1986). *La Constitucion Laboral*. Madrid: MTSS.
- Gestion. (2018). *Gestion*. Obtenido de Más de la mitad de la población laboral en el Perú no tiene beneficios sociales. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/300-docentes-colegios-particulares-lima-sur-laboran-derechos-laborales-245635>.
- Gómez Escobar, S. (2018) Régimen económico del contrato de trabajo en Diaz Granados Quimbaya, L. y Perafán del Campo, E. (Ed.), *Derecho Laboral en Colombia* (1ra ed., pp. 95-136). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Guerrero, V. A. (2012). *Manual de derecho de trabajo*. Lima: Jurídica Grijley.
- Gutierrez Bazan, L. J. (2016). El reconocimiento de los beneficios laborales respecto de los trabajadores con jornada laboral de cuatro horas diarias. *El reconocimiento de los beneficios laborales respecto de los trabajadores con jornada laboral de cuatro horas diarias*. Lima, Lima, Peru.
- Gutierrez Bazan, L. J. (2016). El Reconocimiento de los Beneficios Laborales respecto de los trabajadores con Jornada laboral de cuatro horas diarias. *El Reconocimiento de los beneficios laborales respecto de los trabajadores con jornada laboral de cuatro horas diarias*. Lima, Lima, Perú.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Ciudad de México.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Cuarta edición.
- Huaman Estrada, E. N. (2012). El Contrato Laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana. deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulacion nacional. *ITA IUS ESTO*, 6.
- Islas Garollo, V. (2005). *Sistemas proteccion a desempleados en los paises de la OEA* . Lima, Lima, Perú: CIMT.
- La República*. (23 de Abril de 2021). *Retiro CTS 2021: ¿cuándo se paga, quiénes pueden cobrarlo y calcula el monto? Retiro CTS 2021*. obtenido de: <https://larepublica.pe/datos-lr/actualidad/2021/04/20/cts-2021-cuando-se-paga-como-calcular-el-monto-y-ultimas-noticias-retiro-de-cts-en-peru-atmp/?ref=lre>
- Ley Federal del Trabajo, 1 de abril, 1970. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal

- [del Trabajo.pdf](#)
- Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, 08 de octubre, 2008. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Recuperado de: http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2019/LEY_PROTECCION_FOMENTO_EMPLEO_DF_13_11_2015.pdf
- Ley 20.684, del 23.08.2013, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Establece Plazo para Otorgamiento del Finiquito del Contrato de Trabajo – Chile
- Linares, F. W. (1962). El Nuevo Texto del Código del Trabajo de Chile. La Universidad, (1-4).
- Londoño-Upegui, L. y Mejía Ortega, L. (2019) Desempleo y protección social: el caso colombiano. Rev. Fac. Nac. Salud Pública; 37(3), 54-63.
- Llamo Corrales , L. J. (2016). *"Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda, Chiclayo-2016.* Chiclayo, Lambayeque, Perú: Universidad Señor de sipán.
- Macera , D. (2018). *El comercio.* Obtenido de Calidad laboral: Los problemas que no permiten alcanzarla: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/calidad-laboral-problemas-permiten-alcanzarla-noticia-508898>
- Marín Vega, M. (2004). *La reforma laboral en América.* Obtenido de Fundamento jurídicos a favor de la implementación de un seguro de desempleo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF
- Neves Mujica, J. (1993). *El contenido negocial: la compleja relacion entre la ley y el convenio colectivo.* Lima: IDL.
- Neves Mujica, J. (1997). *Introducción al derecho del trabajo.* Lima: Ara.
- Nieves Medina, C. G. (2016). “¿UTOPIA?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL EN EL PERU”. “¿UTOPIA?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL EN EL PERU”. Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Nunjar Rosario, F. d. (2017). Fundamento jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú. *Fundamento jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú.* Trujillo, La Libertad, Perú.

- NTN 24. (2019). *La mujer venezolana lleva el mayor peso de la crisis humanitaria*. Obtenido de La mujer venezolana lleva el mayor peso de la crisis humanitaria. Recuperado de <https://www.ntn24.com/america-latina/venezuela/la-mujer-venezolana-lleva-el-mayor-peso-de-la-crisis-humanitaria-107078>
- Nunjar Rosario, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF
- Nunjar Rosario, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF
- Núñez, A. A. (2015). *“La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena*. Santiago - Chile: Universidad de Chile.
- Paredes Silva, S., & Mamani Galindo, E. (2017). NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA 2016. *NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA 2016*. Arequipa, Sachaca, Perú.
- Perales, J. (2010). Regulación del contrato a tiempo parcial y principio de no discriminación . *Regulación del contrato a tiempo parcial y principio de no discriminación* . Chiclayo, Chiclayo , Perú.
- Patiño, M. (2018). *¿Cómo funciona la CTS en otros países de la región?* Obtenido de Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tu-dinero/funciona-cts-otros-paises-region-nndc-249037-noticia/?ref=gesr>
- Perú21. (2019). *Trabajadores de Reniec alistan paro indefinido ante recorte de beneficios laborales*. Obtenido de Huelga nacional indefinida que iniciará el próximo 8 de mayo desde las 8:30 horas, debido al recorte de pago de haberes, laudos laborales y modificación de los contratos. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/trabajadores-reniec-alistan-paro-indefinido-recorte->

beneficios-laborales-475712

- Perú21. (2019). *Trabajadores del Banco de la Nación iniciarán huelga este lunes*. Obtenido de Perú21. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/banco-nacion-trabajadores-iniciaran-huelga-lunes-13-mayo-nndc-477582>
- Poder Judicial del Peru. (2018). *Consulta de Expedientes Judiciales*. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>
- Pozzo, E. (2019). *El Cronista*. La OIT proyecta un crecimiento del desempleo en Argentina. Recuperado <https://www.cronista.com/economiapolitica/La-OIT-proyecta-un-crecimiento-del-desempleo-en-la-Argentina-en-2019-20190213-0030.html>
- Prensa Latina. (2019). *Prensa Latina "Agencia Informatica Latinoamericana"*. Obtenido de Trabajadores en Colombia marchan por la paz y mejoras laborales. Recuperado de <https://www.prensa-latina.cu/index.php?o=rn&id=273700&SEO=trabajadores-en-colombia-marchan-por-la-paz-y-mejoras-laborales>
- Quesada Segura, R., & otros, y. (1998). *Manual de Derecho de Trabajo*. madrid: Centro de estudios Ramón Areces.
- Quispe Limpe, L. G. (2017). LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO. *LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO*. Cusco, Cusco, Peru.
- RPP noticias. (2017). *RPP Noticias*. Más del 80% de los jóvenes trabajan en informalidad en Lambayeque. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/mas-del-80-de-los-jovenes-trabajan-en-informalidad-en-lambayeque-noticia-1081158>
- RPP Noticias. (2017). *RPP Noticias*. Gerencia Regional de Trabajo y Sunafil inician proceso de transferencia. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/gerencia-regional-de-trabajo-y-sunafil-inician-proceso-de-transferencia-noticia-1087755>
- RPP Noticias. (2018). *RPP Noticias*. Obtenido de Inspectores de Sunafil inician huelga indefinida por incumplimientos laborales. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/inspectores-de-sunafil-inician-huelga-indefinida-por-incumplimientos-laborales-noticia-1131900>
- Saldaña Taboada, H. J. (2016). *"Efectos de la contratacion laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Peru"*. Trujillo, La Libertad, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

- Sánchez, P. C., & Sánchez, A. M. (1979). *Legislacion de la construccion y del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Plus Ultra.
- Sierra Coymat, E. (1974). Auxilio de cesantía en el sector privado colombiano. *Estudios De Derecho*, 33(85), 57-109.
- Solozabal, J. (1991). Algunas cuestiones basicas de la teoria de los derechos fundamentales. *Revista de Estudios Políticos*, 92.
- Suarez Quintana , R. O. (2018). EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES PART TIME. *EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES PART TIME*. Pimentel, Chiclayo, Perú.
- Tirado Prieto, J. K. (2018). Tesis: "Los beneficios sociales de los bajo el regimén 728LOS TRABAJADORES PART TIME. *EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES PART TIME*. Pimentel, Chiclayo, Perú.
- Tirado Prieto, J. K. (2018). Tesis: "Los beneficios sociales de los bajo el regimén 728 de las municipalidades en el Perú: caso Municipalidad distrital de La Esperanza-Trujillo, 2017.". *Los beneficios sociales de los bajo el regimén 728 de las municipalidades en el Perú: caso Municipalidad distrital de La Esperanza-Trujillo, 2017*. Esperanza, Trujillo, La Libertad.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Toyama , J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú - Un enfoque Teorico - practico*. Lima - Perú: Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: El buho E.I.R.L.
- Valenzuela Paterakis, T. (2019). *Telesur HD*. Trabajadores en Chile critican nueva reforma laboral de Piñera. Recuperado de <https://www.telesurtv.net/news/reforma-laboral-chile-pinera-20190508-0033.html>
- Vega Guayambal, Y. (2018). Más de 800 trabajadores de recojo de basura en Chiclayo por paro indefinido de obreros. *La Republica*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1379503-800-t-basura-chiclayo-paro-indefinido-obreros>
- Villacorta Chumbe, R. D. (2012). *"empirismos normativos de la libre disponibilidad de la CTS en el Distrito de Chiclayo"*. Chiclayo, Lambayeque, Perú: Universidad

Señor de Sipán.

Villegas , P. (2019). *The New York Times*. Congreso mexicano otorga derechos laborales a personas trabajadoras del hogar. Recuperado de:<https://www.nytimes.com/es/2019/05/15/trabajadores-del-hogar-ley/>

ANEXOS



APROBACIÓN DE TESIS PARA SUSTENTACIÓN POR EL
JURADO

EL DR. Carlos Palomino Guerra,

APRUEBA La Tesis: "PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS
C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS
PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ"

PRESENTADA POR: BACH. Angel Ricardo Chanamé Flores

Chiclayo, de mayo del 2021.

 Palomino Guerra
Abogados

Carlos Palomino Guerra
ICAL 2201

Dr. Carlos Palomino Guerra

CE. N° 2201

Chiclayo, 01 de Julio del 2021

Quien suscribe:

Dr. Vidal Ayora Linares

Juzgado Laboral NLP- Chiclayo

AUTORIZA: Permiso para aplicación de encuesta en función de la tesis de investigación, denominado: "PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ"

Por el presente, el que suscribe Dr. Vidal Ayora Linares, trabajador en el Modulo Corporativo Laboral NLP, AUTORIZO a **el alumno**: CHANAMÉ FLORES ANGEL RICARDO, con DNI N° 48784090, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado: PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ, para que se aplique la entrevista para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba. De quien solicita. Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Dr. Vidal Ayora Linares

DNI N°: 16678800

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA

PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ.

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados para averiguaciones en forma de cuadro. Marca con (x) aspa la respuesta que considere.

TD: Totalmente Desacuerdo	1	D: Desacuerdo	2	NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
A: De Acuerdo	4	TA: Totalmente de acuerdo	5		

N°	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿Sabe que función cumple la CTS en la legislación laboral peruana?					
02	¿Cree usted que la CTS cumple con su función como retribución no remunerativa de previsión de contingencias?					
03	¿Conoce los presupuestos que requiere un trabajador para ser sujeto receptor de la CTS?					
04	¿Se debería modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS, este beneficio que se les otorgan a los trabajadores que laboran una jornada de 20 horas semanales y/o 4 horas diarias?					
05	¿Cree usted que la CTS cumple con su naturaleza jurídica o la causa por el cual fue creada-previsión de contingencias?					
06	¿Considera usted que se vulnera el derecho a percibir CTS de los trabajadores que laboran una jornada semanal menor de 20 horas diarias?					
07	¿Opina que la implantación de la "CTS general" tendrá una buena aceptación en el mercado laboral para los empleadores que contraten a tiempo parcial o jornadas laborales de menor tiempo?					
08	¿Considera usted que la CTS cumple la función de un seguro de desempleo en nuestra legislación nacional?					

09	¿Debería efectuarse charlas corporativas a los trabajadores para que tomen conocimiento acerca de la entrega, cálculo y función de la CTS?					
10	¿Debería otorgarse el CTS proporcional y no total en función a las horas laboradas para los trabajadores que laboran con una jornada de 20 horas semanales y/o 4 h/d?					
11	¿Considera usted que nos encontramos en una coyuntura social que haga posible reformas laborales de los contratos part-time o de jornadas labores menores a 20 horas semanales?					
12	¿La falta del reconocimiento de la CTS a los trabajadores descrito por el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 vulnera el derecho constitucional a la igualdad?					
13	¿Cree usted que esta reforma mejoraría el rendimiento laboral de los trabajadores?					
14	¿Considera usted necesaria la creación de una política estatal dirigida a la protección de los trabajadores con una jornada menor a 20 horas semanales y los part-time?					
15	¿Usted cree que nuestro ordenamiento regula normas sin tomar en cuenta las normas internacionales?					
16	¿Considera usted a la figura jurídica de CTS como beneficio social de carácter no remunerativo?					
17	¿El ordenamiento jurídico laboral privado actual sobreprotege al trabajador?					
18	¿Cree usted que cuando se realice la deducción de los beneficios sociales, en este caso de la CTS, se haga en base a una remuneración en especie, debe ser certificado y validado por la autoridad fiscalizadora de trabajo correspondiente?					
19	¿Se deberían dar beneficios tributarios a los empleadores que reconozcan los beneficios sociales de manera oportuna, así como la adecuada capacitación de sus trabajadores en materia laboral?					
20	¿Deberíamos ajustarnos siempre a los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo para realizar reformas laborales como las del reconocimiento de CTS para los trabajadores que laboran menos de 20 horas semanales en el régimen laboral privado N° 728?					

R. Carrizosa
 Juez del Segundo
 Juzgado laboral
 Ricardo Angel Núñez Carrategui

JURISPRUDENCIA

EXPEDIENTE	03715-2016-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	TELLO ESQUIVES EDWIN ALEXIS
DEMANDADO	CENTRO DE RIESGOS COMERCIALES S.A.C.
MATERIA	PAGO DE BENEFICIOS LABORALES
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	HENRY AYALA FARFAN

Que en la sentencia del Poder Judicial del Peru (2018) que recae en N° de expediente 03715-2016-0-1706-JR-LA-02, el criterio del juez es determinar el tipo de contrato (plazo indeterminado o determinado) para fijar que beneficios laborales le corresponde; así como también un segundo elemento, el jornal laboral, en el que estan los que cumplen una jornada de trabajo de 8 horas, que es el máximo legal u ordinario, y a los que a nuestra legislación los denominan a tiempo parcial que son los de menos de 4 horas diarias; es decir que para fijar si tienes el derecho de percibir ciertos beneficios sociales, tienes que cumplir cierta cantidad de horas, lo que en criterio objetivo debería ser en base al tiempo laborado.

Ya que la presente tesis expone el tema del reconocimiento de los beneficios sociales, se muestra de forma notoria que existe una clara desigualdad y desprotección con respecto a los que que trabajan la jornada ordinaria de 8 horas diarias con los que laboran tiempo parcial o un jornal laboral menor de 4 horas diarias o 20 horas semanales, así mismo indica que el empleador no tiene la obligación del porque indicar ese jornal laboral, es decir, que el trabajo sin importante el jornal es de igual importancia.

Según el Expediente N° 01683-2008-PA/TC los contratos part-time o de tiempo parcial son más flexibles, pero a la vez tambien establece como formalidad que sea por escrito, y que tiene todos los beneficios de un trabajador de tiempo ordinario, salvo el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios para los trabajadores que laboran menos de cuatro horas, lo cual fue comentado lineas arriba en el Convenio 44 de la OIT, que se debería considerar a todos los trabajadores por igual, sin límite de jornal laboral, de tal manera que el juzgador no límite de reconocer este derecho laboral que debería ser general, dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada, establecido en el art. 4 de Decreto Supremo 001-97-TR.

Finalmente describe a la CTS como un beneficio social de prevención de contingencias que se genera a partir del cese del trabajador. Es así que dentro del caso se comprobó que el trabajador laboraba más de 4 horas diarias y 20 horas semanales, siendo que bajo ese criterio se le reconoció sus beneficios laborales, de lo contrario, el juzgador se hubiera limitado a dar cumplimiento a la ley. Bajo este caso se muestra claramente que el empleador aprovecha esta norma para no reconocer un derecho que debería ser general, bajo el principio de igualdad y por que todo trabajo sin importar su jornal laboral, constituye en importante y esencial.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “PROPONER EL RECONOCIMIENTO DE LAS C.T.S PROPORCIONAL, EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORADAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE :</p> <p style="text-align: center;">Compensación por Tiempo de Servicios</p>	<p>¿carencia de un seguro de prevención de contingencias o CTS para los trabajadores que laboran una jornada menor a 4 horas pertenecientes al Régimen Privado 728, derecho que es excluido en este tipo de contratación, vulnerando el derecho de los trabajadores a</p>	<p>El reconocimiento de la C.T.S. proporcional a las horas laboradas para los trabajadores con una jornada laboral menor a 4 horas diarias o 20 horas semanales del régimen privado 728 protegería los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú a través del principio protector (art.23), ya que esto</p>	<p>GENERAL: (1)</p> <p>Incorporar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas, modificando el art. 4 del Decreto Legislativo N°650 para proteger los derechos laborales de los trabajadores que</p>
<p>DEPENDIENTE:</p> <p style="text-align: center;">Trabajadores con una jornada</p>			

<p>laboral menor a 4 horas diarias o 20 horas semanales</p>	<p>tener un seguro de prevención de contingencias sin excepción por jornal laboral?</p>	<p>brindaría mayor seguridad social al trabajador en el caso de producirse la ruptura del vínculo laboral.</p>	<p>laboran menos de 4 horas diarias y/o 20 horas semanales en el Perú.</p> <p>ESPECÍFICOS: (3 O 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el estado actual de los derechos laborales, desde el marco de la CTS en el Perú. 2. Identificar los factores influyentes para el reconocimiento de CTS en el Perú. 3. Diseñar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a bases teóricas constitucionales e
---	---	--	---

			<p>internacionales que de sustento a la propuesta.</p> <p>4. Estimar los resultados que generará la implantación del reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú.</p>
--	--	--	---