



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR  
TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES  
PART TIME EN EL PERÚ**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor**

**Bach. Vera Llatas Moises**

**<https://orcid.org/0000-0002-0122-8686>**

**Asesor**

**Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragón**

**<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>**

**Línea de Investigación**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## **APROBACION DEL JURADO**

---

Dr. Failoc Piscoya Dante Roberto

**PRESIDENTE**

---

Dra. Vera Esteves Sonia Beatriz

**SECRETARIA**

---

Dra. Barturen Mondragón Eliana Maritza

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación con todo mi cariño, y de una manera muy especial a mis sobrinos Anthuan Vera, Kiyari Vera, April Vera, Mateo Vera, Fernanda Vera; ya que actualmente son el motivo de seguir con el objetivo de alcanzar mis metas.

Gracias Dios por concederme a los mejores sobrinos y que sean mi principal motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por estar presente en mis momentos más difíciles y gloriosos; a mis padres Héctor y Shirley que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica, y a toda mi familia por ofrecerme el amor y calidez de una verdadera familia unida.

## RESUMEN

Se presenta en esta oportunidad la tesis denominada “RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PART TIME EN EL PERU”, la misma que es una investigación de tipo mixta, en razón que se han analizado doctrina y jurisprudencia, así como también se ha aplicado una encuesta para recabar opiniones de expertos en el tema; el diseño es no experimental. Se ha tenido como objetivo principal determinar la necesidad del reconocimiento de la CTS a los trabajadores part time, para posteriormente emitir una propuesta que ayude a solucionar los problemas en torno a la vulneración de los derechos de estos trabajadores. De la aplicación de la encuesta como instrumento de recolección de datos se han podido obtener importantes resultados, en donde los informantes señalan que en la actualidad los trabajadores part time presentan recorte injustificado en cuanto al reconocimiento de derechos y beneficios, uno de ellos es la CTS, la misma que por mandato de ley no les corresponde. Se percibe que existen distintos factores que influyen para que a los trabajadores part time no se les reconozcan sus derechos, tales como la CTS, los principales son los factores legales, dentro de los cuales tenemos a el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral, asimismo también tenemos factores económicos, pues esta situación favorece a las grandes empresas por lo tanto el estado hará muy poco por reformarla, y finalmente tenemos los factores sociales.

**PALABRAS CLAVE:** *Compensación por tiempo de servicios, contratos part time, trabajadores, derechos laborales.*

## ABSTRACT

On this occasion, the thesis called "RECOGNITION OF COMPENSATION FOR TIME OF SERVICES TO PART TIME WORKERS IN PERU" is presented, which is a mixed type investigation, because doctrine and jurisprudence have been analyzed, as well as a survey has been applied to gather opinions from experts on the subject; the design is non-experimental. The main objective has been to determine the need for the recognition of the CTS for part-time workers, to later issue a proposal that helps to solve the problems around the violation of the rights of these workers. From the application of the survey as a data collection instrument, important results have been obtained, where the informants point out that currently part-time workers present unjustified cuts in terms of the recognition of rights and benefits, one of them is the CTS, the same that by mandate of law does not correspond to them. It is perceived that there are different factors that influence part-time workers not to have their rights recognized, such as the CTS, the main ones are legal factors, among which we have the TUO of the Time Compensation Law. Services and the TUO of the Productivity and Labor Competitiveness Law, we also have economic factors, as this situation favors large companies, therefore the state will do very little to reform it, and finally we have social factors.

**KEY WORDS:** *Compensation for time of services, part-time contracts, workers, labor rights.*

## INDICE

APROBACION DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	15
1.1. Realidad problemática .....	15
1.1.1. Contexto internacional .....	16
1.1.2. Contexto nacional.....	17
1.1.3. Contexto local .....	20
1.2. Trabajos previos .....	22
1.2.1. Contexto internacional .....	22
1.2.2. Contexto nacional.....	24
1.2.3. Contexto local .....	26
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	27
1.3.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	27
1.3.1.1. Antecedentes .....	28
1.3.1.2. Definición .....	28
1.3.1.3. Finalidad .....	29
1.3.1.4. Características .....	29
1.3.1.5. Regulación .....	30
1.3.1.6. Requisitos para percibir la CTS .....	30
1.3.1.7. Trabajadores excluidos de la Ley de CTS .....	30
1.3.1.8. Libre disponibilidad de la CTS .....	31

1.3.2.	Contrato a Tiempo Parcial (PART TIME).....	32
1.3.2.1.	Definición .....	32
1.3.2.2.	Características .....	32
1.3.2.3.	Principios rectores.....	34
1.3.2.4.	Beneficios excluidos en los contratos a tiempo parcial .....	35
1.3.3.	Igualdad y diferenciación respecto del otorgamiento de la CTS a los trabajadores a tiempo parcial.....	36
1.4.	Formulación del problema.....	38
1.5.	Justificación e importancia .....	38
1.6.	Hipótesis .....	39
1.7.	Objetivos.....	40
1.7.1.	Objetivo general .....	40
1.7.2.	Objetivos específicos.....	40
II.	MATERIAL Y METODO .....	42
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	42
2.1.1.	Tipo de investigación .....	42
2.1.2.	Diseño de investigación. ....	42
2.2.	Variables y Operacionalización.....	42
2.2.1.	Definición de las variables .....	42
2.2.2.	Operacionalización de las variables .....	43
2.3.	Población y Muestra. ....	44
2.3.1.	Población.....	44
2.3.2.	Muestra.....	44
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	45
2.4.1.	Técnicas.....	45



2.4.2.	Instrumentos .....	46
2.4.3.	Validez y confiabilidad .....	47
2.5.	Procedimientos de análisis de datos. ....	47
2.6.	Criterios éticos.....	47
2.7.	Criterios de rigor científico.....	48
III.	RESULTADOS .....	50
3.1.	Tablas y figuras .....	50
3.2.	Discusión de resultados .....	70
3.3.	Aporte práctico .....	75
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	81
4.1.	Conclusiones.....	81
4.2.	Recomendaciones .....	82
	REFERENCIAS .....	85
	ANEXOS .....	91
	Matriz de consistencia .....	92
	Instrumento .....	93
	Instrumento de validación.....	95
	Jurisprudencia .....	103

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> ¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios? .....	50
<b>Tabla 2</b> ¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios? .....	51
<b>Tabla 3</b> ¿Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR? .....	52
<b>Tabla 4</b> ¿Considera usted que el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?.....	53
<b>Tabla 5</b> ¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, ya que de esta forma se estimularía la inversión privada en nuestro país?.....	54
<b>Tabla 6</b> ¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?.....	55
<b>Tabla 7</b> ¿Cree usted que la situación actual obliga las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores? .....	56
<b>Tabla 8</b> ¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?.....	57
<b>Tabla 9</b> ¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?.....	58
<b>Tabla 10</b> ¿Considera usted que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time? .....	59

<b>Tabla 11</b> ¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, a efectos de que estos también puedan disponer libremente de sus fondos en caso de crisis económica? .....	60
<b>Tabla 12</b> Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿cree usted que el estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?.....	61
<b>Tabla 13</b> ¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador? 62	
<b>Tabla 14</b> ¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?.....	63
<b>Tabla 15</b> ¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?.....	64
<b>Tabla 16</b> ¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos a tiempo parcial, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?.....	65
<b>Tabla 17</b> ¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.? .....	66
<b>Tabla 18</b> ¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste? .....	67
<b>Tabla 19</b> ¿Considera usted que se debería modificar el art. 4 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de que los trabajadores part time tengan derecho a la CTS?.....	68
<b>Tabla 20</b> ¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral? .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> ¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios? .....	50
<b>Figura 2</b> ¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios? .....	51
<b>Figura 3</b> ¿Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR? .....	52
<b>Figura 4</b> ¿Considera usted que el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?.....	53
<b>Figura 5</b> ¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada? .....	54
<b>Figura 6</b> ¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?.....	55
<b>Figura 7</b> ¿Cree usted que la situación actual obliga las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores? .....	56
<b>Figura 8</b> ¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?.....	57
<b>Figura 9</b> ¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?.....	58
<b>Figura 10</b> ¿Considera usted que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time? .....	59

<b>Figura 11</b> ¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, a efectos de que estos también puedan disponer libremente de sus fondos en caso de crisis económica? .....	60
<b>Figura 12</b> Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿cree usted que el estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?.....	61
<b>Figura 13</b> ¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador? .....	62
<b>Figura 14</b> ¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?.....	63
<b>Figura 15</b> ¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?.....	64
<b>Figura 16</b> ¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos a tiempo parcial, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?.....	65
<b>Figura 17</b> ¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.? .....	66
<b>Figura 18</b> ¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste? .....	67
<b>Figura 19</b> ¿Considera usted que se debería modificar el art. 4 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de que los trabajadores part time tengan derecho a la CTS?.....	68
<b>Figura 20</b> ¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral? .....	69

**I**  
**INTRODUCCION**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Desde hace unas décadas atrás, se presentó en nuestro país el fenómeno denominado flexibilización laboral, y fue a raíz de esto que se empezaron a crear distintas modalidades contractuales, como por ejemplo la contratación administrativa de servicios, los contratos temporales y los contratos de tiempo parcial, los últimos que son materia de estudio en la presente investigación.

Los contratos de tiempo parcial o part time, se crearon con la finalidad de brindar oportunidades de trabajo a los jóvenes estudiantes, a las madres de familia y a otras personas que por motivos de tiempo no podían trabajar en horario completo; si bien este tipo de contratación beneficiaba a este sector de la sociedad, también trajeron consigo beneficios para los empleadores, que en su mayoría son grandes empresas, tales como supermercados por ejemplo, ya que estos contratos recortaban los derechos laborales de los trabajadores, dentro de estos derechos se encuentra la compensación por tiempo de servicios, el cual también tiene a calidad de beneficio laboral.

La compensación por tiempo de servicios según nuestra legislación vigente, solo les corresponde a aquellos trabajadores que labores más de 4 horas diarias, en ese sentido a los trabajadores part time no les corresponde el derecho a percibir este beneficio; lo cual a consideración del investigador resulta algo injustificado, puesto que la jornada laboral no determina la condición de trabajador de una persona, solo determina sus remuneraciones, horarios, y el otorgamiento proporcional de los derechos que por su condición de tal le corresponde. En ese sentido considero, que al negarles este derecho a los trabajadores par time, se están vulnerando derechos constitucionales, tales como la igualdad, por ejemplo, además que el trabajador al quedar desempleado no tiene un seguro o fondo desempleo con el cual proteger a tu familia hasta que consiga un nuevo trabajo. Es por ello que se les debería otorgar este derecho en atención a los preceptos constitucionales establecidos.

### 1.1.1. Contexto internacional

En **España**, Cerem International Business School (2017), cita a Mario Salinas quien menciona que los contratos de trabajo de tipo part time son aquellos que se acuerdan con las empresas para que los trabajadores presten sus servicios durante cierta cantidad reducida de horas ya sean estas anuales, mensuales o diarias, las cuales en suma sean inferiores a las que se laboran bajo los alcances de un contrato de tiempo completo. En ese sentido podemos señalar que, si se ha establecido un total de 48 horas como jornada completa, un contrato part time seria aquel que contiene una jornada inferior a las 48 horas ordinarias. Esto quiere decir que siempre que un contrato sea pactado para realizar una jornada menor a la ordinaria, estaremos frente a un contrato de tiempo parcial, ya sea un contrato de 3 horas, 5 o 7 horas al día.

Es por ello que se señala que estos contratos solo afectan a las jornadas ordinarias de trabajo de una empresa. En ese sentido, los trabajadores de tiempo parcial no tienen por qué verse afectados, ya que para todos rige el derecho de igualdad, por lo tanto, tiene los mismos derechos laborales que los demás trabajadores de tiempo completo

En **Guatemala**, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala (2020), los contratos a tiempo parcial son aquellos en los que los trabajadores realizan una jornada inferior a la ordinaria establecida en cada empresa. Los trabajadores parciales tienen derecho a, entre otros, a las prestaciones sociales, dentro de la cual se encuentra la compensación o indemnización por tiempo servido, la misma que se deposita de forma anual y de manera proporcional a la jornada laborada. Por ello se dice que el trabajo parcial se rige por el principio de proporcionalidad e igualdad.

En **Chile**, según Universia (2020), los trabajos part time son aquellos a los que se dedican menos de 30 horas semanales. Sin embargo, la legislación chilena es bastante rígida con los trabajos part time. Los derechos de un trabajador parcial son los mismos que el de uno de jornada completa.

Los trabajos part time pueden ser una oportunidad para los nuevos jóvenes. Eso sí, un trabajo part time no debe ser sinónimo de precario. Las condiciones de trabajo y



la calidad del mismo deben ser igual que en un trabajo a tiempo completo. Además de dar un sueldo, aportará experiencia y formación al trabajador.

En **Colombia**, Gerencie.com (2020), señala que un trabajador a tiempo parcial es aquel que no presta servicios a tiempo completo, o que no trabaja una jornada completa dentro de la empresa, y dada su singularidad poseen un especial tratamiento respecto del pago de su salario, y demás beneficios sociales. Los trabajadores parciales tienen igual derecho a los derechos laborales y prestaciones sociales que cualquier otro trabajador, aunque este fuere de tiempo completo, la única diferencia radicaría en que la cantidad dineraria de su salario sería inferior proporcional al tiempo laborado. Dentro de dichas prestaciones sociales se encuentra la Compensación por Tiempo de Servicios, la cual está reconocida bajo la denominación de Auxilio de Cesantía.

En **Ecuador**, la Compensación por Tiempo de Servicios está regulada bajo el nombre de Fondo de Reserva. Al respecto Alvarado Luzuriaga Julio, señala que si una persona trabaja menos de 40 horas a la semana tiene la calidad de trabajador a tiempo parcial, y en cuanto a derechos que les asiste, menciona que tiene los mismos derechos que un trabajador que labora una jornada completa, solo que a ellos les corresponden de forma proporcional al tiempo trabajado. (Alvaluz Faq Laboral Ecuador (2020))

En cuanto a los Fondos de Reserva, señala que, los trabajadores de tiempo parcial ganaran su fondo de reserva después de haber cumplido un año calendario de trabajo, sin importar su jornada de trabajo, ya que para esto solo es necesario haber trabajado los 365 días. En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el sistema califica de forma automática el derecho que se tiene para obtener un fondo de reserva, cuando se comprueba que el trabajador tiene o cumple un año de afiliación, mas no evalúa la cantidad de horas trabajadas. Asimismo, se tiene que este periodo es acumulable, en caso se tratara de un trabajador que se ha reincorporado.

### **1.1.2. Contexto nacional**

En el Perú, durante las últimas épocas están aumentando de forma considerable as contrataciones a tiempo parcial, o los contratos part time como también se les suele

denominar. Sin embargo, estos contratos si bien generan oportunidades de trabajo y formalización, tienden a ser precarios, en el sentido de que no reconoce los mismos derechos que se les asiste a los trabajadores de tiempo completo, ocasionando así una situación de desigualdad. En ese sentido uno de los derechos que no se les reconoce a los trabajadores part time, es el de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Al respecto, el Doctor Marcos Suclupe Mendoza, en una entrevista para Actualidad Laboral (2019), nos menciona que los beneficios ya sean de carácter social o laboral que les asisten a un trabajador de tiempo parcial, son aquellos que tiene como requisito una jornada que no sea menor a las 4 horas diarias, de lo contrario estos no les corresponden. Es así que a este tipo de trabajadores no les asisten el reconocimiento y pago de la CTS, la indemnización por despido arbitrario y el descanso vacacional.

Asimismo, El Buho (2019) informa que el Parlamentario Andino, Mario Zúñiga Martínez, realizó una denuncia pública y un llamado al gobierno a efectos de que se evalúe el Régimen Part Time en nuestro país, en razón de que en muchos centros de comidas rápidas y tiendas por departamento que funcionan en la Ciudad de Arequipa y en todo el país en general, se viene abusando de los jóvenes que trabajan bajo la modalidad de tiempo parcial, puesto que simulan este tipo de contratación con la finalidad de no reconocerle derechos laborales a sus trabajadores, y si en caso lo hicieran, lo que hacen es despedirlos, y como son muchos los jóvenes que necesitan el trabajo para pagar sus estudios, lo único que hacen es aceptar esta situación.

Al respecto, LP Pasión por el Derecho (2019), señala que el experto en derecho laboral y socio del estudio Muñoz, César Puntriano Rosas, en una entrevista menciona que no todos los trabajadores gozan de los mismos derechos, así se tiene el caso de los part time, lo cuales, según sus propias palabras, no poseen el derecho a percibir una CTS, porque nuestras normas prevén que para ellos se necesita como mínimo, haber trabajado 4 horas diarias en promedio. Con lo cual, una persona que trabaja 3 horas con 59 minutos no tiene derecho a este beneficio.

A los trabajadores de tiempo parcial se les contrata bajo la modalidad de contrato de tiempo parcial indeterminado, al respecto LP Pasión por el Derecho (2021), informó que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, suscitado los días

24 y 25 de marzo de 2021, en el cual se debatió el tema denominado: La determinación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y los requisitos para la percepción de los beneficios sociales en el supuesto de una jornada inferior a las cuatro horas diarias.

Como conclusión el pleno señaló que la probanza de una desnaturalización de contrato civil o modal tiene que ver con la naturaleza del vínculo laboral mas no con la jornada laboral desarrollada por el trabajador, puesto que lo primero tiene que ver con un aspecto formal mientras que lo segundo esté ligado al cumplimiento de requisitos normativos para la percepción de ciertos beneficios sociales. Por lo tanto, el probar una jornada de trabajo menor a las 4 horas diarias es suficiente para que se nieguen las prestaciones sociales a los trabajadores. Lo cual demuestra que en nuestro país se dividen en dos grupos a los trabajadores de tiempo parcial, por un lado, están los trabajadores de 4 horas a más y por otro los que laboran menos de 4 horas.

Asimismo, tomando como referencia el caso McDonald's en donde dos jóvenes trabajadores murieron mientras realizaban labores en la empresa, Enfoque Derecho (2019) haciendo un análisis de la realidad detrás de los part time, señala que el régimen part time por sí mismo no es malo, ya que lo que busca es generar oportunidades de trabajo estable y formal a todas aquellas personas que por ciertos motivos o circunstancias propias no pueden desarrollar una jornada la boral completa; lo malo es que los empleadores con la finalidad de reducir gastos y costos, les desconocen los trabajadores los derechos y beneficios que por derecho les corresponden. Esto resulta totalmente contrario a la causa por la cual se originaron este tipo de contratos. Asimismo, se tiene que, a través de declaraciones de diversos trabajadores, se supo que, si bien ellos inicialmente son contratados para trabajar cerca de 4 horas como máximo de forma diaria, lo que en realidad ocurre es que después de terminar sus 4 horas de trabajo los obligaban a quedarse más tiempo para realizar tareas de limpieza y otros, sin el pago de horas extra, lo cual hacía que realizaran una jornada de hasta 10 horas diarias.

Si bien el derecho laboral, se caracteriza por garantizar y proteger el derecho o derechos de los trabajadores, con el transcurrir del tiempo este se ha flexibilizado, con el ánimo de poder responder las distintas necesidades que surgen diariamente en

el mercado laboral. Sin embargo, pese a ello, debemos tener siempre presente que bajo ninguna circunstancia se debe justificar la desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo parcial, ya que estos actualmente vulneran los derechos de los trabajadores que laboran bajo este régimen. Necesitamos un verdadero cambio, no cambios que vayan en beneficio del empresariado, sino cambios que beneficien a todo peruano, a todo trabajador que todos los días deben trabajar en condiciones denigrantes y pésimas.

Ahora bien, como se ha mencionado anteriormente, los contratos modales vienen utilizándose de una forma maliciosa y la mayoría tienden a ser precarios, pues no reconocen algunos derechos laborales que le asisten a los trabajadores de tiempo completo. Un claro ejemplo es el caso de Roberto Alvarado, ex trabajador de KFC, detalló que estaba contratado a tiempo parcial, pero que, pese a ello, laboraba como uno de tiempo completo eso era entre 10 a 11 horas, y sin que se le otorguen el abono de la CTS, ni protección contra el despido arbitrario, pues quiera o no él se veía obligado a realizar horas extras bajo la amenaza de despido ante la negativa. (Perú 21, 2019)

### **1.1.3. Contexto local**

En Chiclayo el Diario la Verdad (05 de junio de 2020), informa que decenas de trabajadores que laboran bajo la modalidad de tiempo parcial (part time) en la empresa Ripley de la sucursal Chiclayo se quedaron sin trabajo en esta pandemia. Al respecto los trabajadores que fueron despedidos señalaron que las autoridades del trabajo no se preocupan por los trabajadores de tiempo parcial y no brindan apoyo sobre una posible arbitrariedad de algunas empresas. Ripley es una empresa grande y ejerce sus ventas virtuales, por tanto, puede solventar los sueldos de los trabajadores.

Asimismo, en RPP Noticias (2018), respecto de este tema, la jefa Regional de la SUNAFIL, Vanesa Vagas Chafloque, informó que, durante los dos primeros meses del año 2018, se llegaron a registrar más de 300 denuncias sobre incumplimiento de pago de los beneficios sociales, entre ellos la Compensación por tiempo de servicios.

Como podemos observar, en nuestro país y de forma más específica en nuestro departamento, desde hace mucho tiempo ha existido un bajo nivel de interés por parte de las entidades encargadas de regular y supervisar el ámbito laboral, ello se demuestra en la poca respuesta que se ha obtenido cada vez que surgieron situaciones de vulneración y violación de derechos laborales en las empresas y también en entidades estatales.

En ese sentido y en atención a la problemática que se vivía de forma constante, conforme se señala en la Plataforma digital única del Estado Peruano, Gob.pe (2021), en julio de 2021 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL y la Cámara de Comercio y de Producción de Lambayeque suscribieron un convenio interinstitucional con la finalidad proteger los derechos de trabajadores que prestan servicios en todas las empresas que pertenecen al gremio. En ese sentido, con las acciones que se vienen realizando, se puede observar que poco a poco las entidades del Estado Peruano van tomando interés por la defensa y protección de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, uno de los factores principales en cuanto a la vulneración de los derechos laborales viene a ser la informalidad, ello debido a que, al no existir trabajadores formales o presentes en planillas el empleador tiene carta abierta para no reconocer los derechos del trabajador, en ese sentido las entidades estatales encargadas del sector laboral, han venido realizando esfuerzos para poder fiscalizar estas situaciones y poder regularlas, a efectos de que estas situaciones no se sigan repitiendo.

Respecto a ello, el diario Gestión (2021), informa que en lo que va del año 2021, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha determinado que la cantidad de trabajadores formalizados supera a la cantidad que se registró en el año 2020, ello gracias a que se han implementado varios mecanismos a través de los cuales se pueden presentar denuncias en caso de vulneración de derechos, una de estas herramientas es el aplicativo “verifica tu chamba, todas ellas permiten que se fiscalicen más a las empresas y se puedan formalizar a los trabajadores, lo que significa reducción en el índice de vulneración de derechos laborales. Asimismo, señala que una de las regiones con mayores índices de formalización es Lambayeque,

con un promedio de 10 mil 353 trabajadores incorporados a planillas, en lo que va del año 2021.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Contexto internacional**

En Ecuador, el autor Zamora (2018), en su tesis denominada “La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador”, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Azuay, Ecuador, señala que todos aquellos trabajadores sujetos a los contratos de jornada parcial, gozan de los mismos derechos y garantías establecidas dentro del Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo; es decir se les deberá pagar una remuneración que dependerá de cómo sea su jornada de trabajo y que siempre tendrá un mínimo sectorial establecido por ley, de igual forma se les deberá cancelar todos sus beneficios sociales, todos en parte proporcional debido a que no laboran la jornada completa. Dentro de los beneficios sociales encontramos a los Fondos de Reserva, lo que en nuestro país se le conoce como CTS, este beneficio social, en caso el trabajador sea de tiempo parcial y labore más de un año para el mismo empleador, se le deberá cancelar de forma proporcional lo que le corresponde, conforme lo establece la ley.

Los autores Bernal, Rondón y Melo (2019), en su tesis denominada “La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores”, Facultad de Derecho, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, mencionan que en el futuro un trabajador busca flexibilización en sus horarios de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades, ya que los que buscan trabajos de esa clase son madres, jóvenes estudiantes, entre otros. Para todo trabajador, y especialmente para los jóvenes o Millennials, como son conocidos en el ámbito laboral, para que un trabajo sea visto como deseable, no tiene mucho que ver con los beneficios laborales, sino que lo que ellos buscan de un empleo es que pueda ser flexible en sus horarios de trabajos. Sin embargo, estas necesidades no deben tomarse como oportunidades para quitarles a los trabajadores de tiempo parcial los derechos que legalmente les asisten para poder sostenerse y mantenerse.

Al respecto Souza (2018), en su tesis denominada “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el periodo 2015-2018”, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Abierta Interamericana, Argentina, señala que el aumento del registro de contratos de jornada media, es la consecuencia de los elevados costos que conlleva una jornada completa, sin embargo esto tiene un efecto negativo en todo trabajador pues le restringe derechos. Es por ello que los empleadores con frecuencia negocian esto con los trabajadores para contratarlos por media jornada sin embargo laboran una jornada ordinaria completa, ello en razón de que al registrar un part time sus costos se reducen considerablemente.

Asimismo, Gac (2017), en su tesis denominada “Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE”, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Chile, concluye que ya sea que la CTS sea o no una causa determinante para que se genere la flexibilización en las contrataciones o en los despidos, lo que si resulta importante es que, constituye un tema ampliamente discutido, ya que bajo el sistema de seguridad social, en la actualidad traería consigo muchos daños para el trabajador. Ahora bien, si bien es cierto que la OCDE, como alternativa, ha planteado que se suprima esta prestación social, lo cual se realiza en otros países, estos estados al ser altamente desarrollados poseen un sistema totalmente diferente al de Chile, en razón de existe más protección para los trabajadores frente a los cambios en el mercado laboral. En ese sentido no resulta viable suprimir esta prestación sin que el actual sistema de seguridad social sea replanteado o reformulado.

García, Alzaga y Gorelli (2016), en su tesis denominada “Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial, cotización y consecuencias prestacionales”, Universidad de Zaragoza, España, menciona que cuando nos encontramos en un ambiente de crisis económica como el que se presenta en la actualidad, con altos niveles de desempleo y con un ambiente laboral cada vez repleto de competencia, los contratos part time se convierten en una de las mejores opciones debido a su flexibilidad, lo cual constituye una excelente política generadora de empleo. Es por ello que el autor concluye que resulta de suma importancia modificar la postura de los trabajadores part time en cuanto al sistema

de seguridad social, lo cual se haría replanteando dicha modalidad contractual para generar un sistema de protección social que sea justo.

### **1.2.2. Contexto nacional**

Galarreta (2019), en su tesis denominada “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”, Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, señala que nuestro sistema laboral es de carácter tuitivo, pues presenta como finalidad proteger a los trabajadores del poder absoluto de sus empleadores. En ese sentido se encuentra constituido por dos principios fundamentales tales como el principio protector y el de continuidad laboral, en ese sentido se han previsto varios derechos de carácter tanto cualitativos como cuantitativos, en este último encontramos a la CTS, creándose de esta manera un ambiente de protección en el cual el trabajador no puede verse excluido de ciertos derechos salvo que se trate de causas legales justificables. Pese a ello, actualmente en nuestro país, al entrar en vigencia el ultimo formato laboral, no se toma en consideración lo antes señalado, llegando incluso a tomar como regla general a las que deberían ser excepciones, generando que el único afectado sea el trabajador. Un claro ejemplo de ello son las contrataciones part time, en el cual ninguno de estos trabajadores supera la jornada mínima de 4 horas que es un requisito para percibir ciertos derechos.

Oliva (2020), en su tesis denominada “El contrato a tiempo parcial en el Perú”, Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye que, en cuanto a las prestaciones sociales, nuestra legislación excluye al trabajador part time de la CTS, bajo el argumento de que laboran menos horas que la jornada mínima de 4 horas, salvo ciertas excepciones. Esta exclusión resulta ser contraria a la Constitución, por lo que a los trabajadores bajo este régimen les corresponde percibir este beneficio, lo cual se podría hacer a través de un cálculo de los días trabajados en equivalencia a la jornada completa ordinaria del centro de labor, es decir, se le calcularía el monto a recibir de forma proporcional a las horas trabajadas; lo cual cumple con el objetivo de protección de este beneficio, ya que constituye un soporte del trabajador frente a una circunstancia de vulnerabilidad.

Gayoso (2018), en su trabajo académico denominado “La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la



exclusión de beneficios laborales”, Pontificia Universidad Católica del Perú, señala que no hay fundamento para excluir a los trabajadores part time de ciertos beneficios sociales, lo cual resulta cierto, ya que son la CTS constituye un soporte para los trabajadores cuando se encuentren en desempleo, también debería cubrir a los trabajadores de medio tiempo, ya que al no hacer no solo se trata de una diferenciación injustificada si no que estaríamos ante una situación de desigualdad y discriminación. Ahora bien, ello se debe a que el trabajador de medio tiempo se diferencia de otros de tiempo completo solo por la reducción en su jornada de trabajo, sin embargo, se debe tener en cuenta que todos por igual están en situación de riesgo en cuanto a ser cesados de sus labores, por lo tanto, si una ley busca reducir los efectos que generan los desempleos, no tendría ningún fundamento para separar a unos trabajadores de otros solo por el tiempo de trabajo de estos.

Nieves (2016), en su tesis denominada “¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú.” Universidad Privada del Norte, menciona que, si bien es cierto el sistema laboral en nuestro país se ha ido flexibilizando, ello no debería ser radical, ni mucho menos despojar a algunos trabajadores de los derechos que les corresponden, ya que ello sería una diferencia sin justificación. Ello nos lleva a la conclusión de que el gobierno tendría que reformar su legislación para que, como ente protector de sus ciudadanos, armonice tanto los intereses del trabajador como los del empleador. Si bien el estado ha ido emitiendo normas que reparen los daños causados en los noventas, hasta ahora no se emiten leyes que verdaderamente protejan a los trabajadores.

Quipe (2017), en su tesis denominada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Andina del Cusco, señala que debemos tener presente que la CTS es una prestación social de carácter previsorio puesto que tiene por finalidad proteger a los trabajadores frente a contingencias como el cese o la falta de empleo. Ello nos hace reflexionar sobre el por qué no se puede también proteger a aquellos empleados que trabajen en promedio menos de 04 horas diariamente; por ello teniendo en cuenta los criterios sobre los cuales se otorgan las CTS, considero que debe aplicarse la proporcionalidad para poder determinar cuánto les corresponde a los trabajadores

según su tiempo laborado teniendo como base la remuneración de los de tiempo completo.

### **1.2.3. Contexto local**

Asimismo, Chanamé (2021) en su tesis denominada “Proponer el reconocimiento de las C.T.S proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú”, Facultad de Derecho y Humanidades, Universidad Señor de Sipán, concluye que la Compensación por tiempo de servicios pese a ser una figura de protección en caso de despidos o desempleo del trabajador por termino de contrato, en los contratos part time no se encuentra reconocida, por tanto a los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias no les asiste este derecho.

Por su parte Horna (2021) en su tesis denominada “Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador”, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, señala que existen distintas empresas que con el ánimo de no reconocer derechos laborales a sus trabajadores, tales como las CTS, vacaciones, entre otros, celebran contratos temporales para encubrir una relación laboral indeterminada. En ese sentido, concluye que, en estos casos se debería hacer uso del Principio de primacía de la realidad, a efectos de poder determinar la verdadera relación laboral que existe entre empleador y trabajador, con la finalidad de reconocer todos los derechos que la ley establece en favor de los trabajadores.

Suarez (2018), en su tesis denominada “El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time”, Facultad de Derecho, Universidad Señor de Sipán, señala que, es precisamente lo precarios que resultan ser los contratos de medio tiempo lo que los ha convertido en una de las modalidades con más uso en nuestro sistema laboral, pese a que son estos contratos los que más vulneran los derechos laborales, ya que son utilizados para contratar a personas para laboral menos de 4 horas diarias, con lo cual se les niegan algunos derechos que la legislación reconoce para estos, en razón de que se ha establecido que para poder percibir los benéficos sociales como mínimo se debe cumplir una jornada diaria de cuatro horas en promedio. En ese sentido el aumento de contratos de medio tiempo mediante los

cuales se establecen jornadas diarias de 3 horas con 45 minutos, es claramente alarmante, en razón de que la legislación nacional sobre la materia ha hecho una distinción de trabajadores de más de 4 horas y los que trabajan menos de cuatro horas, sin tener una justificación viable para ello, beneficiando así, no al trabajador, si no al sector económico y a las grandes empresas y conglomerados que son los que as utilizan esta figura contractual.

Llamo (2018), en su tesis denominada “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda Chiclayo- 2016”, Facultad de ciencias empresariales, Universidad Señor de Sipán, haciéndose un análisis respecto del recurso humano y su rentabilidad frente al reconocimiento de sus derechos laborales, señala que para que los trabajadores sean rentables y productivos, primero deben encontrarse satisfechos laboralmente, y ello no se va a lograr si es que las empresas no les reconocen los derechos laborales que por ley les corresponde. En ese sentido podemos observar que los derechos laborales además de tener un carácter legal y económico también presentan características de carácter emocional, en razón de que, al ser percibidos, generan un ambiente de satisfacción y comodidad en los trabajadores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

Este beneficio laboral, tiene varias denominaciones bajo las cuales es conocida, así tenemos que, en la legislación italiana, en donde surgió, se le denomina Indemnización de Antigüedad. En Argentina está regulada como Indemnización por Despido o Antigüedad. En el ordenamiento jurídico chileno, la denomina Indemnización por Tiempo o Años Servidos. En la legislación mexicana está regulada como Indemnización de Cesantía, en la colombiana como Auxilio de Cesantía y en la ecuatoriana como Fondo de Reserva. Por su parte el Estado boliviano la regula bajo la denominación de Indemnización por tiempo de servicios y en Venezuela se le conoce como Indemnización por Antigüedad. En nuestro ordenamiento jurídico está regulada como Compensación por Tiempo de Servicios.

### **1.3.1.1. Antecedentes**

El primer esbozo de este beneficio social apareció en el año 1924, sin embargo, fue en el año 1991 cuando nace como todos la conocemos actualmente, Compensación por Tiempo de Servicios, a través del D. L. 650, norma en la cual se señalaba que era obligatorio que todos los empleadores privados realizaran el depósito de este beneficio en una cuenta de banco que tenga como titular al trabajador, quien tenía libertad para elegir la entidad financiera en la cual se realizaría dicho depósito. Este beneficio siempre tuvo la finalidad de proteger a las personas cuando sus contratos de trabajo terminaran y ellos se encontraban en situaciones de vulnerabilidad como lo es el desempleo. (Durán, 2007)

Asimismo, desde el principio se estableció que este fondo no podía ser embargable, ni mucho menos de libre disponibilidad, debido a su carácter de intangible, por lo que el trabajador no podía disponer libremente de este fondo, a excepción de que se tratase de retiros parciales, siempre que se trate de circunstancias previstas en la Ley.

Posteriormente, de manera continua se emitieron diversos dispositivos legales mediante los cuales se otorgaba la posibilidad de poder disponer con más libertad de estos fondos, con el objetivo de brindar un apoyo a la reactivación económica y a la demanda interna de los trabajadores; y si bien es cierto esto contribuyó a que se incrementara la economía, el resultado fue que se desnaturalizaba la finalidad por la cual fue creada esta prestación, poniendo en riesgo al trabajador ante la eventualidad de un desempleo.

### **1.3.1.2. Definición**

Al respecto el autor Pinto (2014), señala que la compensación por tiempo de servicio (CTS), es un beneficio social que sirve como indemnización para los trabajadores cuando estos son liquidados de sus empleos.

Asimismo, esta prestación se considera como una remuneración de carácter diferido, en razón de que es parte de la remuneración estándar y son los empleadores los que de forma mensual lo descuentan del pago para entregárselos

a los trabajadores al momento de que sus contratos culminen, es decir funciona como un ahorro forzoso- (Coloma, 2003)

Por su parte el autor Castañeda (1998) considera que es el depósito que legalmente les corresponde a todos los trabajadores, en razón del tiempo que han laborado para las entidades empleadoras. Es decir, este funciona como un fondo previsorio ante la situación de pérdida de empleo.

En nuestro país este beneficio, les corresponde a todos los trabajadores, cualquiera que fuere la causa de cese de su contrato, diferenciándose así de otro tipo de indemnizaciones reguladas en nuestro sistema legal.

#### **1.3.1.3. Finalidad**

Para Nunjar (2017), la CTS posee dos roles, el primero es prever las consecuencias que produce el desempleo y el segundo es la promoción de los trabajadores y sus familiares. Es por ello que solo se puede disponer de esta prestación al momento de culminarse la relación laboral, y solo por causas excepcionales señaladas en la norma en caso se requiera durante el tiempo en el que se cuenta con empleo. Por otro lado, esta le otorga la posibilidad al trabajador se ser considerado por las entidades financieras como sujeto apto para una futura solicitud de crédito, lo cual resulta beneficioso para él y su familia.

En ese sentido podemos señalar que la CTS viene a ser una especie de fondo económico, que tiene por finalidad cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias en caso estos se encuentren en situaciones de vulnerabilidad a causa del desempleo.

#### **1.3.1.4. Características**

##### **a) Intangibilidad e inembargabilidad**

Es de carácter intangible debido a que el trabajador no puede disponer libremente de este fondo, ya sea del capital o los intereses, en razón de que es una garantía en caso de desempleo, sin embargo, existen causas legales por las que puede ser retirado, tales como, la libre disposición del 50 % y el retiro autorizado por un Juez en caso de despido nulo. Asimismo, es

inembargable debido también a su naturaleza previsoría, salvo cuando se trate de alimentos. (Islas, 2005)

b) Bien de la Sociedad de gananciales

Esta prestación pasa a ser un bien común después de haberse registrado el matrimonio civil o cuando haya transcurrido el tiempo mínimo de 2 años para declarar la unión de hecho, y mantiene dicha cualidad hasta que se pacte y registre el divorcio o el régimen de separación de patrimonios.

#### **1.3.1.5. Regulación**

Nuestro sistema legal peruano, en la actualidad regula esta prestación en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, la Ley de CTS), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 97-TR; y sus posteriores modificaciones.

#### **1.3.1.6. Requisitos para percibir la CTS**

La ley ha establecido que solo poseen el derecho a percibir la CTS todos aquellos trabajadores que estén sujetos al régimen de la actividad privada y hayan laborado para una misma empresa como mínimo 30 días naturales, cumpliendo una jornada no menor de 4 horas diarias o 20 horas semanales. En ese sentido, se tienen por cumplidos dichos requisitos cuando:

- a) En caso de que la jornada ordinaria laboral a la semana se realice en 6 días o 5, el trabajador debe laborar en promedio mínimo 4 horas al día.
- b) En caso de que la jornada ordinaria laboral a la semana se realice en menos de 5 días, el trabajador debe desarrollar sus actividades en más de 20 horas semanales.

#### **1.3.1.7. Trabajadores excluidos de la Ley de CTS**

Montoya (2018), señala que los trabajadores que no tienen derecho a percibir este beneficio son aquellos que no cumplan con el requisito de 4 horas diarias a la semana como mínimo o 20 horas semanales según sea el caso; o cuando se trate

de trabajadores que pertenezcan a regímenes especiales, tales como los de construcción civil, los artistas, las trabajadoras del hogar, los agricultores, las pequeñas empresas y las microempresas, conforme se muestra en la siguiente tabla:

Régimen Especial	CTS
Construcción civil	12% del total de remuneraciones percibidas durante la prestación del servicio
Artistas	Pago mensual al Fondo de Derechos Sociales del Artista de 1/12 de la remuneración percibida.
Trabajadores del hogar	1/2 remuneración por año de servicios.
Agrarios	La remuneración diaria comprende a la CTS.
Microempresas	No tiene derecho a CTS
Pequeñas empresas	15 remuneraciones diarias por cada año (tope de 90 remuneraciones diarias).

Fuente: Montoya. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Lima: Boletín Informativo Laboral N 8

Asimismo, conforme lo ha establecido la ley, los trabajadores part time también se encuentran excluidos, debido a que no cumplen con el requisito mínimo de 4 horas de trabajo diario o 24 o 20 horas a la semana según corresponda a la jornada laboral semanal.

#### **1.3.1.8. Libre disponibilidad de la CTS**

En el año 2015, con el ánimo de activar la economía, se emite la Ley N° 30334, mediante la cual se le permite a todo trabajador que se encuentre bajo los alcances de esta prestación, la posibilidad de disponer libremente del cien por ciento del total de 4 remuneraciones de los depósitos de la CTS realizados a la entidad financiera y que se encuentren acumulados a la fecha en la que se van a disponer.

Asimismo, en el año 2020, el 28 de marzo se aprueba el D. U. 033-2020, a través del cual se aprueban medidas especiales, a efectos de disminuir el impacto negativo que tuvo el Estado de Emergencia producto de la Pandemia de la COVID 19, en la economía nacional, en el trabajador y empleador en conjunto.

Por ello se permite retirar de forma excepcional, la cantidad de hasta 2, 400.00, mientras se encuentre vigente la declaratoria de emergencia. (Santiváñez Abogados, 2020)

Asimismo, de forma excepcional, el 23 de abril de 2021, el estado peruano emite el Decreto Supremo N° 010-2021-TR, mediante el cual les brinda a los trabajadores la posibilidad de retirar el 100 % de sus fondos de la CTS hasta el 31 de diciembre de 2021, con la finalidad de cubrir las contingencias causadas por la Pandemia de la COVID 19. (El Peruano, 2021)

### **1.3.2. Contrato a Tiempo Parcial (PART TIME)**

#### **1.3.2.1. Definición**

Cuando nos referimos a un Contrato de tiempo parcial, innegablemente debemos citar a la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT), que mediante el Convenio 175 del año 1994, define este contrato, señalando que un contrato part time es aquel contrato de trabajo mediante el cual se establece una jornada regular inferior y comparable a la que realizan los trabajadores a tiempo completo de la misma empresa.

Asimismo, Calderón (2015), luego de realizar una lectura sistemática al artículo 4 de la LCPL con lo establecido en los artículos 11 y 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, señala que se puede afirmar, que, para la legislación peruana, los contratos a tiempo parcial son aquellos en los que se establece una jornada menor a las 4 horas al día de forma semanal.

#### **1.3.2.2. Características**

Teniendo como referencia la definición que se extrae del Convenio 175 de la OIT, y conforme lo señalado por Gayoso (2018), podemos enumerar las siguientes características presentes en el contrato a tiempo parcial, así tenemos:



#### **a) Reducción de la jornada de un contrato a tiempo completo:**

Al respecto existe una doble interpretación, en el sentido de que se señala que la jornada ordinaria puede hacer referencia ya sea a la jornada máxima establecida en la norma o a la jornada ordinaria establecida por cada empleador dentro de la entidad.

Al respecto se comparte la postura según la cual la jornada ordinaria laboral, se refiere aquella jornada laboral establecida por el empleador, ya que puede variar según las actividades y necesidades de cada empresa, pero siempre dentro del marco legal establecido. Por ello un trabajador de tiempo completo es aquel que cumple la jornada ordinaria laboral establecida por el empleador, y el trabajador a tiempo parcial viene a ser el que realiza una jornada menor a la jornada ordinaria establecida por el empleador.

Concordando así, con la opinión vertida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que mediante los Informes N° 133-2016-MTPE/2/14.1 y N° 136-2018- MTPE/2/14.1, precisa que los contratos part time representa una jornada laboral reducida, a diferencia de la jornada ordinaria completa establecida por cada empleador. (Gayoso, 2018)

#### **b) Módulo y periodo de referencia a efectos comparativos**

Al respecto Arce (2013), señala que el módulo guarda relación con elemento de caculo mediante el cual se trata de igualar a tanto a la jornada completa como a la parcial, con la finalidad de comprarlas, así el módulo puede estar compuesto por horas, días, semanas, etc. Y por su parte el periodo viene a ser el lapso de tiempo en el que la jornada se convierte en días o horas, para poder realizar una comparación entre las jornadas laborales.

En ese sentido, Gayoso (2018), señala que, frente a la desregulación, en nuestro país en la práctica, el módulo hace referencia a la cantidad de horas y por su parte el periodo, se refiere a la semana. Ello concuerda con la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que señala que la contratación de tiempo parcial solo puede ser aplicada en los casos en que la jornada diaria de un trabajador resulte ser menor a 4 horas al día en promedio.

### **c) Reducción de la remuneración**

Como resulta obvio, que al reducirse la jornada de trabajo también disminuye la remuneración que se percibe por el mismo, en razón de que se encuentran estrechamente ligados puesto que se paga en proporción al tiempo trabajado. Ello es independiente del tipo de contrato parcial que se suscriba puesto que lo que va a tener en consideración serán las horas para trabajar mas no si es que estas son se forma continua o no, ya que en estos casos rige la proporcionalidad como criterio.

#### **1.3.2.3. Principios rectores.**

##### **a) Principio de igualdad.**

Desde el ámbito constitucionalista, Eguiguren (2002), nos menciona que este principio es conceptualizado desde dos dimensiones, la primera, según la cual este principio rige todo el sistema jurídico de un Estado Democrático de Derecho, constituyendo una regla y valor fundamental que debe ser garantizado y preservado, y la segunda, según la cual de forma individual todas las personas poseemos el derecho de ser tratados con igualdad ante la ley, bajo las mismas condiciones, y no ser discriminados por ninguna circunstancia.

Ahora bien, este principio al mismo tiempo tiene dos elementos muy importantes: la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. En el caso del primer elemento, en cuando al derecho de los trabajadores, supone un límite a los legisladores a efectos de que estos no puedan emitir leyes que contravengan el principio de igualdad de trabajo que les asiste a todos los ciudadanos; en el caso del segundo elemento, este constituye una obligación para todas las personas tanto naturales como jurídicas que aplican la ley, para que no realicen una distinción entre las personas que estén en circunstancias similares, al momento de aplicar la norma. (Eguiguren, 2002)

Al respecto Pasco (2004), aclara que este principio, no está limitado solo a generar igualdad entre todos, sino que lo que también busca es que las personas sean tratadas de forma distinta teniendo en cuenta las diferencias que presenten para con los demás, lo cual no sería causa de vulneración de este principio o

discriminación, si no que en este caso estaríamos ante una diferenciación justificada, lo que en derecho laboral toma amplia importancia dada su naturaleza.

Por lo que, en suma, podemos decir que no toda diferenciación, exclusión o distinción, constituyen actos discriminatorios, o que vulneren el derecho a la igualdad; ya que para que esto ocurra es necesario que las distinciones que se realicen no tengan justificación legal alguna o resulten arbitrarias. En ese sentido todas las diferencias que se realicen deben estar sustentadas en normas nacionales o internacionales, según las cuales se pueda alterar la igualdad de trato u oportunidades en cuanto al trabajo. (Castro, 2009)

#### **b) Principio de Proporcionalidad**

El Doctor Marcial Rubio Correa, nos señala que este principio tiene por finalidad medir las cantidades o calidades de dos o más elementos de carácter jurídico que sean comprables entre sí, de tal forma que no se presente una exuberancia de volumen de calidades o cuantías entre uno y otro, teniendo como base las consideraciones de tiempo y lugar. (Rubio, 2018)

En ese sentido podemos decir, que tratándose de las jornadas de trabajos se aplicara el principio de proporcionalidad haciendo una comparación entre un trabajador de tiempo parcial con uno de tiempo completo, teniendo en consideración las horas laboradas y la cantidad de dinero que se paga por cada una de ellas a efectos de que a cada quien le toque lo que por derecho le corresponde de forma proporcional al tiempo trabajado, y en base a ello es que se debe calcular el monto de la CTS que le corresponde a cada uno.

#### **1.3.2.4. Beneficios excluidos en los contratos a tiempo parcial**

Nuestro ordenamiento jurídico laboral cree correcto el establecimiento de limitaciones en cuanto al otorgamiento de algunos beneficios a aquellas personas que realicen labores en un periodo menor a 4 horas al día. En ese sentido a los trabajadores de medio tiempo no les corresponde percibir la CTS, vacaciones, protección en caso de despidos arbitrarios.

En ese sentido, el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, que regula la Compensación por tiempo de servicios, ha establecido en su artículo 4 que para poder percibir este beneficio el trabajador sujeto al régimen privado debe laborar cuanto menos 4 horas diarias en promedio. A partir de esta normativa es que se infiere que, si un trabajador labora menos de 4 horas como mínimo, como lo hacen los part time, no tiene derecho alguno a obtener este beneficio. Al respecto la doctrina señala que no hay razón válida para hacer esta diferencia entre uno trabajador de tiempo completo con uno de tiempo parcial. (García, 2003)

Ahora, si bien, como hemos visto anteriormente, la CTS tiene una finalidad previsoría, ya que lo que busca es proteger al trabajador en caso se presenten en el futuro situaciones de necesidad por parte del empleador, ¿porque esta protección se le es negada a los trabajadores de menos de 4 horas?, pues para esta interrogante no encontraremos respuesta alguna pues desde nuestro punto de vista no la hay.

### **1.3.3. Igualdad y diferenciación respecto del otorgamiento de la CTS a los trabajadores a tiempo parcial.**

Como se ha mencionado en líneas anteriores, el principio de igualdad se refiere tanto a la ley en sí misma como a su aplicación. Ahora bien, al momento en que se realice una evaluación de un contrato part time se puede ver que la norma se aplica de forma proporcional o equiparada, y asimismo se constata que se presenta una desigualdad por no diferenciar el correcto tratamiento que deben tener los derechos de los trabajadores de tiempo completo con los de tiempo parcial.

Uno de los primeros criterios que más se utilizan, siempre y cuando resulte viable hacerlo, es la equiparación en cuanto al goce de los derechos que les asisten a los trabajadores tanto de tiempo parcial como a los de tiempo completo. En ese sentido esta equiparación de derechos de los part time con los de tiempo completo viene a ser la expresión más significativa del principio de igualdad, ya que se garantiza paridad, y el otorgamiento de los mismos derechos siempre que no se presente una causa justificable para que se establezcan diferencias. (García, 2003)

Ello se ve reflejado en el art. 11 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que establece textualmente que “[...] los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales [...]”. En ese sentido la equiparación, constituye la primera manifestación del principio de igualdad, y por ello se debe establecer que todos los derechos que le asisten a un trabajador de tiempo completo también le deben asistir a los de tiempo parcial, por lo que solo podrán ser las diferenciaciones objetivas las que permitirán que se establezcan excepciones a la regla.

De esta manera, no tenemos duda alguna respecto a que, al reducirse la jornada de trabajo de algunos trabajadores, se generan diferencias justificables en cuanto a que algunos derechos y beneficios sean percibidos por los part time, de forma diferenciada. Así el segundo criterio, que está vinculado a la igualdad es la proporcionalidad que guarda relación con el tiempo que se trabaja.

Respecto a la proporcionalidad en relación con el principio de igualdad el autor Ruiz (2000), menciona que este se encuentra contenido en el principio de igualdad, ya que cuando se habla de igualdad siempre nos referimos a una igualdad que sea justa, lo cual no solo se refiere a que haya igualdad entre los que son iguales, sino que también se refiere a que exista una apropiada relación de desigualdad entre todos aquellos que son desiguales, a esta igualdad se le conoce como geométrica o proporcional.

Cuando se trata de aplicar el principio de proporcionalidad, por su propia naturaleza, se debe hacer sobre aspectos de carácter cuantitativo, a efectos de que exista una relación correcta entre la disminución del tiempo de trabajo y el derecho o beneficio que no se percibe como causa de ello. En esa misma línea García (2003), menciona que cuando hablemos de prestaciones o beneficios que se determinen o generen en relación a las horas que se trabajan, no es posible aplicar la equiparación, si no que más bien se debería aplicar la proporcionalidad, siempre y cuando se traten de beneficios que se puedan dividir en relación al tiempo que se haya trabajado.

Finalmente, nos queda dilucidar en qué casos se presentan diferencias objetivas entre los trabajadores part time y los de tiempo completo, según las cuales pueda aplicarse un tratamiento diferenciado. Es claro que lo que diferencia a ambos trabajadores es la jornada de trabajo únicamente, por lo tanto, existe una causa justificable para que

la ley opte por diferenciarlos. Sin embargo, se debe establecer límites a esta diferenciación.

En ese sentido, la diferenciación que se debe hacer en cuanto a ambos trabajadores respecto a su jornada de trabajo debe afectar únicamente al monto que debe percibir como concepto de Compensación por tiempo de servicios, mas no a la percepción del derecho como tal; esto es que, al igual que un trabajador de tiempo completo, un part time también tiene derecho a que se le otorgue la CTS sin embargo esta debe ser proporcional a las horas trabajadas, ya sea que trabaje menos o más de 4 horas al día en promedio.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe necesidad de reconocer el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores part time en el Perú?

#### **1.5. Justificación e importancia**

Los contratos a tiempo parcial se originan como una alternativa dentro de una situación en la cual principalmente existe la necesidad del trabajador de poder desempeñarse laboral y personalmente, ya que busca equiparar su trabajo con su vida cotidiana.

Sin embargo, como es muy usual en nuestro país, pese a la buena intención del legislador, los empleadores y las grandes empresas lo que han hecho es aprovecharse de la necesidad de los jóvenes, que son los que principalmente buscan este tipo de trabajos; para ofrecerles un contrato a tiempo parcial precario, puesto que, al no estar correctamente regulado, ha originado que resulte más beneficioso para los empleadores y no para los trabajadores.

Actualmente, los contratos a tiempo parcial son los que han aumentado cada día más, ello en de que les permite a los empleadores contratar personal sin la necesidad de otorgarle todos sus derechos o beneficios, conforme ocurre con la compensación por tiempo de servicios, la cual es objeto de estudio en la presente investigación.

Como se ha señalado anteriormente, no existe ningún sustento valido para que a los trabajadores parciales se les restrinja la posibilidad de percibir los beneficios que por

derecho les corresponde; el único sustento que encuentran los empleadores para hacerlo es el artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece que solo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. Sin embargo, hasta ahora no se ha explicado por qué se hace esta diferenciación entre los trabajadores de tiempo parcial que laboran menos de 4 horas y los que laboran 5 horas, por ejemplo.

Ahora bien, durante el último año nos encontramos en una situación difícil de sobrellevar como lo es el estado de emergencia sanitario por la pandemia de la COVID-19, y es en este periodo en el cual los niveles de desempleo han crecido de forma considerable, y nuestro país no es la excepción, por ello el Gobierno dentro de muchas de sus decisiones para paliar esta crisis sanitaria y sobre todo económica, de cada familia, una de ellas ha sido la liberación total de la CTS, para que los trabajadores puedan sostenerse hasta que puedan levantarse nuevamente y conseguir un nuevo empleo. Es en esta situación en donde nos preguntamos ¿y qué sucede con los trabajadores de tiempo parcial que han quedado desempleados y no tienen como sostenerse ni sostener su hogar?, acaso a ellos no les hace falta también poder percibir su CTS. y así cubrir sus necesidades mientras consiguen un nuevo empleo.

Lamentablemente en nuestro país los trabajadores parciales durante esta pandemia son los más afectados dentro del ámbito laboral, ya que tienen que soportar malos tratos y precariedades por parte de los empleadores, con tal de no perder su empleo, ya que si lo hacen no tienen un fondo de garantía (como lo es la CTS), para poder mantenerse hasta que pueda laborar nuevamente. En ese sentido, se realiza este trabajo para poder demostrar con fundamentos que resulta necesario que los trabajadores parciales, reciban su CTS, más aún en estos tiempos difíciles y teniendo en cuenta que no existe sustento válido para que se les niegue dicho derecho.

## **1.6. Hipótesis**

El reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores part time en el Perú, protege el derecho a la igualdad.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la necesidad del reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Analizar el marco normativo que regula los contratos a tiempo parcial en el Perú.

Evaluar el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores part time en el Perú.

Identificar qué factores influyen para que se excluya a la compensación por tiempo de servicios como beneficio en los contratos a tiempo parcial en el Perú.

Elaborar un proyecto de ley para reconocer la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.



## **II**

# **MATERIAL Y METODO**

## **II. MATERIAL Y METODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La investigación realizada y plasmada en la presente tesis es de tipo mixto, ello en razón de que se ha utilizado tanto el tipo de investigación cualitativa, así como la cuantitativa; desde el aspecto cualitativo, se ha recabado datos, características y demás elementos teóricos referentes a las variables de estudio; desde el aspecto cuantitativo, se ha aplicado como técnica para recolectar datos estadísticos, la encuesta, a efectos medir las variables y establecer la viabilidad de la propuesta.

#### **2.1.2. Diseño de investigación.**

La investigación que se ha llevado a cabo tiene un diseño es no experimental, ya que lo que se ha realizado es el estudio de las variables sin interferir en ellas para manipularlas o cambiarlas, estas han sido estudiadas por el investigador en su contexto natural, para luego ser analizadas y poder llegar a los resultados esperados, conforme lo señalan (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **2.2. Variables y Operacionalización.**

#### **2.2.1. Definición de las variables**

**Variable Independiente** - Compensación por Tiempo de Servicios

Castañeda (1998) sostiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es el depósito que legalmente les corresponde a todos los trabajadores, en razón del tiempo que han laborado para las entidades empleadoras. Es decir, este funciona como un fondo previsorio ante la situación de pérdida de empleo.

**Variable Dependiente** – Contrato a Tiempo Parcial

Calderón (2015), señala que, para la legislación peruana, los contratos a tiempo parcial son aquellos en los que se establece una jornada menos a las 4 horas al día de forma semanal.

## 2.2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
<b>Independiente</b> Compensación por Tiempo de Servicios	Regulación	Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR Reglamento Decreto Supremo N° 004- 97-TR	1	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
	Factores de exclusión	Factores legales	2-3	
		Factores económicos	4-5	
		Factores sociales	6-7	
	Necesidad de reconocimiento	Fondo de Garantía ante el desempleo	8	
		Protección del derecho a la igualdad del trabajador	9	
		Disponibilidad de retiro en tipos de crisis sanitaria y económica.	10-11	
<b>Dependiente</b> Contrato a Tiempo Parcial	Marco Normativo	Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo	12	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
	Factores de desigualdad	Flexibilización laboral	13	
		Incentivo para las contrataciones	14-15	
		Autonomía privada	16	
		Recorte de beneficios	17-19	
Necesidad de reforma	Desigualdad de derechos de los trabajadores	19-20		

## **2.3. Población y Muestra.**

### **2.3.1. Población**

Sobre este aspecto Iglesias y Cortes (2004) indican que: “una población constituye el total de los sujetos o elementos que presentan las mismas o similares características que se pretenden estudiar” (p.90).

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tomado en cuenta a la población vinculada al ámbito laboral y constitucional, cuya comunidad jurídica está constituida por 40 abogados especialistas temas Derecho Laboral. Siendo que todos ellos desempeñan labores en el distrito judicial de Lambayeque. Siendo ello así, se tiene que la población está conformada por un total de 50 informantes.

### **2.3.2. Muestra**

Al respecto Cortes e Iglesias (2004), indican que: “esta viene a ser un subconjunto de una población, que se forma para poder hacer un estudio de las características comunes que entre ellos se presentan, y se parte de un número reducido de la población” (p.90).

Para realizar la determinación de la muestra en la presente investigación, se utilizará el tipo de muestro no probabilístico, al respecto Hernández Sampieri (2014), señala que para poder obtener una muestra se puede recurrir al uso del muestro probabilístico o el no probabilístico, en cuanto al segundo caso, el autor menciona que en este muestreo el investigador no elige los elementos o sujetos a estudiar teniendo en cuenta la probabilidad, sino que se eligen de acuerdo a las características propias de la investigación o teniendo en cuenta los objetivos que este persigue, es decir esta muestra es elegida a conveniencia del investigador y de la investigación.

En ese sentido, la muestra en la presente investigación está constituida por 50 abogados especialistas tanto en derecho laboral como en derecho constitucional de Lambayeque.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas**

#### **A. La encuesta**

Que es una técnica utilizada para la recolección de información mediante la aplicación de un cuestionario a un grupo determinado de personas que constituyen la muestra. Lo que se busca con ella, es recabar opiniones de especialistas en el tema a efectos de obtener conclusiones verídicas y para saber si la propuesta es viable o no. Esta será aplicada a 158 informantes abogados especialistas en Derecho Laboral.

#### **B. Observación**

Consiste en la observación minuciosa del fenómeno o situación que se estudia, con el objetivo de recabar información y registrarla para después analizarla y procesarla. En esta técnica el observador se apoya con el objetivo de conseguir la mayor cantidad de datos que le sea posible, sobre los que se va a sustentar la investigación.

#### **C. Fichaje.**

Consiste en plasmar la información en pequeñas fichas ya sean físicas o virtuales. Se utiliza esta técnica para la recopilación y el ordenamiento de los datos, facilita la organización, la conservación y el manejo de la información.

#### **D. Gabinete**

Esta técnica nos permite la tabulación de los datos y su posterior análisis, en ese sentido a partir de esta técnica se elaboran las tablas y figuras que contienen la información organizada, sistematizada y procesada, posteriormente se analiza cada tabulación para obtener una conclusión respecto de la investigación que se realiza.

## E. Análisis documental

Se va a tener en cuenta el análisis doctrinal y jurisprudencial por parte de la investigación, a efectos de poder recabar información en nuestro marco teórico y problemática.

### 2.4.2. Instrumentos

#### A. El cuestionario.

Que viene a ser un conjunto de preguntas en relación a las características de las variables y a efectos de poder resolver y llegar a nuestros objetivos, a fin de validar la propuesta de la investigación y llegar a una solución válida.

#### B. Fichas de Registro

Se utilizan para poder individualizar las fuentes empleadas para la obtención de la información, dentro de ella se tiene a las siguientes:

- Ficha bibliográfica: A través de la cual se van a registrar los datos de los libros utilizados y demás fuentes de información utilizada para la recolección de datos.
- Ficha Hemerográfica: Tiene como finalidad el registro de la información que se obtiene a través de revistas, periódicos o diarios.

#### C. Fichas de Investigación.

Que se emplean para la recolección y organización de los datos informativos que contiene el trabajo de investigación, dentro de ella se encuentran las siguientes:

- Ficha de resumen: se emplean para ordenar y reunir las ideas importantes del texto, que respalden la idea principal de la investigación.
- Ficha textual. Es la transcripción literal de las ideas o párrafos importantes de un texto, que tengan relación con el tema que se investiga.

- Ficha de comentario: se emplea cuando no se desea realizar citas textuales de un texto, sino que se busca parafrasear y comentar la idea a la que se pretende llegar.
- Ficha mixta: incluye tanto citas textuales como comentarios y paráfrasis, respecto de ideas o textos que sean de comprensión y sistematización compleja.

### **2.4.3. Validez y confiabilidad**

Al respecto, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2004) consideran que, de manera general, la validez, está referida al nivel en el que los instrumentos miden la variable o variables que se pretenden medir. En cuanto a la confiabilidad, nos señalan es aquella que se presenta cuando un instrumento produce los mismos efectos o resultados al ser aplicado de manera constante sobre un sujeto u objeto determinado.

### **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

La información y los datos que se han podido recolectar a través de la aplicación de las encuestas a los informantes antes descritos, se analizarán e incluirán en el trabajo de investigación como información de relevancia la cual va a permitir contrastar con la realidad, la hipótesis planteada. Los datos que se recojan serán evaluados para obtener cantidades porcentuales y finalmente presentarlos en tablas y gráficos estadísticos.

Asimismo, los datos que se presenten en gráficos y figuras serán objeto de apreciaciones y análisis para luego formular apreciaciones de carácter objetivo, las cuales después de los procedimientos respectivos, van a dar lugar a la formulación de conclusiones parciales, las mismas que a su vez serán usadas como supuestos para respaldar la hipótesis planteada, y finalmente llegar a una conclusión general.

### **2.6. Criterios éticos.**

- a) Honestidad: Según el cual el investigador debe actuar honestamente en cuanto a la recolección de la investigación, sin realizar una manipulación de los mismos a conveniencia propia.

- b) Autonomía: según el cual el investigador es libre de elegir el tema a investigar y la forma de llevar a cabo su investigación, recolección de datos y posterior análisis de los mismos.
- c) Respeto: constituye uno de los principales aspectos éticos de la investigación, según el cual se debe respetar a todo aquel que participa en la investigación, otorgándole la capacidad de tomar decisiones, por lo que cuando una persona no está en capacidad de decidir por sí mismo y aun así se le obliga a hacer, esto constituye una violación ética a la investigación que se lleva a cabo.
- d) Búsqueda del bien: A partir de este aspecto, se pretende que la investigación se realice siempre en búsqueda de beneficios, reduciendo el nivel de equivocación y daños que se pudieren causar a través del estudio que se realice.
- e) Justicia: Las investigaciones deben ser justas, para poder determinar que resulta beneficioso tanto para los trabajadores, los empleadores y para el estado peruano, respecto del pago de los beneficios sociales y sus consecuencias.

## **2.7. Criterios de rigor científico.**

- a) Originalidad: según este criterio, la investigación debe ser de autoría propia del investigador, sin realizar una copia o plagio a otras investigaciones.
- b) Neutralidad. Según el cual el investigador, no debe colocarse a favor de ninguna postura, simplemente debe observar las situaciones y fenómenos y a partir de ellos y su análisis, se debe llegar a conclusiones específicas con base en la investigación que se realiza sin influencia de las creencias del que investiga.
- c) Fiabilidad: La investigación realizada por el autor, debe proporcionar certeza, a través de bases sólidas y medios de prueba efectivos, en este caso los resultados de la aplicación de las encuestas.
- d) Muestreo: además de las bases teóricas, tales como doctrino o jurisprudencia, también se toman en cuenta la muestra sobre la cual se aplican las encuestas a efectos de recolectar información de las variables, para lograr encontrar una solución.



# **III**

## **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

**Tabla 1**

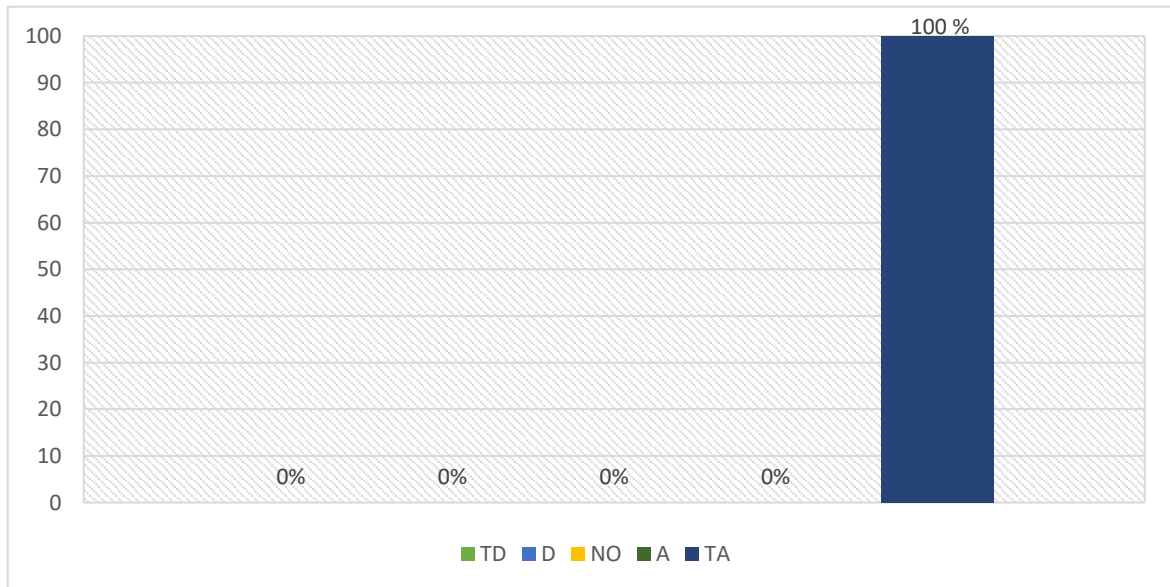
*¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	50	100%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 1**

*¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios?*



*Nota:* A los encuestados se les preguntó si tenían conocimiento de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios, a lo que el 100% de ellos manifestó estar totalmente de acuerdo con la interrogante planteada.

**Tabla 2**

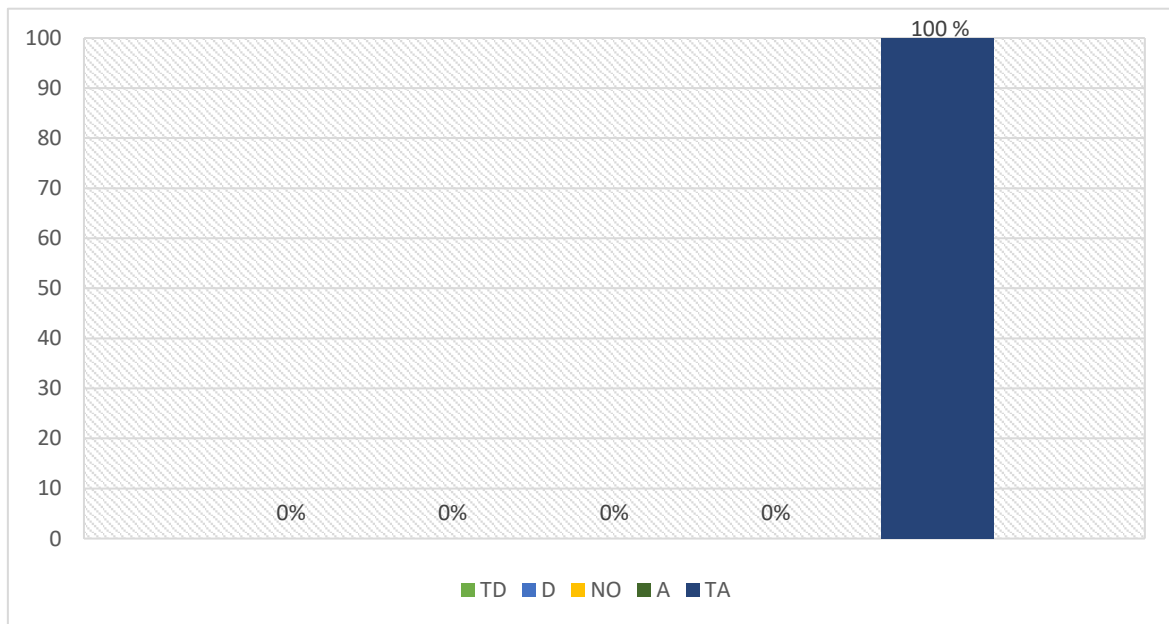
*¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	50	100%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 2**

*¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios?*



*Nota:* A los encuestados se les preguntó si tenían conocimiento respecto de los requisitos que se exigen para poder percibir la Compensación por tiempo de servicios, a lo que el 100% de ellos manifestó estar totalmente de acuerdo con la interrogante planteada, lo cual significa que si conocen los requisitos exigidos por Ley.

**Tabla 3**

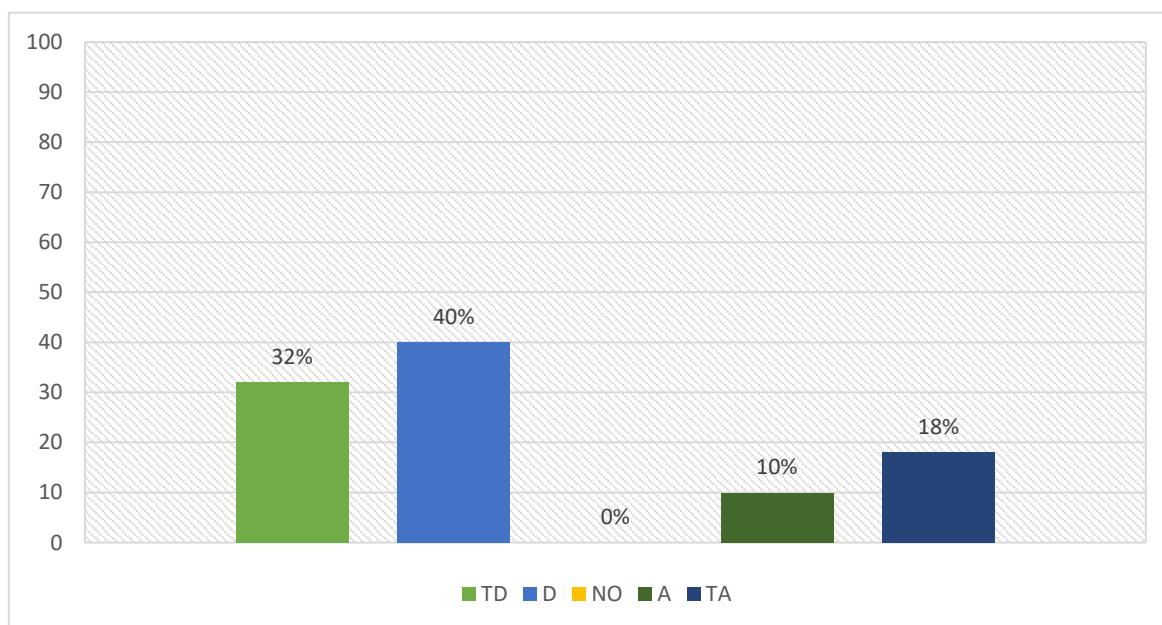
*¿Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el art. 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	16	32%
En desacuerdo	20	40%
No opina	0	0%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	9	18%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 3**

*¿Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el art. 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR?*



*Nota:* a los encuestados se les pregunto si se encontraban de acuerdo con lo establecido en el art. 4 del TUO de la ley que regula la CTS, a lo que el 40% manifestó que estaba en desacuerdo, el 32% señaló estar totalmente en desacuerdo. Asimismo, el 18% señaló estar totalmente de acuerdo y por su parte el 10 % manifestó estar de acuerdo con lo establecido en la norma.

**Tabla 4**

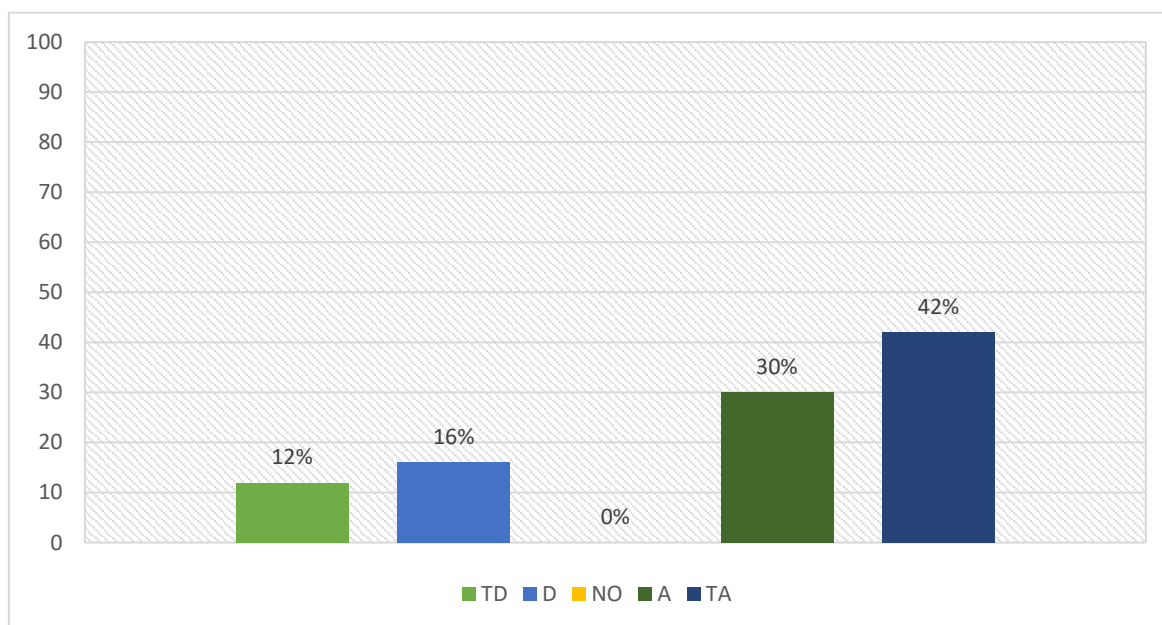
*¿Considera usted que el marco normativo que regula la CTS en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	6	12%
En desacuerdo	8	16%
No opina	0	0%
De acuerdo	15	30%
Totalmente de acuerdo	21	42%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 4**

*¿Considera usted que el marco normativo que regula la CTS en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?*



*Nota:* a los encuestados se les pregunto si se encontraban de acuerdo con que el marco normativo que regula la CTS contribuye a la vulneración de los derechos de los trabajadores part time, a lo que el 42% manifestó que estaba totalmente de acuerdo, el 30% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 16% señaló no estar de acuerdo y por su parte el 12% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 5**

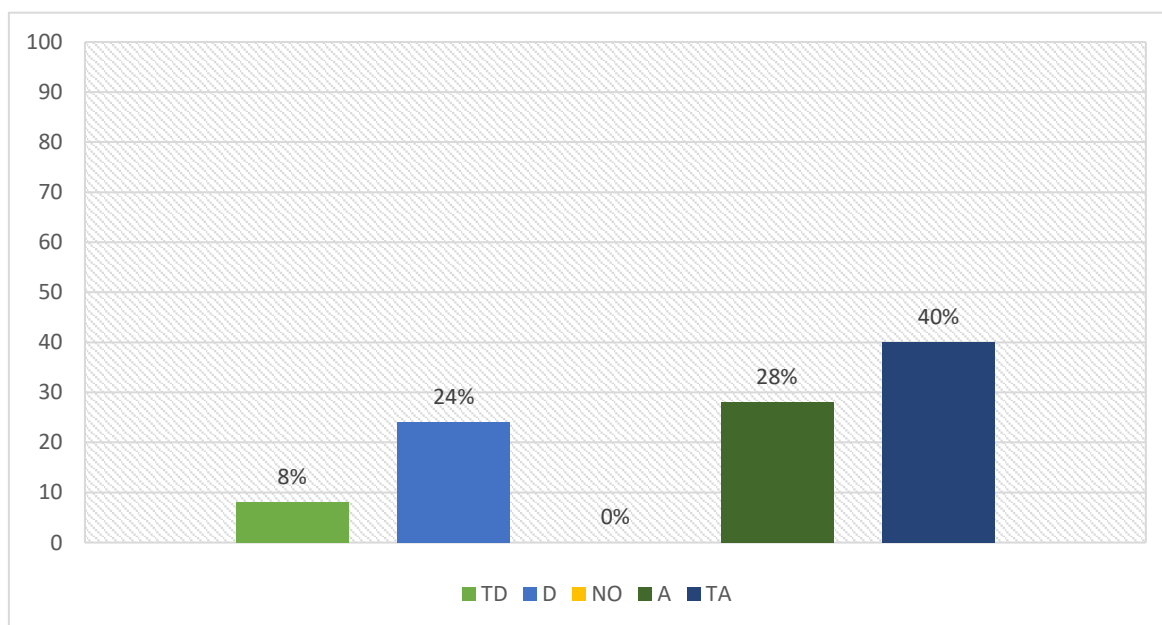
*¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	12	24%
No opina	0	0%
De acuerdo	14	28%
Totalmente de acuerdo	20	40%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 5**

*¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada?*



*Nota:* A los encuestados se les preguntó si consideraban que el Estado no otorgaba la cts. a los trabajadores part time debido a que se busca incentivar la inversión privada y con ello la creación de fuentes de trabajo, a lo que el 40% manifestó que estaba totalmente de acuerdo, el 28% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 24% señaló no estar de acuerdo y por su parte el 8% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 6**

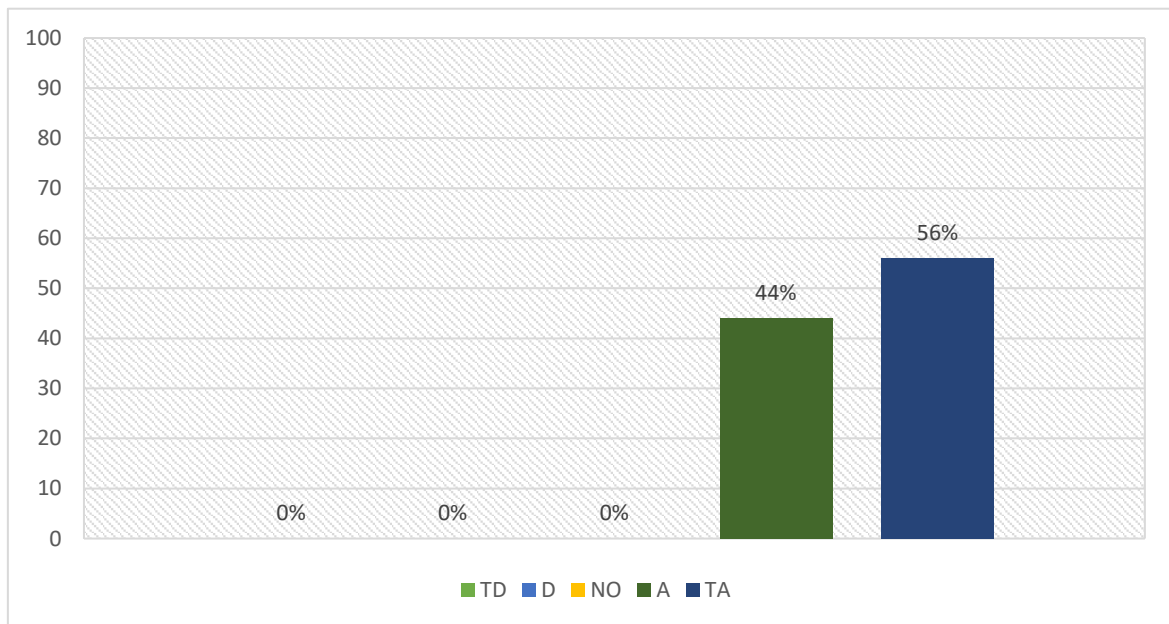
*¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	22	44%
Totalmente de acuerdo	28	56%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 6**

*¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?*



*Nota:* A los encuestados se les preguntó si consideraban que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral, a lo que el 56% manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 44% señaló estar de acuerdo.

**Tabla 7**

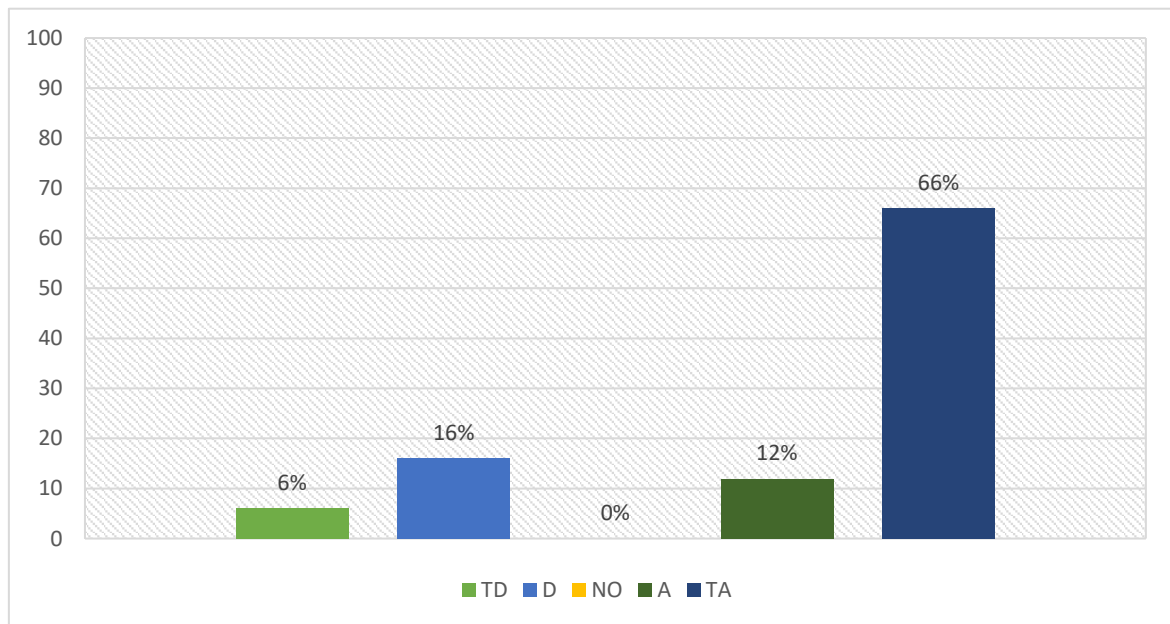
*¿Cree usted que la situación económica obliga a las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	8	16%
No opina	0	0%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	33	66%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 7**

*¿Cree usted que la situación económica obliga a las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 66% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 12% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 16% indicó que no se encontraba de acuerdo y el 6% manifestó encontrarse totalmente en desacuerdo.



**Tabla 8**

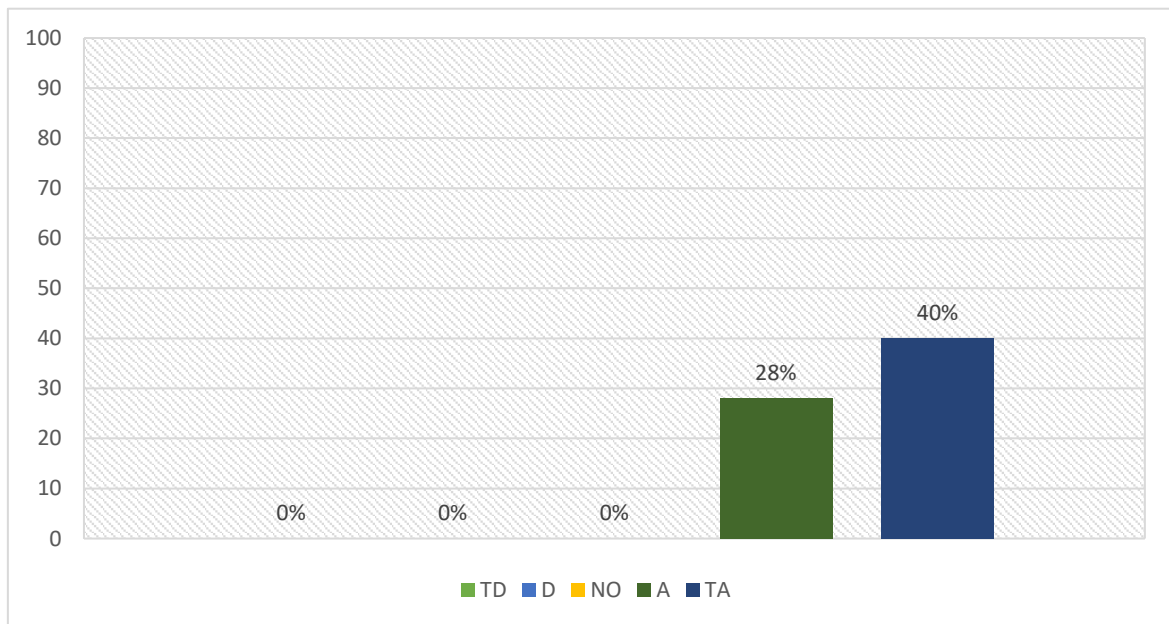
*¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	27	0%
En desacuerdo	15	0%
No opina	8	0%
De acuerdo	0	28%
Totalmente de acuerdo	0	40%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 8**

*¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 54% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 30% señaló estar en desacuerdo. Asimismo, el 16% decidió no opinar al respecto.

**Tabla 9**

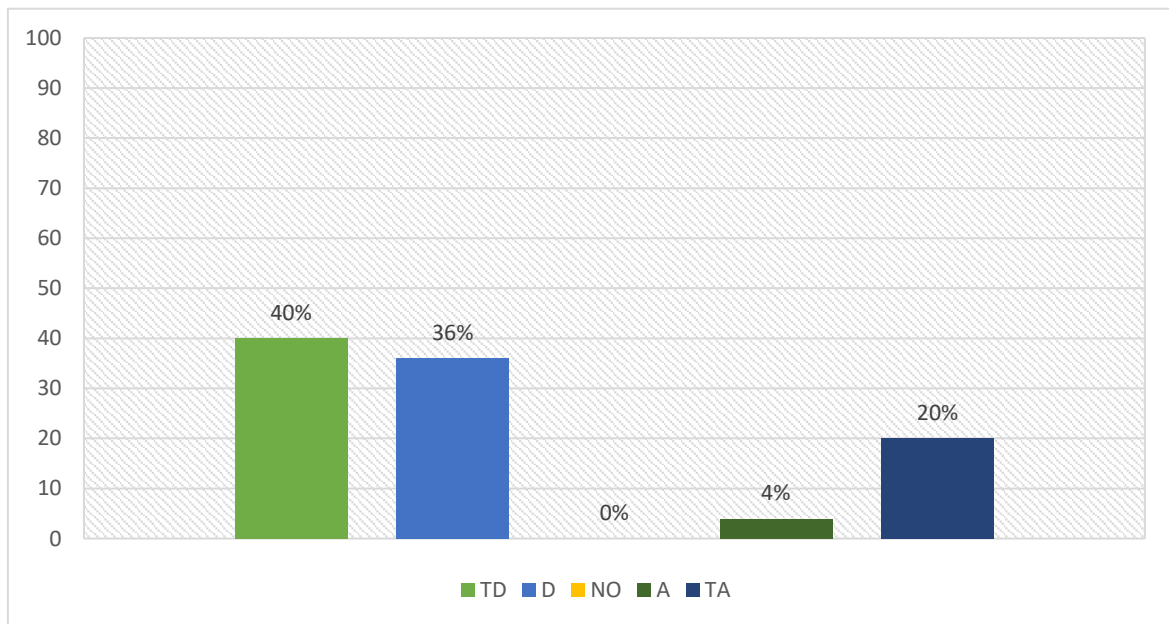
*¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	20	40%
En desacuerdo	18	36%
No opina	0	0%
De acuerdo	2	4%
Totalmente de acuerdo	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 9**

*¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 40% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 36% señaló estar en desacuerdo. Asimismo, el 20% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 4% indica encontrarse de acuerdo.

**Tabla 10.**

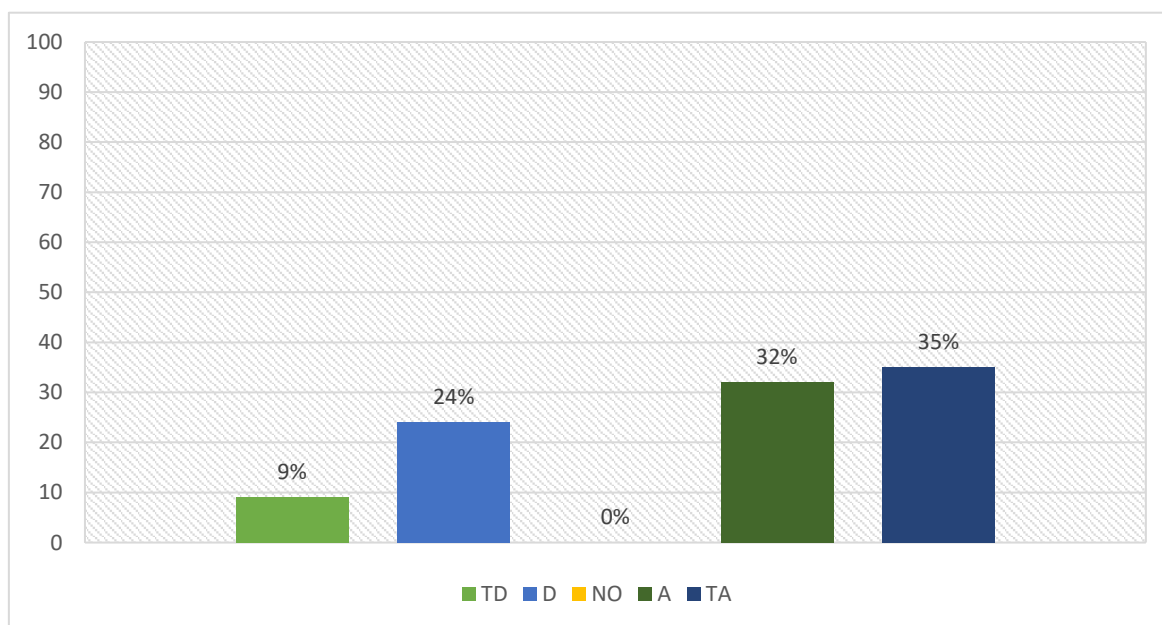
*¿Considera usted que el artículo 4 del TUO de la Ley de la CTS Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	5	9%
En desacuerdo	11	24%
No opina	0	0%
De acuerdo	14	32%
Totalmente de acuerdo	20	35%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 10**

*¿Considera usted que el artículo 4 del TUO de la Ley de la CTS Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 35% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 35% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 9% indica encontrarse totalmente en desacuerdo, de ello podemos observar que la mayoría señala que el artículo 4 de la ley en cuestión vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores part time.

**Tabla 11**

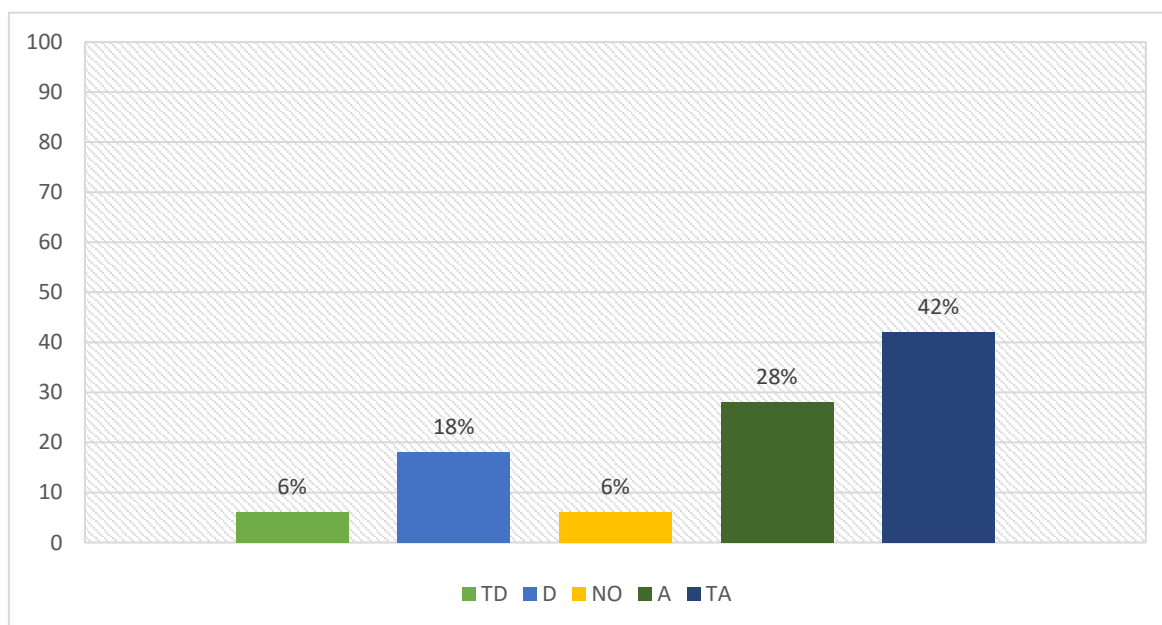
*¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la CTS a los trabajadores part time, para que estos también puedan disponer de sus fondos en caso de crisis económica?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	9	18%
No opina	3	6%
De acuerdo	14	28%
Totalmente de acuerdo	21	42%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 11**

*¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la CTS a los trabajadores part time, para que estos también puedan disponer de sus fondos en caso de crisis económica?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 42% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 28% señaló estar de acuerdo. Por su parte el 6% no quiso opinar al respecto. Asimismo, el 18% manifestó estar en desacuerdo y el 6% indica encontrarse totalmente en desacuerdo.

**Tabla 12**

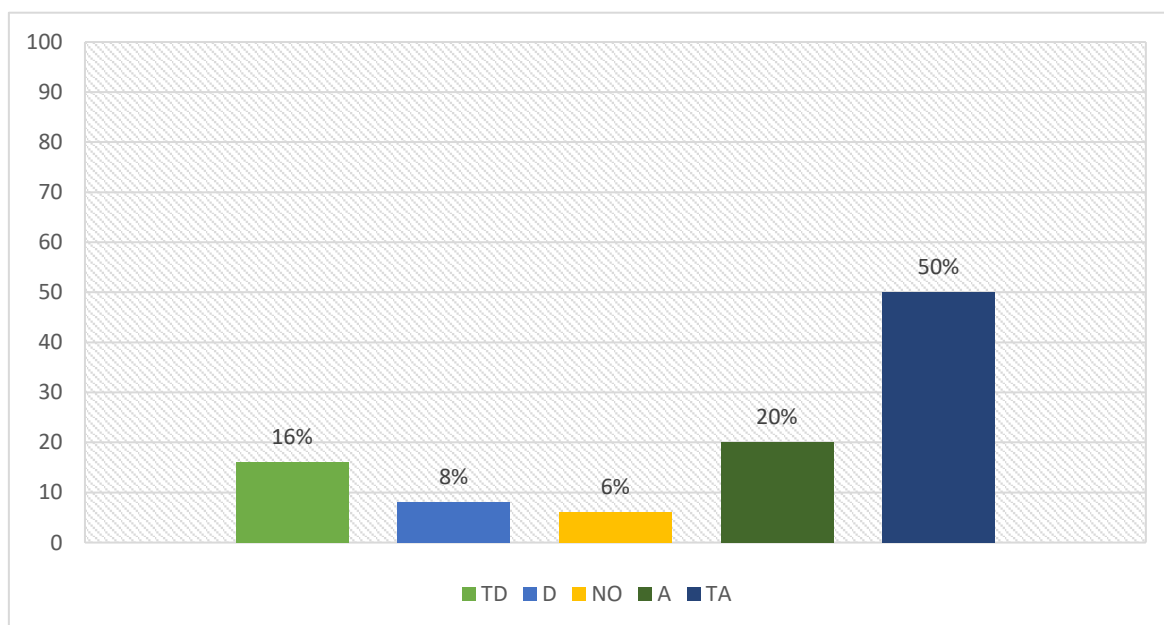
*Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿Cree usted que el Estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	8	16%
En desacuerdo	4	8%
No opina	3	6%
De acuerdo	10	20%
Totalmente de acuerdo	25	50%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 12**

*Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿Cree usted que el Estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 50% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 20% señaló estar de acuerdo. Por su parte el 6% no quiso opinar al respecto. Asimismo, el 8% manifestó estar en desacuerdo y el 16% indica encontrarse totalmente en desacuerdo.

**Tabla 13**

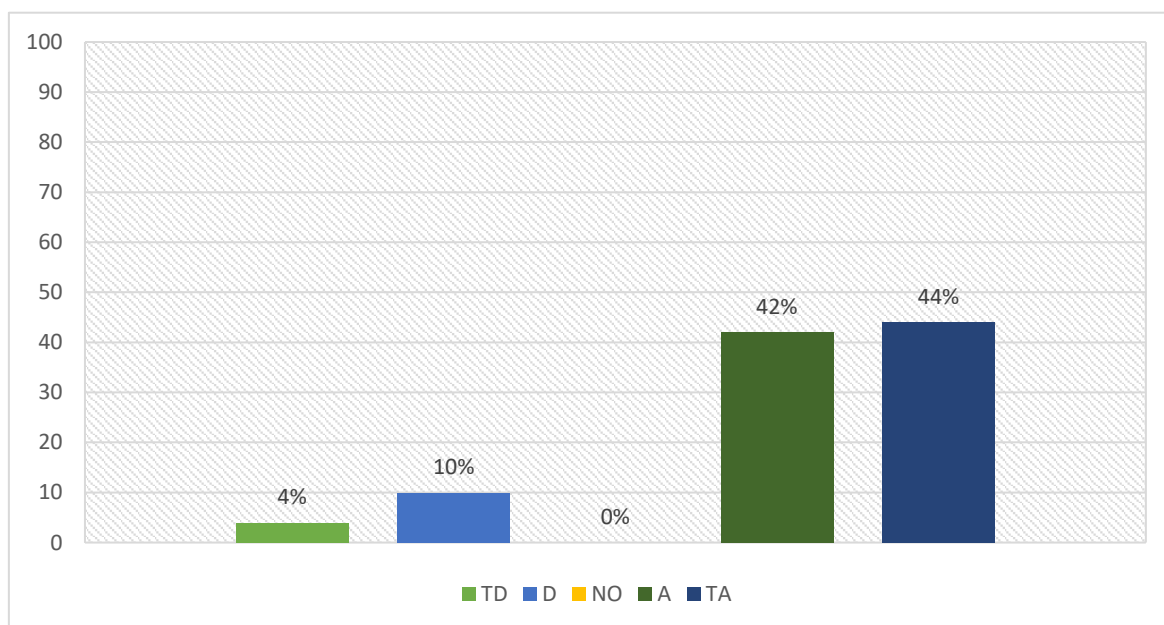
*¿Considera usted que es importante que todos los trabajadores sin importar su modalidad contractual, tengan derecho al goce de la compensación por tiempo de servicios?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	5	10%
No opina	0	0%
De acuerdo	21	42%
Totalmente de acuerdo	22	44%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 13**

*¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 44% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 42% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 10% manifestó estar en desacuerdo y el 4% indica encontrarse totalmente en desacuerdo.

**Tabla 14**

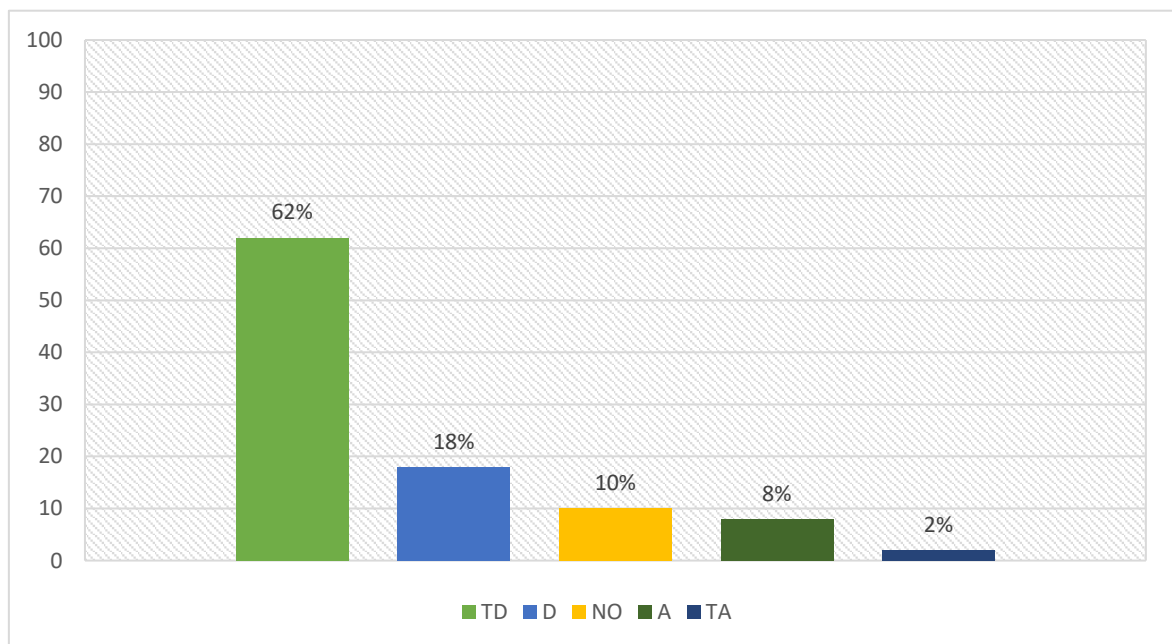
*¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	31	62%
En desacuerdo	9	18%
No opina	5	10%
De acuerdo	4	8%
Totalmente de acuerdo	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 14**

*¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 62% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 18% señaló estar en desacuerdo. El 10% prefirió no opinar. Por su parte el 8% manifestó estar de acuerdo y el 2% indica encontrarse totalmente de acuerdo.

**Tabla 15**

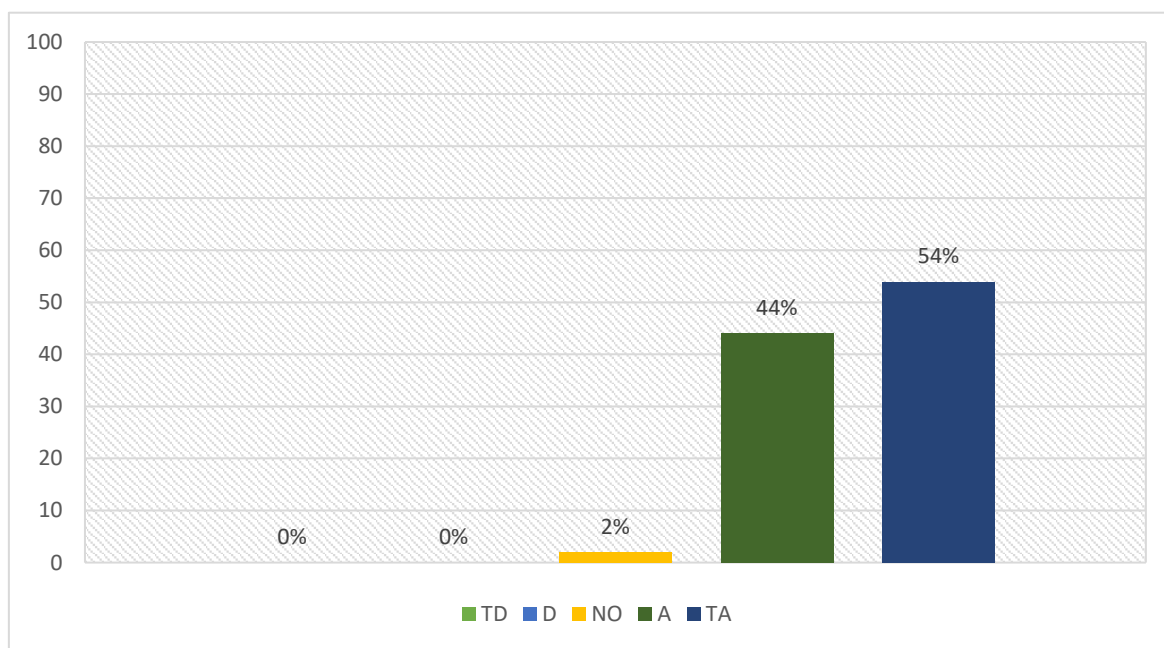
*¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	1	2%
De acuerdo	22	44%
Totalmente de acuerdo	27	54%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 15**

*¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 54% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 44% indica encontrarse de acuerdo. Por su parte el 2% prefiere no opinar al respecto. Ello demuestra que aún falta mucho por hacer en cuanto a la regulación de las modalidades contractuales en nuestro país, especialmente en los contratos part time.



**Tabla 16**

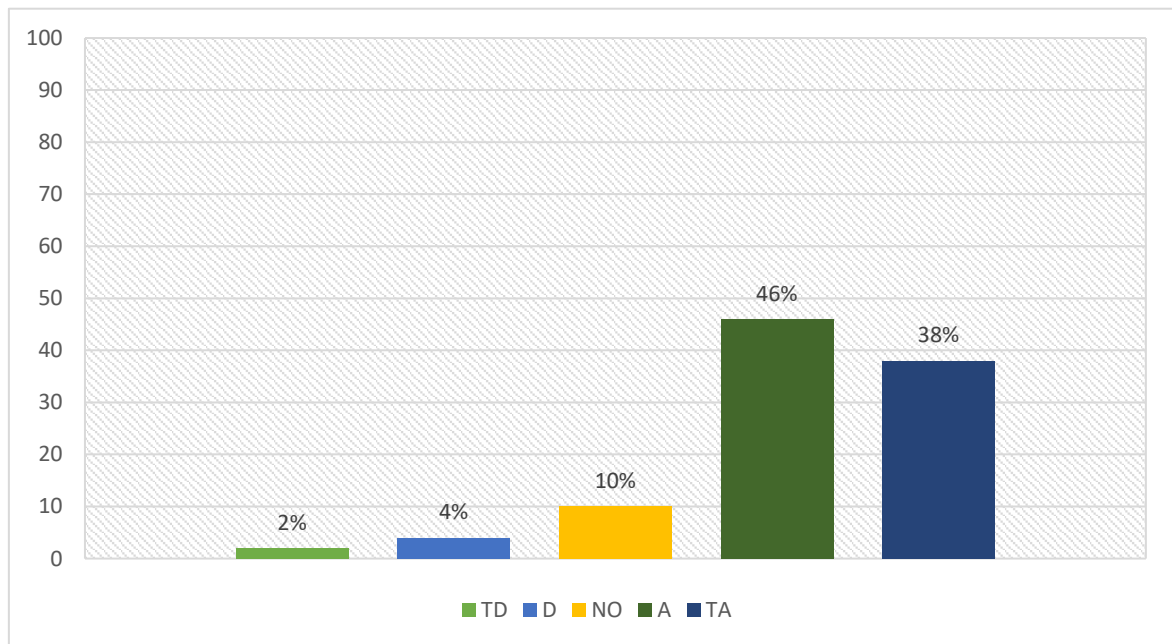
*¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos part time, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	2	4%
No opina	5	10%
De acuerdo	23	46%
Totalmente de acuerdo	19	38%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 16**

*¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos part time, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 46% manifestó estar de acuerdo y el 38% indica encontrarse totalmente de acuerdo. El 10% prefirió no opinar. Asimismo, el 2% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 4% señaló estar en desacuerdo

**Tabla 17**

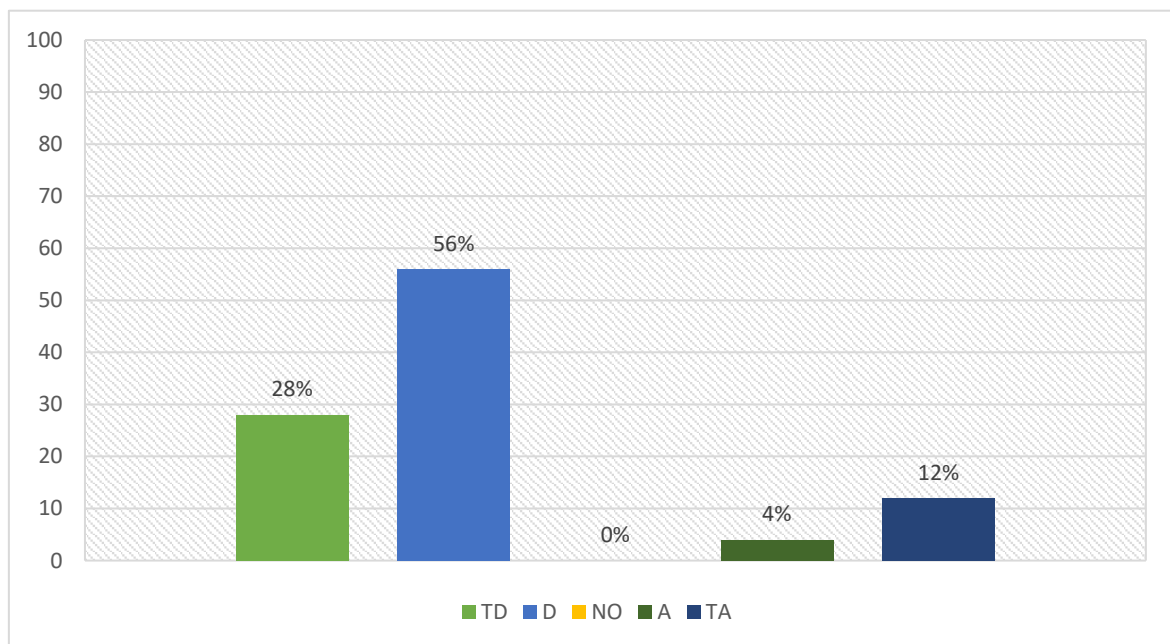
*¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.?*

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	14	28%
En desacuerdo	28	56%
No opina	0	0%
De acuerdo	2	4%
Totalmente de acuerdo	6	12%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 17**

*¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 28% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 56% señaló estar en desacuerdo. Asimismo, el 4% manifestó estar de acuerdo y el 12% indica encontrarse totalmente de acuerdo

**Tabla 18**

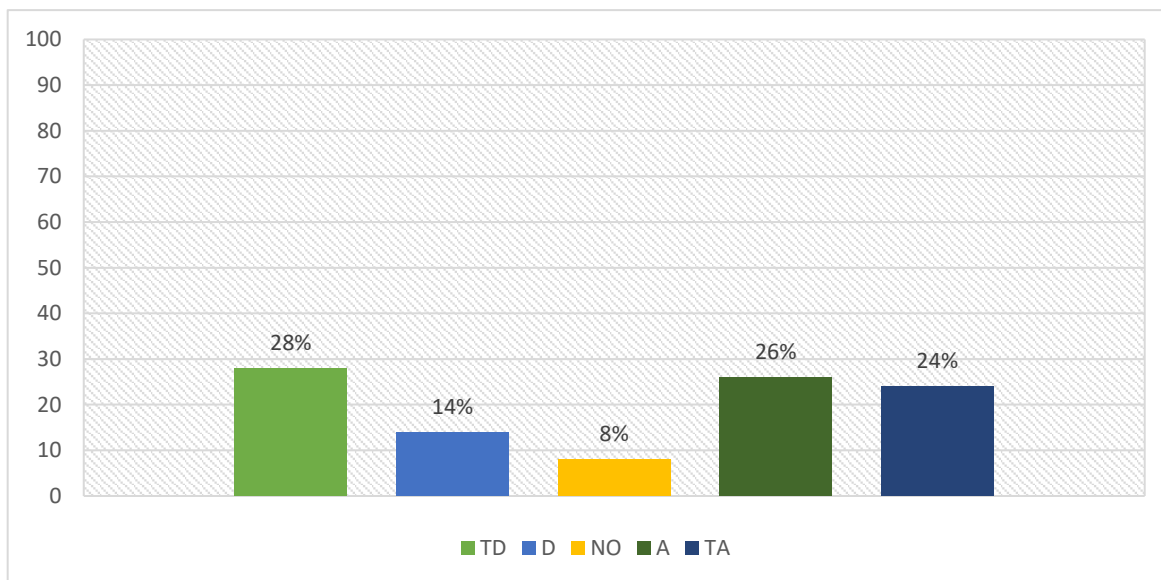
*¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	14	28%
En desacuerdo	7	14%
No opina	4	8%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	12	24%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 18**

*¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 24% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, por su parte el 26% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 14% manifestó estar en desacuerdo y el 28% indica encontrarse totalmente en desacuerdo; y el 8% prefiere no opinar al respecto.

**Tabla 19**

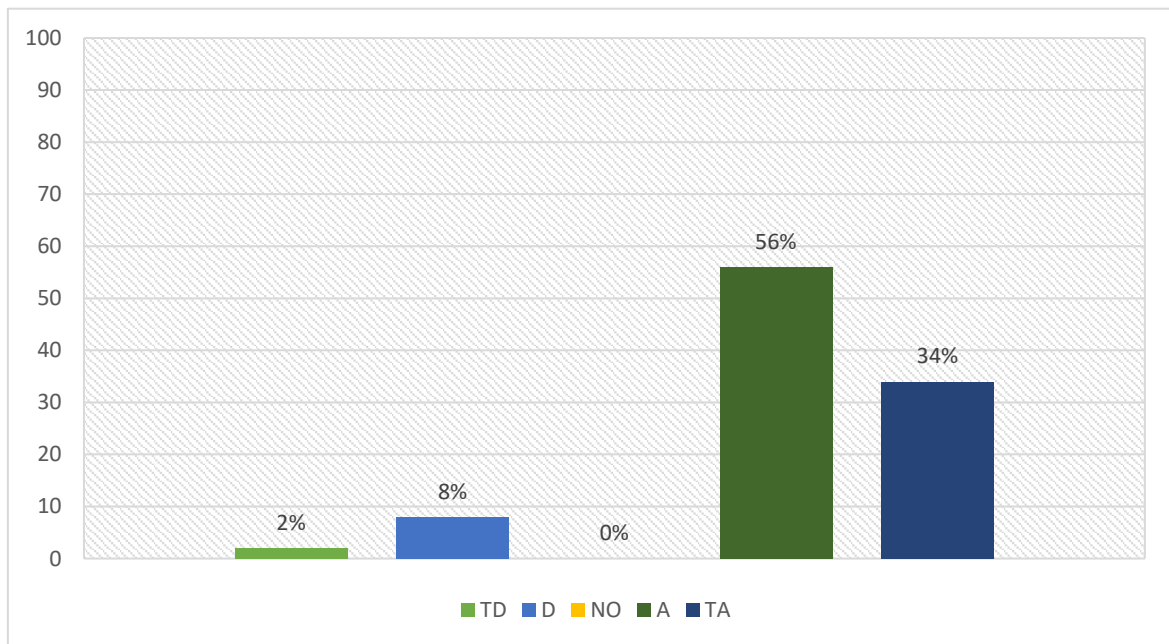
*¿Considera usted que se debería modificar el art. 4 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de que los trabajadores part time tengan derecho a la CTS?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	8%
No opina	0	0%
De acuerdo	28	56%
Totalmente de acuerdo	17	34%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 19**

*¿Considera usted que se debería modificar el art. 4 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de que los trabajadores part time tengan derecho a la CTS?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 34% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, por su parte el 56% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 8% manifestó estar en desacuerdo y el 2% indica encontrarse totalmente en desacuerdo. Con ello podemos observar que la mayoría considera necesaria la modificación de la ley.

**Tabla 20**

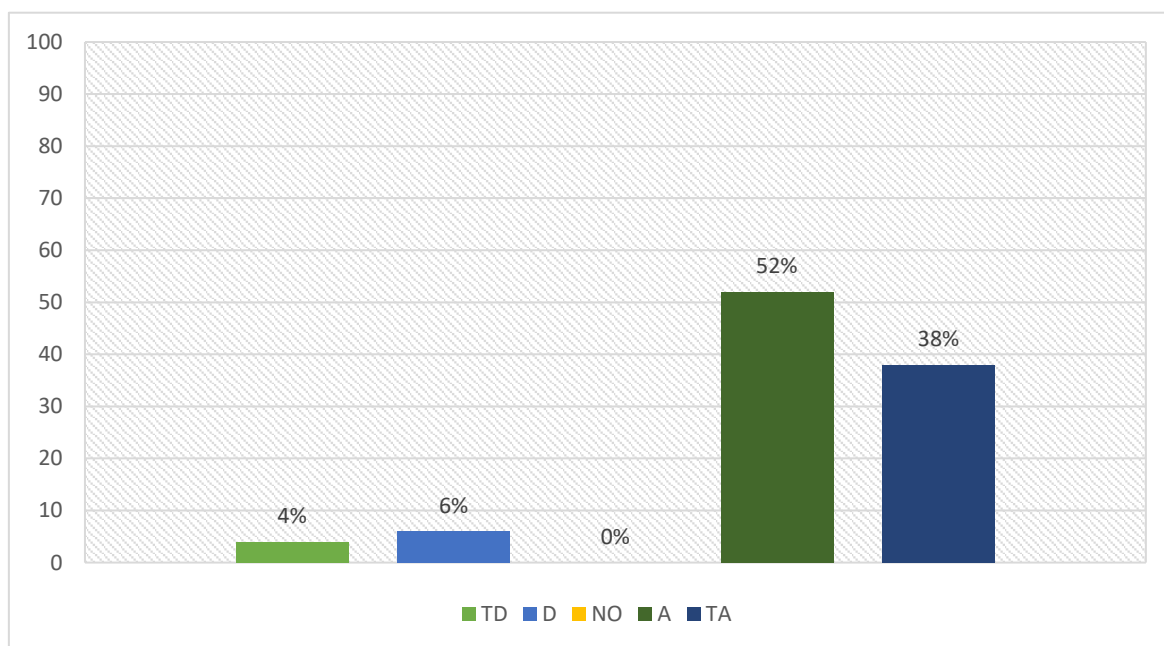
*¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	3	6%
No opina	0	0%
De acuerdo	26	52%
Totalmente de acuerdo	19	38%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta Aplicada a abogados especializados en Derecho Laboral y Constitucional

**Figura 20**

*¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral?*



*Nota:* Respecto a la interrogante planteada, el 38% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, por su parte el 52% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 6% manifestó estar en desacuerdo y el 4% indica encontrarse totalmente en desacuerdo.

### 3.2. Discusión de resultados

Ahora bien, habiendo culminado con la sistematización, ordenamiento y tabulación de los resultados de las encuestas, pasaremos a analizar y discutir estos resultados a efectos de poder, posteriormente, arribar a algunas conclusiones.

En ese sentido, a los encuestados se les preguntó ¿Considera usted que el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios en el Perú contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?, pregunta procesada en la tabla N° 4, se tiene que el 42% de ellos manifestó que estaban totalmente de acuerdo, del mismo modo, el 30% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 16% señaló no estar de acuerdo y por su parte el 12% manifestó estar totalmente en desacuerdo. Como se puede apreciar el 72% de los informantes sostiene que las normas que regulan la Compensación por Tiempo de Servicios tienen gran parte de influencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores de medio tiempo o part time, ya que conforme lo señala el autor Oliva (2020), en su tesis denominada “El contrato a tiempo parcial en el Perú”, en cuanto a las prestaciones sociales, nuestra legislación excluye al trabajador part time de la CTS, bajo el argumento de que laboran menos horas que la jornada mínima de 4 horas, salvo ciertas excepciones. Esta exclusión resulta ser contraria a la Constitución, por lo que a los trabajadores bajo este régimen les corresponde percibir este beneficio, lo cual se podría hacer a través de un cálculo de los días trabajados en equivalencia a la jornada completa ordinaria del centro de labor, es decir, se le calcularía el monto a recibir de forma proporcional a las horas trabajadas; lo cual cumple con el objetivo de protección de este beneficio, ya que constituye un soporte del trabajador frente a una circunstancia de vulnerabilidad.

Respecto a la pregunta N° 5 ¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada?, se tiene que el 40% manifestó que estaba totalmente de acuerdo, el 28% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 24% señaló no estar de acuerdo y por su parte el 8% manifestó estar totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 68% de los encuestados se encuentran de acuerdo con que este tipo de contratos lo único que hacen es favorecer a las grandes empresas, ya que, al recortarles derechos a los trabajadores, se convierten en contratos más llamativos para las empresas privadas y

para el sector económico en general. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, comparto la opinión del autor Suarez (2018), que en su tesis denominada “El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time”, menciona que es precisamente lo precarios que resultan ser los contratos de medio tiempo lo que los ha convertido en una de las modalidades con más uso en nuestro sistema laboral, pese a que son estos contratos los que más vulneran los derechos laborales. Como se sabe la ley ha establecido como requisito la jornada mínima de 4 horas para poder tener derecho a la percepción de la CTS, en ese sentido el aumento de contratos de medio tiempo mediante los cuales se establecen jornadas diarias de 3 horas con 45 minutos, es claramente alarmante, en razón de que la legislación nacional sobre la materia ha hecho una distinción de trabajadores de más de 4 horas y los que trabajan menos de cuatro horas, sin tener una justificación viable para ello, beneficiando así, no al trabajador, si no al sector económico y a las grandes empresas y conglomerados que son los que más utilizan esta figura contractual.

En cuanto a la pregunta N° 6 ¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?, procesada en la tabla N° 6, se tiene que el 56% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 44% señaló estar de acuerdo con la interrogante planteada. Con ello se puede comprobar que, el 100% de los encuestados consideran que la flexibilización laboral es uno de los factores que influyen en el recorte de los beneficios laborales, esto en razón de que con el pasar de los años el mercado laboral y la situación económica han ido creando nuevas formas de trabajo y modalidades contractuales, es así que surge la contratación part time, la misma que debido a su flexibilidad y adaptabilidad en cuanto a los horarios y necesidades del trabajador, resulta ser una excelente opción para el trabajador, sin embargo esto no significa que por esta razón se tengan que recortar ciertos beneficios laborales a efectos de que sea más utilizado por las empresas para generar fuentes de empleo y contratar personal, puesto que resulta contradictorio a lo que la constitución establece. En ese sentido concuerdo con los autores García, Alzaga y Gorelli (2016), que en su tesis denominada “Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial, cotización y consecuencias prestacionales”, señalan que cuando nos encontramos en un ambiente de crisis económica como el que se presenta en la actualidad, con altos niveles de desempleo y

con un ambiente laboral cada vez repleto de competencia, los contratos part time se convierten en una de las mejores opciones debido a su flexibilidad, lo cual constituye una excelente política generadora de empleo. Es por ello que el autor concluye que resulta de suma importancia modificar la postura de los trabajadores part time en cuanto al sistema de seguridad social, lo cual se haría replanteando dicha modalidad contractual para generar un sistema de protección social que sea justo.

Respecto a la interrogante N° 7, ¿Cree usted que la situación económica obliga las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores?, tabulada en la tabla N° 7, se tiene que el 66% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 12% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 16% indicó que no se encontraba de acuerdo y el 6% manifestó encontrarse totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 78% de los encuestados consideran que la situacional económica y personal obliga a un trabajador a optar por los contratos part time, en razón de su flexibilidad en cuanto a horarios principalmente, sin embargo, ello no debe verse como una oportunidad para restringir a los trabajadores de sus beneficios laborales. Por ello compartimos la opinión de los autores Bernal, Rondón y Melo (2019), quienes en su tesis denominada “La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores”, mencionan que un trabajador busca flexibilización en sus horarios de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades, ya que los que buscan trabajos de esta clase son madres, jóvenes estudiantes, entre otros que necesitan un trabajo que genere ingresos económicos pero que a la vez se ajuste a su horarios. Sin embargo, estas necesidades no deben tomarse como oportunidades para quitarles a los trabajadores de tiempo parcial los derechos que legalmente les asisten para poder sostenerse y mantenerse.

En cuanto a la pregunta N° 9, ¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?, procesada en la tabla N° 9, se tiene que el 40% de los encuestados manifestó que estaba totalmente en desacuerdo, mientras que por su parte el 36% señaló estar en desacuerdo. Asimismo, el 20% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 4% indica encontrarse de acuerdo. Podemos observar que el 76% de los encuestados señalan no encontrarse de acuerdo con la distinción que se hace entre los trabajadores solo por su jornada laboral, ya que todos



se encuentran en la misma situación de riesgo y todos tienen los mismos derechos laborales. En ese sentido el autor Gayoso (2018), en su trabajo académico denominado “La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”, señala que el trabajador de medio tiempo se diferencia de otros de tiempo completo solo por la reducción en su jornada de trabajo, sin embargo, se debe tener en cuenta que todos por igual están en situación de riesgo en cuanto a ser cesados de sus labores, por lo tanto, si una ley busca reducir los efectos que generan los desempleos, no tendría ningún fundamento para separar a unos trabajadores de otros solo por el tiempo de trabajo de estos, ya que siendo ese el caso estaríamos ante una situación de discriminación laboral.

Respecto a la pregunta N° 10 ¿Considera usted que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time?, se tiene que el 35% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 35% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 9% indica encontrarse totalmente en desacuerdo, de ello podemos observar que el 70 % de los informantes señalan que el artículo 4 de la ley en cuestión vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores part time. Por ello compartimos la postura del autor Gayoso (2018), que en su trabajo académico denominado “La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”, señala que no hay fundamento para excluir a los trabajadores part time de ciertos beneficios sociales, lo cual resulta cierto, ya que si la CTS constituye un soporte para los trabajadores cuando se encuentren en desempleo, también debería cubrir a los trabajadores de medio tiempo, ya que al no hacer no solo se trata de una diferenciación injustificada si no que estaríamos ante una situación de desigualdad y discriminación.

Respecto a la pregunta N° 13 ¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador?, se tiene que el 44% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, mientras que por su parte el 42% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 10% manifestó estar en desacuerdo y el 4% indica encontrarse totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 86% de los encuestados consideran que

durante los últimos años este tipo de contratos se vienen utilizando para simular relaciones laborales de jornadas completas, puesto que de esta forma es mucho más beneficioso para el empleador. Esta situación se puede corroborar con la denuncia realizada por el Parlamentario Andino, Mario Zúñiga Martínez, quien hizo llamado al gobierno a efectos de que se evalúe el Régimen Part Time en nuestro país, en razón de que en muchos centros de comidas rápidas y tiendas por departamento que funcionan en la Ciudad de Arequipa y en todo el país en general, se viene abusando de los jóvenes que trabajan bajo la modalidad de tiempo parcial, puesto que simulan este tipo de contratación con la finalidad de no reconocerle derechos laborales a sus trabajadores, y si en caso lo hicieran, lo que hacen es despedirlos, y como son muchos los jóvenes que necesitan el trabajo para pagar sus estudios, lo único que hacen es aceptar esta situación. (El Buho, 2019).

En cuanto a la pregunta N° 19, ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, a efectos de que los trabajadores part time tengan derecho a la Compensación por tiempo de servicios?, tabulada en la tabla N° 19, se tiene que el 34% de los encuestados manifestó que estaba totalmente de acuerdo, por su parte el 56% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 8% manifestó estar en desacuerdo y el 2% indica encontrarse totalmente en desacuerdo. Con ello podemos observar que la mayoría considera necesaria la modificación de la ley, lo cual concuerda con la postura adoptada por el autor Nieves (2016), que en su tesis denominada “¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú.”, menciona que, si bien es cierto el sistema laboral en nuestro país se ha ido flexibilizando, ello no debería ser radical, ni mucho menos despojar a algunos trabajadores de los derechos que les corresponden, ya que ello sería una diferencia sin justificación. Ello nos lleva a la conclusión de que el gobierno tendría que reformar su legislación para que, como ente protector de sus ciudadanos, armonice tanto los intereses del trabajador como los del empleador. Si bien el estado ha ido emitiendo normas que reparen los daños causados en los noventas, hasta ahora no se emiten leyes que verdaderamente protejan a los trabajadores.

Respecto a la pregunta N° 20 ¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral?, se tiene que el 38% de los encuestados manifestó que estaba totalmente

de acuerdo, por su parte el 52% señaló estar de acuerdo. Asimismo, el 6% manifestó estar en desacuerdo y el 4% indica encontrarse totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 90% de los encuestados están de acuerdo y consideran que es el pago de la CTS debe regirse por el principio de proporcionalidad. En ese sentido concuerdo con el autor Quipe (2017), que en su tesis denominada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”, señala que debemos tener presente que la CTS es una prestación social de carácter previsorio puesto que tiene por finalidad proteger a los trabajadores frente a contingencias como el cese o la falta de empleo. Ello nos hace reflexionar sobre el por qué no se puede también proteger a aquellos empleados que trabajen en promedio menos de 04 horas diariamente; por ello tenido en cuenta los criterios sobre los cuales se otorgan las CTS, considero que debe aplicarse la proporcionalidad para poder determinar cuánto les corresponde a los trabajadores según su tiempo laborado teniendo como base la remuneración de los de tiempo completo.

### **3.3. Aporte práctico**

#### **PROYECTO DE LEY**

#### **SUMILLA: LEY QUE RECONOCE EL DERECHO A LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES PART TIME**

Moisés Vera Llatas, Bachiller de la Facultad en Derecho de la Universidad Señor de Sipán, en ejercicio legítimo de mi derecho de Iniciativa Legislativa que se me confiere mediante el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presento la siguiente iniciativa legislativa:

#### **LEY QUE RECONOCE EL DERECHO A LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES PART TIME.**

ARTICULO 1°: Aplicación de la Ley.

La presente ley es aplicable a los contratos de tiempo parcial que se celebren después de la entrada en vigencia de la presente ley, así como también a las renovaciones o prorrogas de los contratos que se realicen con posterioridad a la misma.

Artículo 4°. - Modifíquese el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 001-97-TR, mismo que deberá quedar previsto en los siguientes términos:

#### **Artículo 4°. Beneficiarios de la compensación por tiempo de servicios**

El beneficio de la compensación por tiempo de servicios se rige por el principio de proporcionalidad e igualdad. En ese sentido, se encuentran comprendidos en el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios, todos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### PRIMERA. Vigencia

La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **I. EXPOSICION DE MOTIVOS**

El derecho laboral en general siempre se ha caracterizado por su naturaleza previsoría y protectora, en razón de que busca siempre la protección del trabajador, quien en una relación laboral siempre resulta ser la parte débil y por lo tanto la parte que más vulnerable. Siendo ello así, es necesario que el derecho les otorgue a todos los trabajadores, sin distinción alguna, los mismos derechos en cuanto a situaciones similar se trate.

Asimismo, nuestra Constitución Política ha establecido en su artículo 2 inciso 2, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, por ello no es permisible la discriminación de ninguna índole. Al respecto debemos señalar que, en cuanto a igualdad se refiere nuestro marco normativo que regula la Compensación por tiempo de servicios CTS, específicamente el TUO de la ley de compensación por tiempo de servicios, en su artículo 4 hace una distinción entre ciertos trabajadores, así se tiene que, solo tienen derecho a este beneficio

aquellos trabajadores que laboren cuento menos 4 horas al día como mínimo por consiguiente se entiende que aquellos trabajadores que laboren menos de 4 horas diarias, no tienen acceso a este beneficio.

Teniendo en cuenta lo antes señalado, la pregunta es ¿y dónde queda el principio y derecho constitucional a la igualdad del cual goza toda persona? Al respecto, después de haber realizado un amplio análisis de la doctrina y la jurisprudencia, no se ha logrado encontrar una respuesta para dicha interrogante, lo único se atina a responder es que “la ley así lo establece”; pero en ningún momento se nos brinda una razón válida para esta discriminación que se realiza entre los trabajadores según su jornada laboral.

Nuestra legislación a aptado por no reconocer este derecho a los trabajadores que laboren menos de 4 horas al igual que lo hacen algunas legislaciones europeas, sin embargo, debemos tener en cuenta que, conforme lo señala el autor Gac (2017), si bien en estas legislaciones se suprime este beneficio para los trabadores también debemos tener en cuenta que sus sistema previsional y laboral s mucho más desarrollado y completo, puesto que brinda mayor garantía y protección a sus trabajadores, lo cual no ocurre en la mayor parte de las legislaciones sudamericanas. Por ello antes de adoptar una postura similar a la de otras legislaciones primero se debe evaluar nuestro sistema laboral a efectos de proteger adecuadamente a los trabajadores que son la parte más débil y vulnerable en toda relación laboral.

Asimismo, en diversas legislaciones de la región tales como la argentina, ecuatoriana entre otras, brindan este beneficio a todos sus trabajadores de forma proporcional al tiempo trabajado, sin realizar ninguna distinción entre los trabajadores.

Ahora bien, es cierto que la ley no permite la discriminación sin embargo si está permitida la diferenciación o la igualdad vertical, ¿en qué sentido?, en el sentido de que se tiene que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales al igual que se hace en otras a reas del derecho, tales como la tributaria. Así se tiene que de forma horizontal (igualdad horizontal), se propone que la CTS se les reconozca a todos los trabajadores, pero de forma vertical (igualdad vertical o diferenciación) no a todos los trabajadores se les reconocerá el mismo importe de dinero por concepto de CTS, ya que este beneficio se rige por el principio de proporcionalidad, es decir, le corresponderá un monto menor en proporción a las horas

laboradas, tomando en cuenta sus remuneración y demás ingresos permitidos por ley para el cálculo de este beneficio.

Otro punto importante que se debe señalar es que, actualmente las empresas están usando la ley a su favor, ya que después de analizar el artículo 4 de la ley en cuestión, se pueden dar cuenta de que si contratan a un trabajador por menos de 4 horas, no se encuentran obligados al pago de la CTS, por ese motivo es que las grandes empresas y cadenas de supermercados que contratan bajo esta modalidad, lo que hacen es contratar a sus trabajadores para trabajar 3 horas y 45 minutos al día e incluso se han visto casos demasiado vergonzosos en donde las empresas sin ningún reparo han contratado a su personal para laborar 3 horas con 59 minutos, a efectos de evadir lo establecido en la norma. Por ello es importante proteger aún más al trabajador, ya que, con este artículo de la Ley, es el que resulta más perjudicado, mientras que las empresas se benefician cada día más.

Asimismo, hemos podido observar que en estos tiempos de crisis sanitaria muchas personas han perdido la vida y han dejado a su familia desamparada, ya que no han podido tener algún soporte en caso de contingencias y desgracias como esta. Este es el caso de muchos trabajadores de medio tiempo quienes en muchos casos se ha visto que llevan trabajando más de 5 años trabajando en esta modalidad por necesidad económica y disponibilidad de tiempo, y no han podido tener un seguro pecuniario en caso de desempleo o fallecimiento del trabajador que sostiene el hogar, algo que ocurre en los trabajadores a los que si les asiste la ley.

Por estos motivos, se propone la modificación del artículo 4 del TUO de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios., para que de esta forma todos los trabajadores tengan accesos a este beneficio sin importar su modalidad contractual o su jornada laboral.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL**

La propuesta legislativa se encuentra en armonía con los preceptos constitucionales, y conforme al principio de publicidad la presente ley tendrá efecto inmediato en la legislación, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, lo cual ocurre al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

### **III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

La presente ley no genera ningún menoscabo económico al estado, sino que, por el contrario, con ella se busca que se le reconozca el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores part time, cumpliendo así con el precepto constitucional de igualdad, que nos asiste a todos por igual.

**IV**

**CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES**



## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

1. Habiendo analizado el tema entorno a la Compensación por tiempo de servicios y los contratos a tiempo parcial, se ha podido determinar que existe una imperiosa necesidad por parte de los trabajadores Part Time de que se les reconozca su derecho a la percepción de la CTS, ya que muchos de ellos en la actual crisis económica, al no gozar de estabilidad en el trabajo, han perdido sus empleos y no han tenido un fondo de garantía con el cual cubrir sus necesidades y las de su familia hasta poder conseguir otro empleo, asimismo, muchos de estos trabajadores llevan trabajando más de 5 años en una empresa bajo esta modalidad, sin embargo durante ese tiempo no tienen un fondo de reserva en caso de que la empresa los despidiera, vulnerándose así el derecho a la igualdad entre trabajadores.
2. Los contratos a tiempo parcial en nuestro país, se puede decir que se encuentran regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ellos en razón de que la ley no es exacta en cuanto a la definición de un contrato a tiempo parcial, solo establece que se pueden celebrar por escrito sin más detalle al respecto, lo cual deja abierta la posibilidad de interpretación y como consecuencia se tiene que ahora en nuestro país tenemos dos tipos de part time: los que trabajan más de 4 horas y los que trabajan menos de 4 horas, generando discriminación e incertidumbre en cuanto a esta figura puesto que a los primeros si les corresponden todos los derechos y beneficios incluida la cts., mientras que a los últimos no.
3. En nuestro país la Compensación por tiempo de servicios se regula a través del TUO de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios, el cual, si bien reconoce este beneficio a todos los trabajadores, hace una excepción al señalar que la cts. no les corresponde a aquellos que trabajen menos de 4 horas al día, es decir, los trabajadores part time, lo cual resulta incongruente y discriminatorio puesto que un trabajador no deja de tener la calidad de tal ni deja de percibir sus beneficios y derechos, solo por trabajar una jornada menor a la ordinaria; en ese sentido la compensación por tiempo de servicios les corresponde a todos los trabajadores sin

distinción alguna, y debe ser otorgada en base al principio de proporcionalidad, como se hace en otras legislaciones.

4. De la investigación realizada se han podido identificar diversos factores que influyen notablemente en la exclusión de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, entre los cuales tenemos: a) los factores legales; el artículo 4 del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicios la misma que, en resumen, establece que no tiene derecho a la cts. los trabajadores part time que trabajen menos de 4 horas; artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que reconoce los contratos de medio tiempo pero no brinda una definición exacta; b) factores económicos; puesto que es bien sabido que este tipo de contrataciones siempre son empleadas por las grandes empresas, ejemplos claros son los supermercados, a quienes no les conviene que este tipo de contratos sean expresamente regulados brindando derechos y beneficios a estos trabajadores, por ello el estado a fin de incentivar la inversión privada, por años viene permitiendo que se vulneren los derechos de los trabajadores, sin hacer nada al respecto. Estos los principales factores identificados.
5. Finalmente, para poder brindar una solución a este problema se propone en la presente investigación un proyecto de ley para reconocer la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, para ello se señala en el mismo, la modificación del artículo 4 del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicios, debido a que es este artículo el cual genera la discriminación en cuanto a la percepción de la compensación por tiempo de servicios.

#### **4.2. Recomendaciones**

1. El investigador recomienda la revisión conjunta de las leyes que regulan la compensación por tiempo de servicios y los contratos de trabajo de tiempo parcial, a efectos de que se puedan establecer las discrepancias y contradicciones que entre ellas existen y llegar a modificarlas a efectos de proteger los derechos de los trabajadores.
2. Como estudiantes y futuros profesionales de derecho debemos estar reeducándonos constantemente y estar al pendiente de todos los cambios legislativos a efectos de

brindar una adecuada defensa y protección de los derechos de los trabajadores, y de la población en general para tratar de generar una sociedad y leyes justas para todos.

# **REFERENCIAS**

## REFERENCIAS

- Alvaluz Faq Laboral Ecuador. (2020). *Preguntas frecuentes sobre la Jornada Parcial Permanente y afiliación a tiempo parcial*. <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2016/04/preguntas-frecuentes-sobre-la-jornada-parcial-permanente.html>
- Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Segunda edición. Lima: Palestra Editores.
- Bernal, A.; Rondón, D.; y Melo, C. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores*. [Tesis, Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019\\_jornada\\_trabajo\\_colombia\\_evolucion.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf)
- Calderón, C. (2015). *La inexistencia de estabilidad laboral en el régimen de trabajo a tiempo parcial como manifestación de la vulneración del trabajo decente en el Perú*. En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: SPDTSS.
- Castro, J. (2009). *La igualdad en la remuneración*. En: Mejía, Renato, Jorge Toyama, Mauro Ugaz y Luis Vinatea (Coordinadores). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Grijley,
- Cerem International Business School. (2017). *Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial: ¿Igualdad?* <https://www.cerem.es/blog/trabajo-a-tiempo-completo-y-a-tiempo-parcial-igualdad>
- Chanamé, F. (2021). *Proponer el reconocimiento de las C.T.S proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú*. [Tesis. Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8614/Chanam%C3%A9%20Flores%20C3%81ngel%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Coloma, F. (2003). *Seguro de desempleo: teoría y evidencia y una propuesta*. Santiago de Chile: SDREE.
- Durán, F. (2007). *Nuevas estrategias para extender la protección en salud*. Lima: San Marcos.
- Eguiguren, F. (2002). *Estudios constitucionales*. Lima: Ara editores.
- El peruano (2021). *Gobierno oficializa ley que autoriza el retiro del 100% de la CTS*. <https://elperuano.pe/noticia/119382-gobierno-oficializa-ley-que-autoriza-el-retiro-del-100-de-la-CTS#:~:text=Trabajadores%20podr%C3%A1n%20retirar%20Compensaci%C3%B3n%20Por,la%20pandemia%20del%20covid%2D19>.
- Enfoque Derecho. (2019). *McDonald's: La realidad detrás del régimen part-time*. <https://www.enfoquederecho.com/2019/12/30/mcdonalds-la-realidad-detras-del-regimen-part-time/>
- Gac, P. (2017). *Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE*. [Tesis. Universidad de Chile]. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/degrac\\_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/degrac_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galarreta, J. (2019). *La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú*. [Tesis, Universidad privada Antenor Orrego] [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5776/1/REP\\_DERE\\_JULIO\\_GALARRETA\\_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%C3%9A.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5776/1/REP_DERE_JULIO_GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%C3%9A.pdf)
- García, F. (2003) *El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo*. Laborem N° 3
- García, J.; Alzaga, I.; y Gorelli, J. (2016). *Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial, cotización y consecuencias prestacionales*. [Tesis, Universidad de Zaragoza]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=174759>

Gayoso, G. (2018). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales*. [Trabajo Académico para Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO\\_GAMBOA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_PRINCIPIO\\_DE\\_IGUALDAD\\_EN\\_EL\\_CONTRATO\\_DE\\_TRABAJO\\_A\\_TIEMPO\\_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL_PRINCIPIO_DE_IGUALDAD_EN_EL_CONTRATO_DE_TRABAJO_A_TIEMPO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gerencie.com. (2020). *Trabajadores a tiempo parcial – Consideraciones*. <https://www.gerencie.com/trabajadores-a-tiempo-parcial.html>

Gestión (2021) *Sunafil: Cifra de trabajadores formalizados en lo que va del año es superior a lo registrado el 2020*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sunafil-cifra-de-trabajadores-formalizados-en-lo-que-va-del-ano-es-superior-a-lo-registrado-en-todo-el-2020-nnpp-noticia/?ref=gesr>

Gob.pe. (2021). *SUNAFIL suscribe convenio con la Cámara de Comercio de Lambayeque para que se cumplan los derechos de los trabajadores*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/505027-sunafil-suscribe-convenio-con-la-camara-de-comercio-de-lambayeque-para-que-se-cumplan-los-derechos-de-los-trabajadores>

Horna, V. (2021). *Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. [Tesis. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna\\_Leca\\_Virgilio\\_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/Expvirt\\_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/00472?opendocument](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/00472?opendocument) proyecto de ley CTS Part time

Islas, V. (2005). *Sistemas de protección a desempleados en los países de la OEA*. Lima: CIMT.

- Llamo, L. (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda Chiclayo- 2016*. [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .
- LP Pasión por el Derecho. (2019). *Derechos de trabajadores a tiempo parcial o «part-time». Bien explicado por César Puntriano*. <https://lpderecho.pe/derechos-trabajadores-tiempo-parcial-part-time-cesar-puntriano/>
- LP Pasión por el Derecho. (2021). *Conclusiones del Pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral 2021*. <https://lpderecho.pe/temas-pleno-nacional-laboral-procesal-laboral-2021/>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala. (2020). *Consideraciones generales para quienes celebren contratos a tiempo parcial*. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/contratos-a-tiempo-parcial>
- Montoya, L. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Lima: Boletín Informativo Laboral N 8.
- Nieves, C. (2016). *¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú*. [Tesis, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10662/Nieves%20Medina%20C%20Claudia%20Gabriela.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nunjar, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú*. [Tesis, Universidad privada Antenor Orrego]. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3454/1/REP\\_DERE\\_FLOR\\_NUNJAR\\_FUNDAMENTOS.JUR%C3%8DDICOS.FAVOR.IMPLEMENTACI%C3%93N.LEY.SEGURO.DESEMPLEO.PER%C3%9A.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3454/1/REP_DERE_FLOR_NUNJAR_FUNDAMENTOS.JUR%C3%8DDICOS.FAVOR.IMPLEMENTACI%C3%93N.LEY.SEGURO.DESEMPLEO.PER%C3%9A.pdf)
- Oliva, M. (2020). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA\\_CASTRO\\_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Pasco, M. (2004). *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*. En Blancas Bustamante, Carlos, Guillermo Boza Pro y Fernando García Granara (Editores). Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Perú 21. (2019). *KFC: ex trabajadores denuncian que gerente los sometía a realizar ejercicios físicos por llegar tarde*. <https://peru21.pe/lima/kfc-trabajadores-denuncian-que-gerente-los-sometia-a-realizar-ejercicios-fisicos-por-llegar-tarde-nndc-noticia/>
- Pinto, J. (2014). *La Compensación por Tiempo de Servicios a lo largo de su historia*. *Diario Gestión*. <http://gestion.pe/tudinerero/compensacion-tiempo-servicios-lo-largo-su-historia-2118482>
- Portal Web Actualidad Laboral. (2019). *Contrato a tiempo parcial: Conoce cuáles son los beneficios para los sujetos contratantes*. <https://actualidadlaboral.com/contrato-a-tiempo-parcial-conoce-cuales-son-los-beneficios-para-los-sujetos-contratantes/>
- Quipe, L. (2017). *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano*. [Tesis, Universidad Andina del Cusco]. [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf)
- RPP Noticias (2018). *Lambayeque. Más de 300 denuncias contra empresas por incumplir pago de beneficios*. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/mas-de-300-denuncias-contra-empresas-por-incumplir-con-pagos-de-beneficios-noticia-1105137?ref=rpp>
- Rubio, M. (2018) *El Test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. 2da. edición. Lima: Ara editores.
- Ruiz, A. (2000). *La igualdad en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. En GARCÍA SAN MIGUEL, Luis, (editor). El principio de igualdad. Madrid: Editorial Dykinson S.L.

- Santiváñez Abogados. (2020). *Retiro parcial de la CTS y otros*.  
<https://www.santivanez.com.pe/2020/03/29/retiro-parcial-de-la-CTS-y-otros/>
- Souza, N. (2018). *Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el periodo 2015-2018*. [Tesis, Universidad Abierta Interamericana]. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf>
- Suarez, R. (2018). *El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time*. [Tesis, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5714/Suarez%20Quintana%20Ronald%20Omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universia. (2020). *¿Cuáles son los trabajos part time ideales para estudiantes universitarios?* <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/cuales-son-trabajos-part-time-ideales-estudiantes-universitarios-1159146.html>
- Zamora, J. (2018). *La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador*. [Tesis. Universidad de Azuay].  
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/134/1/09570.pdf>

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

### RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PART TIME EN EL PERU

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Compensación por Tiempo de Servicios</p>	<p>¿Existe necesidad de reconocer el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores part time en el Perú?</p>	<p>El reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores part time en el Perú, protege el derecho a la igualdad.</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la necesidad del reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.</p> <p style="text-align: center;"><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar el marco normativo que regula los contratos a tiempo parcial en el Perú.</li> <li>2. Evaluar el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores part time en el Perú.</li> <li>3. Identificar qué factores influyen para que se excluya a la compensación por tiempo de servicios como beneficio en los contratos a tiempo parcial en el Perú.</li> <li>4. Elaborar un proyecto de ley para reconocer la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.</li> </ol>
<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>Contrato a Tiempo Parcial-part time</p>			

## Instrumento



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PART TIME EN EL PERU

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	TD	D	NO	A	TA
1	¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios?					
2	¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios?					
3	¿Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR?					
4	¿Considera usted que el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?					
5	¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada?					
6	¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?					
7	¿Cree usted que la situación económica obliga a las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores?					

8	¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?						
9	¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?						
10	¿Considera usted que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time?						
11	¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, a efectos de que estos también puedan disponer libremente de sus fondos en caso de crisis económica?						
12	Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿cree usted que el estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?						
13	¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador?						
14	¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?						
15	¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?						
16	¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos a tiempo parcial, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?						
17	¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.?						
18	¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste?						
19	¿Considera usted que se debería modificar el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, a efectos de que los trabajadores part time tengan derecho a la Compensación por tiempo de servicios?						
20	¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral?						

## Instrumento de validación



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abner Ubaldo Moreno Santamaría
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Constitucional
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Once años
	CARGO	ASESOR MUNICIPAL
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PART TIME EN EL PERU		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Moises Vera Llatas
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/> 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b>GENERAL:</b> Determinar la necesidad del reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.  <b>ESPECÍFICOS:</b> 1. Analizar el marco normativo que regula los contratos a tiempo parcial en el Perú. 2. Evaluar el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores part time en el Perú. 3. Identificar qué factores influyen para que se excluya a la compensación por tiempo de servicios como beneficio en los contratos a tiempo parcial en el Perú. 4. Elaborar un proyecto de ley para reconocer la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Tiene conocimiento respecto de la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos para que un trabajador tenga derecho a la percepción de la compensación por tiempo de servicios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿ Se encuentra usted de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Considera usted que el marco normativo que regula la compensación por tiempo de servicios en el Perú, contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores part time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera usted que la negativa por parte del Estado para otorgarles la CTS a los trabajadores part time, obedece a un factor económico, para estimular la inversión privada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted que el recorte de los derechos de los trabajadores se debe en gran parte a la flexibilización laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

07	<p>¿Cree usted que la situación económica obliga a las personas a trabajar bajo la modalidad part time, a pesar de que no reconoce ciertos beneficios laborales a los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Considera usted que los trabajadores part time poseen un fondo de reserva en caso de cese laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Está usted de acuerdo con la distinción que se realiza entre los trabajadores según la jornada laboral mínima que realicen?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿ Considera usted que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR,</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>vulnera el derecho constitucional a la igualdad de los trabajadores part time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera usted que resulta necesario el reconocimiento de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time, a efectos de que estos también puedan disponer libremente de sus fondos en caso de crisis económica?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>Teniendo en cuenta la crisis sanitaria actual ¿Cree usted que el estado debería establecer como prioridad el reconocimiento de la cts. a los trabajadores part time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo; ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Considera usted que actualmente los contratos part time son empleados de manera maliciosa para encubrir relaciones laborales y no reconocer los derechos del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Considera usted que los contratos Part Time se encuentran correctamente regulados en nuestro país?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Considera usted que se debería definir expresamente los contratos part time en nuestra legislación?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
16	<p>¿Considera usted que, a efectos de definir expresamente los contratos a tiempo parcial, se debería adoptar la definición dada por la OIT en su convenio N° 175, para este tipo de contratos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

17	<p>¿Cree usted que es correcto señalar que un trabajador part time no es un trabajador estable y por ello no tiene derecho a la cts.?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18	<p>¿Está usted de acuerdo en que el estado en convenio con las empresas debería brindar capacitaciones a los trabajadores a efectos de que estos tengan conocimiento de la naturaleza de la CTS, como se calcula y a quienes les asiste?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Considera usted que se debería modificar el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR, a efectos de que los trabajadores part time tengan derecho a la Compensación por tiempo de servicios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

20	<p>¿Está usted de acuerdo en que se debe otorgar a cada trabajador su cts. en proporción a las horas laboradas, y no tomando en cuenta la jornada mínima laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----	---	--

<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>A ( 20 ) D ( )</p>
<p><b>7. COMENTARIOS GENERALES</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p><b>8. OBSERVACIONES:</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

  
 \_\_\_\_\_  
 ASESOR ABRAHAM  
 ABOGADO  
 REG. IDAL. N° 4453

**Juez Experto**

## **Jurisprudencia**

PLENO JURISDICCIONAL

Expediente 00023-2018-PI/TC

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

26 de mayo de 2020

Caso Ley de Reforma Magisterial

COLEGIO DE PROFESORES DEL PERÚ C. CONGRESO DE LA REPÚBLICA

75. En los fundamentos de esta decisión se ha advertido que el pago de la Compensación de Tiempo de Servicios se encuentra vinculado con la posibilidad de dispensar de condiciones adecuadas al trabajador frente a la contingencia que supone la culminación del vínculo laboral. Esto puede ocurrir, evidentemente, en una edad en la que aún se pueda obtener un empleo o al llegar a la edad de retiro. Lo que, en todo caso, no puede evadir este Tribunal es que se trata de un beneficio que, generalmente, está asociado al tiempo efectivamente laborado, y que le permite al trabajador, particularmente cuando ya no forma parte de la PEA, de contar con un fondo que le permita materializar un proyecto digno de vida.

78. Sin embargo, ello no puede autorizar a al órgano legislativo a introducir medidas que no solo supongan una drástica diferenciación en cuanto al otorgamiento de un beneficio que recibe otro trabajador (independientemente de las características del mismo), sino que además supongan una seria merma que pueda afectar su economía una vez culminado el vínculo laboral, cuestión que no es irrelevante desde una perspectiva constitucional cuando se trata de aquellas personas que sostienen el régimen educativo de un país.