



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y
Beneficios Sociales impagos en los trabajadores part
– time, en Lambayeque, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autoras:

Bach. Sanchez Correa Sheyla Alison
<https://orcid.org/0000-0002-8101-7546>

Bach. Perales Cabrera Diana Yaritxa
<https://orcid.org/0000-0002-6238-8560>

Asesor:

Dr. Failoc Piscoya Dante Roberto
<https://orcid.org/0000-0001-5428-5476>

Línea de Investigación:

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas
para Enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación:

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Sanchez Correa Sheyla Alison y Perales Cabrera Diana Yaritxa, egresadas de la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

“La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque, 2022”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Sanchez Correa Sheyla Alison	DNI: 759479141	
Perales Cabrera Diana Yaritxa	DNI: 76546666	

Pimentel, 05 de mayo de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Pa

AUTOR

Sanchez Correa Sheyla Alison Perales Cabrera Diana Yaritxa

RECuento DE PALABRAS

21968 Words

RECuento DE CARACTERES

116411 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

384.1KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 25, 2024 8:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 25, 2024 8:48 AM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS
SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE,
2022”**

Aprobación Del Jurado

DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
Presidente del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNET
Secretario del Jurado de Tesis

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO
Vocal del Jurado de Tesis

“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022”

Resumen

La investigación titulada “La Tutela Laboral Frente Al Despido Arbitrario Y Beneficios Sociales Impagos En Los Trabajadores Part-Time, En Lambayeque, 2022”, es de tipo Cuantitativo, el tipo de diseño de investigación es descriptivo y propositivo, cuyo objetivo es analizar la tutela laboral y formular un sistema adecuado de protección e igualdad de derechos laborales en los con tratos part-time, para el cual se ha elaborado un aporte práctico como es la propuesta de modificación a la norma que regula los contratos part-time, con la finalidad de garantizar así un sistema adecuado de protección e igualdad de derechos laborales.

Para la recolección de datos de la información, se ha empleado la técnica de cuestionario como instrumento aplicado, tanto a abogados como trabajadores, a fin de conocer la postura de los informantes. Asimismo, con relación a los resultados obtenidos en la encuesta, se evidencia que el 83% de abogados encuestados expresan estar totalmente de acuerdo en que el despido arbitrario transgrede la tutela laboral de los trabajadores part-time y no se les brinda un trato igualitario, por otro lado, el 100% de los trabajadores encuestados expresan estar de acuerdo, en que se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario.

Concluyéndose que el estado peruano no ofrece una adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time, pues los empleadores pueden dar por terminado el vínculo contractual en cualquier momento sin necesidad de atribuir una causa justificada, lo cual contribuye a la inestabilidad laboral que enfrentan estos trabajadores.

Palabras Claves: Contrato part-time, tutela laboral, despido arbitrario, beneficios sociales.

Abstrac

The investigation entitled "Labor Protection Against Arbitrary Dismissal and Unpaid Social Benefits in Part-Time Workers, In Lambayeque, 2022", is of a Quantitative type, the type of research design is descriptive and purposeful, whose objective is to analyze labor protection and formulate an adequate system of protection and equality of labor rights in part-time contracts, for which a practical contribution has been made, such as the proposal to modify the norm that regulates the part-time contracts, in order to guarantee an adequate system of protection and equality of labor rights.

For the data collection of the information, the questionnaire technique has been used as an instrument applied, both to lawyers and workers, in order to know the position of the informants. Likewise, in relation to the results obtained in the survey, it is evident that 83% of the lawyers surveyed express their total agreement that arbitrary dismissal violates the labor protection of part-time workers and does not provide them with equal treatment, On the other hand, 100% of the workers surveyed agree that they are unprotected in the face of arbitrary dismissal.

Concluding that the Peruvian state does not offer adequate protection against the arbitrary dismissal of part-time workers, since employers can terminate the contractual relationship at any time without the need to attribute a justified cause, which contributes to labor instability that these workers face.

Keywords: Part-time contract, labor protection, arbitrary dismissal, social benefits.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Fundamental al Trabajo, reconocido por la Constitución Política del Perú, es por excelencia uno de los derechos que reviste de notable complejidad al momento de ser abordado, pues su importancia en la sociedad es esencial. Este derecho que da paso a una relación laboral entre trabajador y empleador, en donde existe una notable desigualdad debido al poder de dirección que posee el empleador sobre su trabajador subordinado conllevando muchas veces a un conflicto entre estos, debido a ello, es que se crean las leyes que intentan de algún modo otorgar cierta igualdad entre partes. Arroyo & Montoya (2017)

El Estado asume el rol de protección o tutela laboral, debido a la desigualdad que existe entre las partes inmersas en una relación laboral creada a través de un contrato en donde básicamente se recogen las normativas que preservan los derechos y beneficios sociales del trabajador, sin embargo nuestra problemática va direccionada a los trabajadores bajo la modalidad de contrato part-time en el régimen privado, ya que no existe una regulación especial para este tipo de trabajadores, se les incluyen los mismos beneficios sociales que los trabajadores bajo contrato a tiempo completo, tales beneficios al remitirnos a la ley que los regula (Ley de Fomento y Promoción del Empleo D.S N°001-96 TR y la Ley de Productividad Y Competitividad Laboral D.S N°003-97-TR) hacen una exclusión de otorgamiento de beneficios para estos trabajadores en razón al mínimo de horas (04) que deben cumplir para que adquieran tales beneficios.

El contrato part-time no tiene una definición clara, ya que a lo largo de estos años solo se han dado algunos alcances generales, creando no solo una desigualdad entre empleador – trabajador si no ahora entre trabajador a tiempo completo y trabajador part-time, pues encontramos que los beneficios sociales tales como el pago de CTS, Vacaciones e

indemnización por despido arbitrario no les son reconocidos a estos trabajadores, ante ello nos preguntamos ¿Existe una adecuada Tutela Laboral Frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time? pregunta que será absuelta a lo largo de la presente investigación.

Finalmente ante la notable discriminación al trabajador part-time en relación al trabajador de tiempo completo, conlleva a vulnerar el principio de igualdad ante la ley, en razón a ello es que mediante esta investigación se busca otorgarles también a los trabajadores part-time una igualdad de derechos y beneficios sociales, asimismo se pretende también demostrar que la actual regulación sobre estos contratos part-time necesita de ciertas modificaciones que den paso a una igualdad y no vulneración de derechos y beneficios sociales reconocidos Constitucional e internacionalmente, pues los vacíos legales son evidentes al no existir una definición exacta sobre esta modalidad de trabajo y al solo depender de un régimen laboral ordinario, pues no existe regulación propia para este tipo de trabajadores part-time.

El escenario laboral en el Perú siempre han tenido duros cuestionamientos, los contratos de trabajo no son la excepción y en particular el contrato part-time, su incorporación en el ordenamiento jurídico tuvo inicio con la llamada flexibilidad laboral, tres años posteriores a la implementación de la constitución de 1993, que tenía por finalidad facilitar los contratos laborales, pues el empleador podía contratar un trabajador con horarios reducidos y el empleado puede disponer mejor de sus horarios para otras actividades.

Por su parte, la gran acogida que ha tenido esta modalidad, por la facilidad que contratación que, si lo vemos desde esa óptica no está mal, sin embargo, lo que ha originado una problemática, es que las personas que son contratadas bajo esta modalidad contractual, ven limitados sus derechos fundamentales como el derecho al descanso vacacional reconocido en la

carta magna, y beneficios que son otorgados a los trabajadores de jornada completa como es cts, y la protección frente al despido arbitrario.

Por otro lado, la interpretación acerca de este contrato es ambigua, por su parte el ministerio de trabajo le dio un definición señalando que son contratados bajo esta modalidad aquellas personas que en promedio laboran menos de 4 horas al día, sea en cinco o seis días a la semana, la OIT, sin embargo que son aquellos trabajadores que laboren menos del horario habitual, respecto a la norma que recoge estos contratos LPCL, Ley 728 y su reglamento, aquellos trabajadores no cuentan con ciertos beneficios sociales y protección e indemnización ante un despido arbitrario, el factor que determina tal exclusión el tiempo o horas que laboran, contradiciendo totalmente al convenio 52° que se encuentra ratificado en el Perú, que reconoce las vacaciones a todo aquel trabajador al que se aplique el convenio, posee al menos seis días al año.

Todo lo señalado líneas supra vulnera el principio de igualdad ante la ley, pro-operario, y por último tutela que debe brindar el ordenamiento jurídico a la parte menos favorecida dentro de una relación laboral, que como es evidente es el trabajador.

En un contexto Local, según el portal Legis Perú (2021) en su informe titulado “Protección contra el despido de la madre trabajadora con contrato «part time» Exp.00945-2021”, señala que con fecha 13 de marzo del 2020 le hacen llegar una carta a la demandante la empresa demandada, en este caso RIPLEY sede Chiclayo, que con la finalidad de prevenir la propagación por covid-19, habían decidido conferir licencia con goce de haber que corría desde el día siguiente de la recepción de la carta hasta la fecha de 30 de abril del 2020, y que tenía como fundamento el estado de gravidez de la demandante, posteriormente el 7 de agosto hasta 12 de noviembre del mismo año, riplely le otorgó licencia por maternidad pre y post parto, sabe señalar

que la demandante dio a luz el 21 de agosto de 2020, por lo que el periodo de incapacidad inicia el 7 de agosto y concluye el 12 de noviembre del 2020, conforme se aprecia en acta de nacimiento de su menor hijo.

De este modo, como lo señala el tribunal constitucional la demandante tenía protección en su condición de madre frente a un despido arbitrario durante el periodo de lactancia, hasta que su hijo cumple el año es decir hasta el 21 de agosto del 2021, pero la demandante fue despedida el 2 de febrero de 2021, por lo que se había generado un despido nulo, concluyendo sé que se habría vulnerado el artículo 29° inc. e) del Decreto Supremo N°003-97-TR.

Según el informe del Diario la Verdad (2020) Ripley despide a más de 20 trabajadores part time - Chiclayo, señalando que decenas de trabajadores bajo la modalidad contractual part-time, que laboraban en la empresa Ripley en su sucursal de Chiclayo, se habían quedado sin trabajo, ante la falta de un proyecto de ley que ampare a los trabajadores para que no sean despedidos ante el estado de emergencia por la pandemia del Covid-19, la empresa Ripley habría empezado a reducir personal, dejando sin empleo a más de veinte trabajadores de manera súbita.

Un grupo de trabajadores explicó que en área de RRHH, ante la continuidad de la pandemia, se les comunicó que sus contratos habían finalizado por motivos de reorganización de personal y se les otorgara los beneficios correspondientes de acuerdo con normativa, afectando económicamente.

Por lo que es evidente que las autoridades de trabajo durante las últimas décadas desde que se instauró esta modalidad contractual no se han preocupado por regularizar los vacíos legales que se evidencian vulnerando y dejando desprotegidos a este grupo de trabajadores bajo esta modalidad tan cuestionada.

De acuerdo, Suarez (2018) en su investigación titulada “El Reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación Part time”, cuyo objetivo fue reconocer en el D.L 713 las vacaciones a los trabajadores del Régimen Privado 728, bajo la modalidad part time, empleando la metodología cuantitativa, se llegó a la conclusión de que:

Se debe elaborar modificaciones legales, como el artículo 10 y el artículo 12 del Decreto Legislativo 713 Legislación sobre descanso remunerado de los trabajadores de la actividad privada”, debido a que estas disposiciones son contrarios a la protección tuitiva del derecho laboral, restringiendo el derecho a las vacaciones remuneradas del trabajador part time. (p. 88)

El citado autor, propone como una de las medidas de solución a la problemática, la modificación de artículos en las leyes laborales, pues nos dice que las leyes laborales para los trabajadores part-time no reconocer las vacaciones remuneradas que por derecho les pertenecen, pese a ser este un derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución como lo es el derecho a la igualdad y el respeto de la dignidad de la persona humana, asimismo menciona que tal reconocimiento de las vacaciones debe darse en razón al principio de proporcionalidad el cual compensa las horas de trabajo durante todo un año.

Por su parte Rivera (2019) en su tesis “Mecanismos de protección al trabajador del sector privado contra el despido arbitrario”, cuyo objetivo fue analizar el derecho al trabajo, empleando la metodología cuantitativa, se llegó a la conclusión de que:

El despido arbitrario implica siempre un ejercicio abusivo del derecho al extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho». (p. 80)

Es así que, el autor manifiesta que el trabajo es considerado una de las actividades más importantes pues permite que el trabajador pueda cubrir sus necesidades económicas, y como tal el Estado debería tomar en cuenta que siendo este un derecho fundamental se debería brindar a los trabajadores una protección adecuada en donde no se le vulnera de ninguna manera el acceso a este derecho y se pueda preservar el trabajo frente a un despido arbitrario.

Nuestra legislación protege solo a los trabajadores que laboran de cuatro o más horas diarias y para estos trabajadores es indispensable que exista una causa justa suscrita por ley para que se pueda generar un despido, mientras que para los trabajadores de medio tiempo no existe al menos una indemnización que les permita recompensar el perder su trabajo sin justificación alguna, ante lo cual, es evidente la falta de seguridad laboral que brinda el Estado en estos casos, desamparando totalmente al trabajador y las necesidades del mismo.

Cisneros (2018) en su tesis denominada “El derecho a los permisos licencias y su armonización con el poder de dirección del empleador”, cuyo objetivo fue a delimitar – doctrinalmente- si realmente existe un derecho a las licencias y permisos laborales, y de existir este derecho cuál debe ser el equilibrio entre este y la facultad de dirección del empleador, empleando la metodología cualitativa, se llegó a la conclusión de que:

La buena fe que debe regir tanto el comportamiento de los trabajadores como del empleador; y la actuación acorde a los derechos fundamentales, constituyen los parámetros para la armonización entre la facultad de dirección del empleador y la obtención de permisos y licencias laborales. (p. 135)

Dicho autor sustenta su postura en que, en nuestro país contamos con un Estado social y democrático de Derecho, es así que los licencias y permisos que le son otorgadas a los

trabajadores no deben ser consideradas como obsequios por parte del empleador, sino más bien que estos facilitan el ejercicio de los derechos fundamentales que le pertenecen al trabajador.

Este mismo reconoce los derechos fundamentales dentro de la relación laboral y menciona que deben ser considerados como materia de protección en la relación laboral, pues eso generaría una relación laboral entre empleador y trabajador mucho más armoniosa lo cual ayudaría con el crecimiento de la empresa.

Santa Cruz (2022) enfoca su investigación mediante su tesis que lleva como título “El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del Decreto Legislativo N°713 y su modificatoria por el decreto legislativo N°1405”, cuyo objetivo fue analizar la figura del fraccionamiento del descanso vacacional anual como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral, empleando la metodología cualitativa, se llegó a la conclusión de que:

El fraccionamiento como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral resulta inviable, y contrario a los criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. No solo no logra la finalidad de alcanzar tal conciliación, sino que además atenta contra la naturaleza y finalidad del derecho al descanso vacacional. (pp. 84-85)

El mencionado autor nos indica que, resulta esencial el derecho al descanso vacacional anual pues ello tiene como objetivo conciliar la vida familiar y laboral, pues como ya es sabido el derecho que posee el trabajador a recibir por parte de su empleador un descanso remunerado, pretende otorgarle al trabajador un tiempo de descanso ininterrumpido que le permita recuperar sus energías y desgaste físico e intelectual que le ha sido ocasionado a causa de su jornada laboral diaria.

Lucana (2021) en su estudio realizado y plasmado en su tesis denominada “La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú”, cuyo objetivo fue Analizar cómo el régimen laboral especial de la microempresa es discriminatorio en contraste con el régimen laboral general o común, empleando la metodología de investigación documental, se llegó a la conclusión de que:

Si existe discriminación clara y evidente, en base al derecho a la igualdad ante la ley, establecida en nuestra Carta Magna, hacia los trabajadores de la microempresa, respecto a los trabajadores del régimen general o común, al otorgarle menos derechos laborales, sin justificación válida que fundamente el porqué de la privación de determinados derechos laborales. (p. 46)

En esta investigación se ha logrado evidenciar la clara discriminación que existe en nuestra legislación laboral respecto al derecho de igualdad ante la ley reconocida por nuestra carta magna y no aplicada para los trabajadores de las microempresas, pues estos son privados de algunos derechos. Asimismo menciona también, haciendo una crítica sobre dicha problemática, que resulta perjudicial el privilegiar a los sectores empresariales y dejar de lado los derechos laborales de los trabajadores, provocando con ello un despojo y vulneración y sobre todo una desprotección a estos trabajadores, a pesar de que nuestra Constitución Política es clara al mencionar que el fin supremo del Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, lo cual debería ser aplicado a los trabajadores.

Como contesto Nacional, los empleos part time son una modalidad utilizada en su mayoría por jóvenes o por personas con responsabilidad familiar, Lora (2021) en su informe

titulado, ¿El fin de los contratos part-time?, manifiesta que esta modalidad de contratación podría ser empleada para conseguir de manera progresiva, recobrar paulatinamente aquellos puestos de trabajo perdidos, que tuvo como resultado la pandemia, no obstante, el congreso de la república habría planteado el fin de este tipo de contratos, según señaló el socio de Damma Legal Advisors.

Sin embargo, quién no ha escuchado hablar de esta modalidad contractual, sean estos conocidos como trabajo a tiempo parcial, trabajo de medio tiempo o en su defecto también conocido como part-time, siendo muy requeridos en su mayoría por jóvenes, madres de familia, pues les permite manejar compromisos académicos, familiares y personales, siendo de mucha preocupación pues podrían desaparecer si es que el congreso así lo plantea.

Por el contrario, la comisión de trabajo decidió sugerir la aceptación de un proyecto de ley, que permita otorgar a este grupo de trabajadores, iguales derechos que los trabajadores de modalidad ordinaria entendiéndose por ocho horas diarias, lo que podría ser un gran avance para aquellos que laboran bajo esta modalidad, aunque muchos advierten que las empresas dejarían de requerir dentro de sus planillas a trabajadores bajo esta modalidad contractual, lo que resultaría perjudicial.

Según el portal del diario RRP (2019) en su informe titulado “Ministerio de Trabajo alista un decreto supremo para definir los criterios de la jornada de medio tiempo”, anuncio que el MTPE, después de la trágica muerte de dos trabajadores de la empresa McDonald’s, quienes fallecieron después de recibir una mortal descarga eléctrica dentro de su centro de labores, informó que estaría elaborando un Decreto Supremo, que busca exponer de manera más precisa, aquellas características que debería tener un contrato de medio tiempo, misma que

tendrán que brindar tanto a los trabajadores y empleadores reglas legibles que coadyuven logrando una mejor aplicación de la modalidad contractual.

De esta manera, el MTPE, en noviembre del 2019, emitió un informe, donde puntualiza que el cálculo de la jornada laboral, es así que este documento considera a un trabajador a tiempo parcial aquel que labora menos de cuatro horas diarias, con el requisito que la jornada se divide en cinco o seis días a la semana, en cuanto a los beneficios sociales preciso que, tienen derecho a la asignación laboral si es que tuviesen hijos menores de edad, pago proporcional a una remuneración mínima de s/930, un día de descanso semanal obligatorio, gratificaciones, pago por feriados no laborables, seguro social, y estar dentro de un régimen pensionario y vacaciones, siendo esta última vulnerada por los empleadores, pues en la realidad no son consideradas, y finalmente ante un despido arbitrario estos trabajadores no les corresponde indemnización, al igual con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

De mismo modo, del del portal del diario RRP (2019) en su informe “el Ministerio de Trabajo retomará discusión sobre empleo juvenil y contratos part time”, anunció que El Ministerio de Trabajo negó que el Gobierno modifique las leyes laborales a través de un Decreto de Urgencia, sin embargo, el viceministro de Trabajo Augusto Eguiguren anunció, la llegada de cambios laborales con la incorporación de proyectos dirigidos a la promoción de modalidades formativas y a su vez flexibilizar los contratos part-time, pues actualmente la jornada laboral de este tipo de contrato se divide en un máximo de cuatro horas diarias entre seis o cinco días semanales, por lo que se pretende aumentar el máximo de horas diarias, lo que quiere decir a manera de ejemplo que un día el trabajador haga ocho horas, el otro ocho horas más y luego las cuatro horas restantes, también resaltó que se buscará proteger a aquellos trabajadores que ya se encuentran bajo este contrato y que las posibles modificaciones se harán para las nuevas contrataciones.

Según el MTPE, sostiene que respecto al empleo juvenil se deben plantear medidas para modificar las leyes que busquen lograr convenios con las empresas, como subsidios que logren generar impulso en la contratación, y que benefician a los jóvenes en el campo laboral, pues muchas veces, se les dificulta al momento de emplearse y en muchas ocasiones terminan trabajando en empleos distintos a sus profesiones, aunque la recomendación aún deberá ser consensuada al interior del ministerio.

Según el portal Andina (2019) en su informe titulado ¿Cuáles son los empleos más ofertados para el part-time?, advierte que actualmente los contratos de medio tiempo son la segunda modalidad contractual más utilizada en nuestro país, según el portal de empleos búmeran, además también existen otros tipos de contratos como pasantías, trabajos por horas, temporales, y teletrabajo, sin embargo, el trabajo de medio tiempo comprende la prestación de un servicio, en la mitad de horas de una jornada laboral ordinaria, lo que quiere decir un máximo de cuatro horas entre cinco o seis días.

Según el informe más del 80% de estas ofertas laborales encuentra en lima, las áreas de trabajo más solicitadas son para Call Center, Telemarketing, atención al cliente correspondiente a un 30%, seguido por ventas, educación, también gran parte de estos puestos son aptos para personas que tienen alguna discapacidad, en cuanto al perfil de los que se presentan a estos puestos de trabajo bajo esta modalidad en su mayoría son mujeres 57% y varones 43%, entre 18 a 27 años, que en su mayoría buscan pagar sus estudios, o personas que desean generar ingresos extra a la canasta básica familiar , es decir madres solteras y con hijos pequeños, o personas que buscan tiempo para proyectos personales y bajo estrés laboral, por lo que el sueldo promedio está entre los 800 a 1200 soles mensuales.

De acuerdo, con el portal Legis Perú (2022) en su informe titulado “Trabajadores a tiempo parcial o ‘part time’: derechos, beneficios, jurisprudencia”, sostiene que en relación a los continuos pronunciamientos por parte de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en sus siglas MTPE, se considera como contrato a tiempo parcial aquellos que el promedio de horas no superan las cuatro horas diarias o en su defecto se comprenderán entre cinco o seis días a la semana, trayendo consigo críticas respecto a su definición, tal como señala Arce la legislación peruana no ofrece una definición clara respecto a esta forma de contratación, lo cual ha generado la desnaturalización de este contrato.

La disparidad que existe entre lo señalado por el ordenamiento jurídico y la OIT, es que nuestro ordenamiento jurídico es impreciso a la hora de dar una definición, por otro lado la OIT, señala en su artículo 1° sobre el trabajo de medio tiempo, dispone, “Trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”, mismo que no ha sido ratificado por nuestra legislación.

En el portal de Sunafil (2018) informe titulado “Incumplimientos sobre trabajadores part time no serían sancionables” precisa lo siguiente, que la superintendencia nacional de fiscalización laboral en sus siglas Sunafil, no podrá imponer sanciones a aquellos empleadores que incumplan contrataciones en referencia a los contratos de medio tiempo, en razón al pronunciamiento contradictorio que hizo la autoridad de trabajo y la corte de justicia del Perú, en cuanto consideran al contrato de trabajo a tiempo parcial y sus diferencias en relación a sus concepciones.

Por ello se deberá atender la ley 27444 LPCG, pues es claro al señalar que cuando exista alguna causal que induzca al error esta será eximida de responsabilidad por infracciones cometidas ya

sea por causal confusa o ilegal, de esta manera evidencia la clara vulneración que generan nuestras normas al no ser claras respecto a este tipo de contrato laboral generando descontento y sobre todo vulnera este principio protector por parte del estado al más débil en ese caso a los trabajadores.

Gayoso (2018) en su tesis titulada “La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”, cuyo objetivo fue identificar las necesidades de una regulación más integral sobre el contrato a tiempo parcial, concluyó que:

El silencio normativo hace que exista una diversidad de interpretaciones al respecto, por lo cual se hace necesaria una precisión legislativa, para lo cual, creemos conveniente la aplicación del principio de igualdad, a fin de que sea congruente comparativamente con los contratos a tiempo completo. (p.43)

El citado autor pone en evidencia la existencia de una disparidad en los beneficios sociales para este tipo de trabajadores, por lo que manifiesta que, aplicando el principio de igualdad se podrá proteger los vacíos legales existentes, es decir que, lo que se pretende abocando este principio entre otros señalamientos es la protección de este derecho constitucional a ser tratado con igualdad, es por eso que se señala que al no considerar este principio se estaría vulnerando el derecho fundamental a la igualdad que tanto protege nuestra constitución, toda vez que las normas excluyen los beneficios sociales a este grupo de trabajadores que se encuentran bajo contrato a tiempo parcial.

Oliva (2020) en su tesis titulada “El Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”, cuyo objetivo fue determinar cuál es la finalidad propia de los contratos a tiempo parcial y plantear la necesidad

de que esta sea incluida de manera expresa y concreta, en la normativa laboral peruana, empleando la metodología cuantitativa, llegó a la conclusión de que:

La finalidad de los contratos a tiempo parcial debería ser, por un lado, conciliar la vida personal y laboral de los trabajadores; y, por otro, fomentar la productividad y competitividad empresarial; es decir, tiene como fin generar un doble beneficio. No obstante, en el Perú, se observa que la regulación y el uso de este en el ordenamiento jurídico peruano se encuentran orientados al solo beneficio del empleador, con lo cual se estaría desvirtuando la figura. (p. 115)

El referido autor nos muestra un análisis de la normación de este tipo de contrato, y menciona que a través de los años, esta escasa y además flexible regulación, ha traído como consecuencia la vulneración y evasión de los derechos laborales, aunado a los señalado, nos precisa que los empleadores utilizan esta normativa a su favor logrando reducir costos de personal, esto a consecuencia que en nuestra normativa no define el porqué de la incorporación de estos contratos en nuestro ordenamiento jurídico, es decir cuál es su finalidad que la justifique lo cual ha traído consigo un uso indiscriminado del mismo.

Por lo tanto, Oliva pretende determinar cuál es el objeto de este tipo de contratos y la necesidad de incorporar una normativa más clara estableciendo principios tuitivos para este tipo de contrato, en esta misma línea, el autor en base a su finalidad a lo largo de su tesis esboza aspectos jurídicos y doctrinarios vinculado a derechos laborales con la finalidad que coadyuven con su propuesta de regular taxativamente los contratos a tiempo parcial en las leyes nacional.

Chinchay (2020) en su tesis denominada “Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral y su reglamento sobre derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”, cuyo objetivo fue analizar la normativa vigente en lo que respecta al

trabajo sujeto a la modalidad de tiempo parcial en el Perú, empleando la metodología cualitativa, llegó a la conclusión de que:

El no reconocimiento de 43 estos derechos no es más que una arbitrariedad jurídica de índole constitucional debido a que es la propia carta magna de nuestro país la que consigna que se debe asegurar el derecho a no ser despedido arbitrariamente en su artículo 27. También es pertinente señalar que el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios CTS es un derecho y un beneficio social que a las luces de la doctrina detenta un carácter indemnizatorio por la eventual ruptura o fin de la relación laboral reconocido en las salvedades que hace el artículo 22 de la constitución y en la normativa laboral. (p. 43)

Además, el autor sostiene que los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad especial de contrato se encuentran desprotegidos frente a un despido arbitrario, del mismo modo, las normativa nacional actual no reconoce el acceso a la compensación por tiempo de servicio CTS beneficios laborales que sí son reconocidos para un trabajador de modalidad ordinaria, aspectos que deben modificarse tomando en cuenta que la irrenunciabilidad de los trabajadores a sus derechos reconocidos constitucionalmente.

Franco (2019) en su Artículo de Investigación el cual lleva como título “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú” cuyo objetivo fue determinar cuáles son los motivos que constituyeron a que los trabajadores contratados a tiempo parcial no cuenten con una protección normativa y de derecho frente a un despido arbitrario, empleando la metodología de análisis e investigación, legó a la conclusión de que:

El trabajo constituye un bien necesario para la obtención de una vida digna y la clave esencial de toda cuestión social, cuyo contenido esencial entraña el derecho a la

estabilidad laboral y a la protección contra el despido injustificado, ya sea a través de la reposición laboral o el pago de una indemnización. (p.84)

En su investigación se deja una crítica al sistema adoptado por nuestro ordenamiento jurídico peruano, puesto que, considera no existe una mínima protección otorgada a los trabajadores de medio tiempo, pues es evidente la vulneración de derechos y desigualdad existente entre estos trabajadores y los trabajadores que cumplen una jornada ordinaria de trabajo, asimismo realiza una crítica respecto al factor tiempo al cual están sujetas las normativas laborales, indicando que ello no puede ser determinante para el otorgamiento de protección frente a un despido arbitrario.

Asimismo, este autor nos menciona que, resulta beneficioso para los empleadores contratar trabajadores a tiempo parcial debido a que este tipo de trabajadores no cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores ordinarios generando con ello una mayor rentabilidad para su empresa pues el empleador se evita de pagar a estos trabajadores la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y vacaciones, pues según ley para que los trabajadores cuenten con este tipo de beneficios deberán cumplir con al menos cuatro horas diarias de trabajo.

Por su parte Castro (2018) en su artículo titulado “La discriminación legal en el Perú ¿Se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?, cuyo objetivo fue verificar si la diferencia de jornada de trabajo es una razón objetiva, por la cual resulte válido el privar a los trabajadores a tiempo parcial de algunos beneficios otorgados a los trabajadores a tiempo completo; o si por el contrario, dicha privación atenta contra el derecho a la igualdad de los trabajadores dentro del régimen a tiempo parcial., empleando la metodología analítica, se llegó a la conclusión de que:

El reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores, es un derecho establecido en la constitución y tratados interacciones, deben ser de observancia obligatoria, a pesar de ello el Decreto Legislativo 713 Ley de descansos remunerados manifiesta que los trabajadores sujetos” a la actividad privada tiene derecho al descanso vacacional, siempre que cumpla jornada mínima de 4 horas, diferenciando a los que laboran menos de 4 horas, siendo que debe ser regulado de manera proporcional en dicha norma. (p. 24)

Así mismo menciona que, en nuestra normativa son innumerables las muestras de desigualdad de derechos dirigidos a los trabajadores bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, dejando entrever con ello que existe una clara discriminación entre estos y los trabajadores ordinarios que cumplen una jornada completa de 8 horas diarias de trabajo; Sucre desde su postura nos señala que, la diferencia de jornada de trabajo entre un trabajador a tiempo parcial y un trabajador a tiempo completo no es una razón suficiente para que de forma discriminatoria se le excluyan a los trabajadores que se encuentran bajo un contrato de tiempo parcial de los beneficios y derechos que deberían protegerlos, tales como, el pago de CTS, las vacaciones e indemnización por despido arbitrario.

En un contexto Internacional, Atles, (2019) en su artículo titulado “El Contrato A Tiempo Parcial: Reflexiones Sobre Su Régimen Jurídico, Flexibilidad Y Precariedad”, según el artículo considera que el trabajo a tiempo parcial si bien es una buena herramienta que permite a los trabajadores, mayor disposición de tiempo, para poder tomar aquel tiempo restante en otras actividades, sin embargo, en España, la realidad es otra, pues en gran parte de las veces es un ejemplo de trabajo precario y que está siendo impuesto a los trabajadores. Por lo que en la actualidad, esta modalidad contractual, no se considera propicia para todas las categorías de trabajadores, y que inicialmente esta modalidad contractual, fue propuesto como un instrumento

regulado para contrarrestar las altas tasas de desempleo que afronta España, puesto que en el mercado de trabajo español, se caracterizaba por elevado nivel de temporalidad, y que de hecho en cierta época este modalidad contractual respondió a fin que fue empleado, pues disminuye las tasas de desempleo y generar nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, que compensaba las tasas desempleabilidad.

De manera que el autor plantea la revisión del régimen jurídico de este tipo contractual, para finalmente examinar aquellas figuras no permiten la funcionalidad de esta modalidad contractual, de forma que mediante este tipo de contratos sean empleados en búsqueda de la estabilidad y calidad laboral, por lo que para tal fin se deberá establecer cambios en la regular, buscando revertir esta situación.

Según el portal de la OIT (2019) titulado, ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?, precisa que “El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT, 1994 (núm. 175) lo conceptualiza al trabajador a tiempo parcial, como aquel trabajador remunerado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

En esa misma línea de ideas el portal hace una precisión y advierte que la definición jurídica y estadística del trabajo a tiempo parcial a menudo difieren, pues jurídicamente en diferentes países es entendido como aquel trabajo que por lo general tiene un periodo de 25 horas semanales, sin embargo, estadísticamente es considerado como aquel trabajo que por lo regular tiene un periodo de 30 o 35 horas a la semana. Por las consideraciones señaladas es tipo de contrato laboral en una manera atípica de trabajo, sin embargo, en los últimos años no solo ha tomado gran relevancia, y se ha posicionado como uno de los contratos de trabajo más empleados sino, además ha experimentado grandes modificaciones en su forma, tiempo y uso.

Adicionalmente, el portal hace mención que esta modalidad de contrato atípico, en su mayoría es empleado por mujeres, conformando un 57% de trabajadores a tiempo parcial, siendo un dato muy relevante que debería ser tomado en cuenta.

Según el Portal Dirección de Trabajo (2021) en su informe titulado ¿Cuál es el contrato part-time?, sostiene “La expresión que el llamado contrato part-time no existe en el Código del Trabajo Chileno, por el contrario, se suele relacionar dicha expresión con los contratos de trabajo a tiempo parcial, los cuales son aquellos que por lo general suelen tener una jornada pactada de 30 horas semanales o menos”.

La legislación laboral chilena no contempla la modalidad de contratación part-time con esta expresión, sin embargo, eso no quiere decir que no se encuentre regulado, pues la legislación chilena lo contempla con el nombre contrato a tiempo parcial, que precisamente se encuentra en el artículo 40° de su código de trabajo, la misma que precisa que dicha modalidad contractual no deberá exceder la una jornada de trabajo superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, asimismo, este artículo infiere que este tipo de trabajadores gozan de los mismo derechos que contemplan los trabajadores a tiempo ordinario.

García y Khurtsidzel (2018), en su informe titulado Contrato a Tiempo Parcial. ¿Qué Ha Pasado?, señala que esta figura contractual, desde sus inicios hasta la actualidad ha adquirido gran relevancia dentro de las relaciones laborales, su auge en España surge como una forma de impulsar en empleo de jóvenes y mujeres, y a su vez equiparar las altas tasas de desempleo que enfrentan este grupo de personas, sin embargo existen muchos debates respecto a esta modalidad contractual ya sea por su forma o uso, pues sugieren que no ha reducido las tasas de desempleo existentes, y sobre todo ha generado un incremento de la informalidad.

Si bien en un primer momento esta modalidad contractual fue incorporado en el ordenamiento jurídico español de manera circunstancial, con el fin reducir las tasas de desempleo, en la actualidad se han convertido en una forma muy empleada, que al parecer se prevé que así seguirá siendo, que se espera ser reformado hasta tomar forma y pueda lograr la finalidad de su incorporación.

Según el Portal Argentino Del Diario Clarín “Radiografía del trabajo part-time: qué se ofrece y quiénes lo buscan”, sugiere que la cantidad de empleos ofrecidos como part time, son menos ofrecidos en comparación con los full time, pero en comparación con estos son mucho más requeridos y buscados por los jóvenes actualmente, por lo que se estima que solo un 5,1% de los empleos ofrecidos en argentina son para contratos part time, una cifra bastante baja en comparación con otras modalidades laborales, entiéndase a este tipo de contratos como aquellos que tienen una jornada laboral entre las 4 y 6 horas diarias, por lo que en su mayoría aquellos que postulan son jóvenes estudiantes y personas con carga de trabajo en el hogar (Samela,2021).

Sin embargo, si hablamos de estabilidad laboral de este tipo de contratos son muy escasos, asimismo con la pandemia en el segundo trimestre del 2020 la contratación formal solo se redujo a un 3,5% a comparación a otros años, escenario distinto como por ejemplo en países europeos donde existen mejores ofertas laborales para este tipo de contratos, opina el experto el economías internacionales Navarro Pizzurno que el trabajo part time de calidad no existe, pues suelen ser posiciones de trabajo con poco vuelo, pues no permite el desarrollo profesional de quien lo ocupa.

El pedido de protección y el respeto de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores ha venido siendo una lucha constante para estos, sin embargo, a pesar de ello, actualmente siguen siendo vulnerados.

Desde un punto de vista internacional encontramos a Gómez (2018) quien en su artículo titulado “Panorama del Derecho Laboral en México”, cuyo objetivo fue identificar cómo se desarrollaban las relaciones laborales desde el periodo de los Aztecas hasta la actualidad, empleando la metodología de análisis y síntesis, concluyó que:

En la época colonial se empezó a regular las relaciones laborales entre obreros y patronos sin embargo dicha relación existe desde el surgimiento de las sociedades, pero el reconocimiento de los derechos laborales de dichos trabajadores no era aplicado a todos sino solo para alguno de estos y de manera selectiva de acuerdo con las recomendaciones. (p. 70)

Dicho autor, nos muestra la evolución del derecho laboral enfocado más que todo en los nexos laborales que existieron desde un principio entre los trabajadores y los patronos con el objetivo de comprobar si con ello se logró generar una estabilidad económica tanto para el trabajador como para su familia.

El vínculo laboral al cual se hace alusión en el párrafo anterior surge desde el momento en que el hombre comienza la construcción de sociedades desarrollándose estas de manera desigual pues, todos los derechos eran adquiridos por el patrón, mientras que, todas las obligaciones debían ser responsabilidad del trabajador tratando de este modo al trabajador como si fuese un esclavo, sin tomarse en cuenta la dignidad y los derechos fundamentales que posee el trabajador.

Vallecilla (2018) en su tesis realizada en Colombia la cual lleva como título “La relación laboral y el contrato de trabajo”, cuyo objetivo fue determinar la flexibilización laboral frente a la constitucionalización del Derecho del Trabajo, concluyó que:

El trabajo es una actividad esencial dentro de la vida económica, social y política. En el desarrollo cotidiano de este tipo de actividad laboral los trabajadores se encuentran bajo una continua subordinación laboral ejercida por su empleador, a cambio de una contraprestación económica que satisfaga sus necesidades diarias. (p. 65)

Antiguamente la contratación se regía por el derecho privado y existía una igualdad contractual entre el empleador y el trabajador lo cual hacía que el trabajo sea realmente agotador, asimismo existía una baja remuneración y se cometían todo tipo de injusticias, sin embargo, todo ello se pone fin cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) surgiendo de este modo el Derecho Laboral quien se encarga de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Ariza (2019) centra su investigación en su tesis realizada en Colombia denominada “Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos generales previsibles en la Economía”, cuyo objetivo fue realizar un seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por el Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos de la OIT, empleando para ello la metodología inductiva, llegó a la conclusión de que:

Los derechos laborales resultan tener un rol importante en la vida económica por su amplio contenido de protección a aquellos trabajadores, sin embargo, según lo investigado se demuestra que existe vulneración de dichos derechos laborales y un claro

ejemplo de ello son las jornadas de trabajo extra que producen un desgaste en el rendimiento de los trabajadores para desempeñar sus funciones. (p. 24)

Según el resultado de la investigación de dicho autor, podemos evidenciar que el trabajador y los derechos que este posee no son respetados por la mayoría de los empleadores, y sumado a ello la excesiva carga laboral que se muestra termina por desgastar tanto física como cognitivamente al trabajador provocando con ello un bajo rendimiento por parte de estos.

Por su parte el autor Jacome (2018) en su artículo de revisión titulada “Estabilidad Laboral Reforzada” cuyo objetivo fue reconocer las ventajas y desventajas de la ejecución del principio de estabilidad laboral a las cuales se enfrenta el empleador durante la ejecución de un contrato laboral, empleando la metodología de análisis y síntesis, concluyó que:

El principio de estabilidad laboral consiste en enfrentar situaciones de debilidad o vulneración de derechos que posee todo trabajador, sin importar el tipo de contrato que se haya firmado entre las partes, es así que el empleador sea esta una persona natural o jurídica se debe comprometer a cumplir con la aplicación de dicho principio. (p. 19)

Siendo así, la legislación colombiana reconoce a la estabilidad laboral reforzada como derecho otorgado al trabajador, para que de este modo pueda ser protegido en caso de vulnerabilidad o desventaja, sin embargo, menciona también que no solo basta con lo establecido por la legislación sino también se requiere que el empleador aplique siempre el principio de la buena fe en su toma de decisiones, así como también otorgar al trabajador condiciones de trabajo dignas.

Finalmente, Cheves (2021) en su investigación plasmada en su tesis que lleva por nombre “Eficacia de la acción de protección frente a la vulneración del derecho al trabajo en el

sistema constitucional ecuatoriano”, cuyo objetivo fue determinar la eficacia de la acción de protección ante la vulneración del derecho al trabajo en la normativa ecuatoriana, concluyó que:

La acción de protección está destinada a salvaguardar los derechos constitucionales que no tengan un procedimiento establecido para la reclamación de los mismos, sin embargo, esta se encuentra reducida a solo ser aplicada en casos específicos como discriminación laboral, trabajo forzado y cuando afecte la integridad del trabajador, puesto que existe una vía ordinaria en materia laboral. (p. 52)

Asimismo, menciona también que, en cuanto al derecho al trabajo considerado como medio de realización personal, todo ser humano debe tener sus derechos encaminados al aseguramiento de una vida digna, es así que, en caso este derecho sea vulnerado se deberá recurrir a la vía procedimental correspondiente para ejercer la defensa del mismo y con ello se pueda exigir una restitución o reparación.

En razón a ello se formuló el siguiente problema ¿Existe una adecuada Tutela Laboral Frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque?

Como justificación encontramos que el derecho al trabajo en nuestro país constituye una de las problemáticas menos estudiada, en gran parte se debe por la falta de interés de los legisladores por la clase trabajadora, que ha sido marginada y que hasta el día de hoy lo sigue siendo y esto se evidencia aún más cuando analizamos como son regulados estos contratos, si bien la incorporación de los contratos part-time en nuestro ordenamiento jurídico, fue presentado e incorporado con la llamada flexibilidad laboral, sin embargo esta flexibilidad de ninguna manera deberá afectar y mancillar los derechos laborales de los trabajadores, que tanto le ha costado a la clase trabajadora, de modo que el no otorgamiento de los beneficios sociales como son las

gratificaciones, la compensación por tiempo de servicio (cts), vacaciones, no solo genera desigualdad laboral, sino además, contraviene el acuerdo nacional que tiene como objetivo dentro de las políticas del Estado Peruano el acceso al empleo pleno, digno y productivo, que suscribe que el estado está comprometido a mejorar la calidad del empleo, condiciones adecuadas y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna; y lo remarca en su literal (i) es que el estado fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad, el mismo que encuentra respaldo con el artículo 23° de la constitución, pues ninguna relación laboral limitara el goce de los derechos constitucionales, menos los desconocerá o disminuirá la dignidad del trabajador, del mismo modo sucede con la no protección frente al despido arbitrario, pues estos no cuentan con este beneficio lo que agrava aún más su situación, pues el empleador de manera unipersonal podrá poner fin a este contrata sin causa alguna.

El presente estudio es de importancia, puesto que se busca formular un sistema adecuado de inclusión, protección e igualdad de derechos laborales, y proponer una modificación a la norma que regula los contratos part-time, para con esto reducir no sólo la brecha de desigualdad laboral, con la finalidad de difundir el verdadero sentido de este tipo de contratación, sino que, además dignificar al trabajador garantizando sus derechos laborales, en base a los principios del derecho laboral, y el carácter irrenunciable de los derechos contemplados en la Constitución, pues la escasa interpretación que se le ha dado a estos contratos hace necesario una creación de normas se ajusten mejor a la realidad de estos contratos, de modo que si la flexibilidad laboral que pretende nuestro ordenamiento jurídico, que crea contratos flexibles como son los contratos part-time, entonces es pertinente que se encuentran regulados de forma clara y que en muchas ocasiones pareciera que promueven leyes que en gran medida favorecen a los empresarios, cosa que no debería pasar.

La novedad de la investigación es la propuesta modificatoria de los contratos part-time, que otorga los beneficios sociales como gratificaciones, cts, y vacaciones, además de la protección frente al despido arbitrario, lo que mejorará en gran medida la situación a la que actualmente se enfrentan estos trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad contractual.

Ahora bien, respecto a la hipótesis se tiene que:

Los trabajadores part-time se encuentran protegidos normativamente ante un despido arbitrario y negación de beneficios sociales.

Los trabajadores part-time no se encuentran protegidos normativamente ante un despido arbitrario y negación de beneficios sociales.

Como Objetivo general se consideró analizar la tutela laboral y formular un sistema adecuado de protección e igualdad de derechos laborales en los contratos part-time, por su parte en cuanto a los Objetivos específicos:

- Estudiar las características del contrato part-time en la legislación Peruana.
- Identificar la existencia del ejercicio abusivo por parte del empleador en el contrato part-time.
- Determinar las debilidades de la tutela laboral en la ejecución de los contratos part-time frente al despido arbitrario y los beneficios sociales impagos.
- Elaborar y Proponer la modificación de la normativa que regula los contratos part-time.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, tenemos como nociones generales que el derecho al trabajo, también llamado derecho laboral, ha sido definido de diferentes maneras, algunos doctrinarios lo definen de la siguiente manera:

Suarez (citando a Anacleto, 2012) afirma que este derecho, mediante el cual se regulan las relaciones entre el empresario y el trabajador, fundamentado en principios y normas jurídicas, mediante el cual el estado interviene a favor de brindar tutela del trabajo, supervisando que estas relaciones que se crean guarden armonía con el orden estatal.

Landa (2014), menciona que, “en la búsqueda por el reconocimiento de los derechos laborales a través de nuestra Carta Magna, implica que los trabajadores mantengan una vida digna tanto a ellos como a su familia, y el otorgar tales derechos a los ciudadanos genera una desventaja social y económica”. (p. 221).

Es así como, tales derechos laborales a los cuales se hace referencia, resultan ser un medio importante, que deberán garantizar condiciones dignas de vida.

Por su parte Mujica (2007) señala al “derecho del trabajo como aquel derecho que busca regular la utilización del trabajo ajeno y la obtención de ganancias”. (p. 11).

Como tal, podemos afirmar que los derechos laborales buscan equiparar las desigualdades entre las partes inmersas en una relación laboral.

El contrato laboral o contrato de trabajo tiene diversas definiciones, unas más aceptadas que otras, sin embargo, todas estas definiciones comparten aquella noción que el contrato de trabajo es aquel acuerdo de dos partes que generará derechos y obligaciones.

Es así como en palabras Anacleto (2012) como “el acuerdo de voluntades, que genera obligaciones entre las partes, una se obliga a realizar una labor de manera personal a cambio de una retribución (trabajador), y la otra parte está se obliga al pago de una retribución por la labor prestada”. (p.97).

Por su parte, Suarez (citando a Camerlynck y Caen) enfatiza por contrato como aquel acuerdo por el cual una persona se obliga a prestar un servicio o actividad de manera personal, en forma de dependencia y subordinación a favor de otra persona a cambio de una remuneración. (p.27).

En ese orden de ideas, entonces se puede decir que, el contrato de trabajo es aquella relación mediante el cual una persona o también llamado trabajador se obliga voluntariamente a la realización de un servicio de manera personalísima, a cambio de una contraprestación.

Los contratos de trabajo se encuentran clasificados por tres elementos, que son desarrollados en LPCL, ley 728, como son la subordinación, remuneración, y la prestación de servicios, esta ley si bien no define el contrato de trabajo, si es clara al definir los elementos que la integran, los que a continuación se desarrollan:

La Subordinación es una característica esencial de los contratos laborales, la misma que ha tenido significativos cambios a lo largo de la historia, tal es así que en sus inicios, en épocas de esclavitud, esta característica era total, lo que suponía que abarcaba la intimidad de la persona, conforme iba evolucionando los derechos laborales, en época de la revolución industrial hasta el siglo XIX, estos contratos iban tomando una estructura menos vulnerativa, sin embargo, que hasta entonces eran favorable al empleador, por lo que se pactaban contratos de jornadas de trabajo, que excedían las catorce horas diarias, no gozaban de derecho a vacaciones, con plazos de trabajo obligatorios de más de veinte años, entre otros aspectos que para la época eran aceptados, por lo que medida que los años avanzan esta característica, se fundamenta en la libertad contractual, por lo que en la actualidad este deber de obediencia, se encuentra limitado bajo el principio de la razonabilidad.

Al respecto la prestación de servicios constituye el fundamento base de los contratos laborales, pues tal como afirma Anacleto (2012) manifiesta que “el contrato de trabajo es aquella prestación de los servicios por parte del trabajador, mediante el cual se debe realizar manera personal, de ahí la razón del carácter personalísimo de la obligación del trabajador”. (p.108).

De manera que para que esta prestación de servicios sea calificada como laborales, deberá necesariamente ser prestada por el trabajador, entendiéndose que sólo la persona puede trabajar.

Asimismo, la LPCL, fundamenta en su Art.5. que se entiende por prestación de servicios aquel trabajo que es realizado por una persona natural, la cual es denominado trabajador, por lo tanto, no podrá celebrarse contratos de trabajo con personas jurídicas.

Por otro lado, la prestación de servicios tiene un carácter personalísimo (intuitu personae), lo que implica que no puede ser transferible o sustituible.

La Remuneración por su parte es un elemento que tiene como fundamento directo nuestra Constitución Política, que suscribe que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin remuneración o sin su libre consentimiento Art. 23°, propiamente el pago lo deberá efectuar quien se beneficia del servicio, es decir el empleador será acreedor del trabajo y deudor al mismo tiempo de la retribución por el trabajo realizado.

En el contexto del derecho laboral peruano, la LPCL (Ley 728), se define a este elemento, como el íntegro de lo que recibe el subordinado o jornalero, sea en especie o dinero, o cualquier denominación que se le dé al pago, siempre que sea de su libre disposición Art. 6, esa es la definición que le da a la remuneración.

De modo que, según Pacheco (2012) “la remuneración se pagará en correspondencia a los servicios prestados o el trabajo para el cual fue contratado”. (p.19).

Los contratos laborales están compuestos por dos sujetos que son el trabajador y el empleador.

El trabajar, también llamado servidor, obrero, dependiente, asalariado, empleado, por lo tanto, se trata de una relación de índole personal, es decir, no se concibe la idea de encomendar sus servicios a terceros, y esto se puede aserir con las definiciones de algunos doctrinarios.

De acuerdo con lo definido por Anacleto (2012) “se concibe al trabajador, como aquella persona natural, que presta sus servicios a favor de su empleador o contratante, por lo que la prestación de servicios deberá ser personal, bajo subordinación, a favor de percibir una remuneración a cambio de sus servicios prestados” (p.109).

Otra definición que recibe el trabajador, según Suarez (citando a Anacleto, 2012) “el trabajador es conceptualizado como aquella persona física, que se obliga voluntariamente a favor de su empleador mediante un contrato, por lo que le servirá de forma subordinada a cambio de una remuneración”

De las definiciones antes citadas se puede concebir entonces que trabajador es el elemento más importante dentro de los contratos laborales, asimismo el trabajador deberá necesariamente una persona física, sin embargo, es evidente que ambos no existen una situación de igualdad jurídica porque, en virtud del contrato una de las partes para este caso trabajador, tiene una relación de dependencia para con su empleador.

El empleador o también llamado empresario que es una de las partes en un contrato de trabajo, es quien está obligado a pagar una retribución por el trabajo ejecutado por el empleado, asimismo, empleador puede ser una unidad organizativa o una persona física.

En cuento de Suarez (citando a Anacleto, 2012) afirma que el empleador puede ser tanto una persona natural o jurídica, quien dentro del contrato de trabajo es el obligado a pagar una retribución por el trabajo o servicio ejecutado, es decir es quien, en virtud del trabajo realizado por parte del empleado, y se beneficiara con los frutos del trabajo prestado. (p.30), de manera que el empleador acepta obligarse con el trabajador, asumiendo retribuir mediante un pago por el servicio prestado a su favor.

De manera que, el empleador en virtud del contrato de trabajo es a quien el trabajador entrega sus servicios a favor de una remuneración que compensa el trabajo o servicio brindado, por lo ambos son obligados en la relación laboral, uno se obliga a pagar una retribución por la realización de un determinado trabajo, y el otro presta sus servicios a favor de una compensación pecuniaria.

El trabajo a tiempo parcial ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, esto debe a raíz de diferentes circunstancias como, los requerimientos de la sociedad, la necesidad de contratar, y las exigencias del mercado laboral, que ven una salida en esta nueva modalidad contractual una salida a sus problemas.

En sus inicios los grupos que mayoritariamente empleaban este tipo de contratos eran mujeres que lo general tienen carga familiar y jóvenes en a punto de consolidar su escenario profesional, escenario que no ha cambiado mucho desde sus orígenes pues en la actualidad son estos mismos grupos quienes requieren de estos contratos, sin embargo para los empresarios el

contratar mano de obra sin otorgar beneficios todos los beneficios que se les otorgan a los trabajadores de jornada ordinaria constituye un beneficio para los empresarios.

En el Perú, los contratos part-time se originaron a partir de 1996 después de la promulgación de la última constitución de 1993, que la concibe como una institución propia de la flexibilización del mercado laboral, la misma que tiene la particularidad de la desregularización, lo que se evidencia aún más al no existir una definición clara dentro de nuestro ordenamiento jurídico respecto a este tipo de contratos, si bien hay algunos doctrinarios que han intentado darle una definición nuestro ordenamiento aún se rehúsa a definirla, lo cual sería muy relevante pues aclararía diversas cuestiones que en la actualidad ha traído este tipo de contratos.

Por su parte, Toyama (2011) lo suele definir como una prestación laboral, que se da de forma regular y permanente, pero con cómputo de horas menor a la jornada habitual, cuando menos cuatro horas diarias o en promedio cinco o seis días laborables a la semana. De manera que, los trabajadores bajo este contrato laboral cumplirán las mismas actividades, en proporción de tiempo no mayor a cuatro horas diarias su jornada laboral.

Los contratos part-time o también llamado contrato de medio tiempo, se entiende como aquella modalidad contractual por el cual la prestación de servicios se realiza en una jornada menor a la de tiempo ordinario.

Un contrato a tiempo parcial es similar a un contrato a tiempo completo, siendo la principal diferencia las horas de trabajo acordadas.

Según la Convención sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de la OIT (1994) El trabajador a tiempo parcial como “un empleado cuyas horas de trabajo habituales son menos que las de un empleado comparable a tiempo completo” (OIT, 1994).

Por su parte, esta definición no es del todo compartida por nuestro ordenamiento jurídico, el ministerio de trabajo y promoción del empleo tratando de dar una salida a las diferentes posturas tomadas respecto a esta modalidad contractual, lo define como aquel por el cual un trabajador presta servicios en una jornada de trabajo que, dividida entre cinco o seis días, según jornada habitual de la empresa, resulta en promedio menor de cuatro horas diarias.

Lo que ha generado que en nuestro ordenamiento jurídico no haya una definición exacta respecto a esta modalidad contractual.

Como se ha descrito, los contratos part-time no tienen una definición clara, sin embargo, esta modalidad contractual tiene algunas características que podemos evidenciar tales como:

Reducción de la jornada de trabajo, siendo la característica más importante para determinar si estamos frente a un contrato part-time o frente un contrato de jornada ordinaria, por lo que, primero se deben establecer las horas que se va a laborar ya sean diarias, Inter diarias o como el contrato lo determine.

Para el derecho comparado se entiende que estamos frente a un contrato part-time cuando la jornada de trabajo son inferiores a la jornada ordinaria, sin embargo, para nuestro ordenamiento jurídico esta definición no es compartida.

Pues el ministerio de trabajo y promoción de empleo hizo recientemente una aclaración y determinó que los contratos part-time en el Perú son aquellos por el cual un trabajador presta servicios en una jornada de trabajo que, dividida entre cinco o seis días, según jornada habitual de la empresa, resulta en promedio menor de cuatro horas diarias (MTPE).

Esta definición hecha por el MTPE ha sido duramente criticada, Chaname (2021) citando ha Arce que por su parte cuestiona esta definición y señala que el ordenamiento jurídico debe ser más claro al respecto pues no existe cuerpo normativo que a la fecha haya definido correctamente esta modalidad contractual (par. 2)

Reducción de la remuneración, esta característica se da a partir de la reducción de la jornada diaria lo cual es evidente pues la remuneración se supone es proporcional a las horas trabajadas, es rasgo característico de los contratos part-time nos ayudar a diferenciar cuando estas frente un contrato de tiempo ordinario, en el caso de Perú, la remuneración mínima vital es de 1025 soles, que se implementó desde el 1 de mayo de 2022, lo cual si tenemos en cuenta un trabajador part-time tendrá una remuneración mínima vital de 5012.50 soles mensuales, pues la remuneración será proporcional a las horas trabajadas.

Tal como refiere Arce (2008) la reducción de la remuneración es una característica y a la vez una consecuencia de la reducción de las horas que trae el contrato part-time, por tanto, el pago será un reflejo de estas horas laboradas, si bien las partes podrán mantener la cuantía esto dependerá únicamente de la voluntad de las partes en el contrato.

De los Tipos de Contratos Part-Time, se sabe que como tal no hay una tipología de estos contratos, sin embargo, mediante la literatura de la ley podemos evidenciar diferentes tipos, tales como:

Contrato a tiempo parcial continuado y contrato a tiempo parcial no continuado:

Por su parte el contrato a tiempo parcial continuado, la característica que salta a la vista de este tipo es que la jornada de trabajo se realizará diariamente sea cinco o seis días a la semana esto dependerá de los días laborales de la empresa, ha de tenerse en consideración

que estas jornadas laborales podrán realizar en promedio de horas de igual proporción todos los días laborales, o también podrán realizarse días de trabajo a tiempo completo diario y días de trabajo a tiempo reducido diario.

Mientras el contrato a tiempo parcial no continuado es aquel que en la medida solo se labora tres días a la semana, diez o quince días mensuales o tres meses al año. En nuestro país este tipo es poco empleado por la misma necesidad laboral de nuestro país.

En este tipo de trabajo part-time, se pueden emplear jornadas de tiempo completo, pero al cálculo de horas el contrato aún sigue siendo de modalidad part-time.

Como segundo tipo de contrato encontramos al contrato a tiempo parcial temporal, el cual, según el ordenamiento jurídico peruano, señala que los contratos individuales de trabajo pueden ser temporales, esto se advierte en el artículo 4° de la LPCL, de la Ley N°728, que lo define que pueden emplearse contratos “sujetos a modalidad” o por tiempo indeterminado libremente. Por su parte los contratos part-time en el párrafo último del artículo 4° deben celebrarse por escrito.

Un contrato parcial temporal puede ser de naturaleza continuado, entiéndase aquel que labora todos los días, pero como jornada inferior a lo habitual dependiendo de la empresa, y un contrato a tiempo parcial temporal no continuado, es aquel que no labora todos los días habiendo días en los que realiza jornadas laborales de jornada ordinaria y otros de jornada reducida a la ordinaria.

Como Contrato a tiempo parcial indefinido, este tipo generalmente el más empleado en nuestro país, pues no existe impedimento alguno para la contratación de un contrato a plazo

indeterminado para los contratos part-time, este fundamento es esbozado en el artículo 4° de la LPCL, que prescribe que pueden emplearse contratos por tiempo indeterminado libremente.

De modo que los contratos a tiempo parcial a plazo indeterminado se subdividen y pueden celebrarse de manera continuada y no continuada, con la misma fórmula señalada líneas supra.

Sin embargo, es preciso señalar que este plazo a tiempo indeterminado sólo será previsto por el empleador pues este podrá poner fin en cualquier momento sin necesidad de causa justa, ya que el propio ordenamiento jurídico lo faculta al señalar que estos contratos a tiempo parcial no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario, por lo que le otorga a los empresarios de manera unilateral el término de este contrato en cualquier momento, lo que no solo es excesivo respecto al poder de dirección que tiene el empleador, sino genera incertidumbre laboral para aquellos trabajadores que buscan laboral bajo esta modalidad contractual.

La Formalidad escrita en el Contrato Part –Time, que la ley que regula, es clara al señalar este requisito, mediante en el artículo 4° del T.U.O de la ley 728 LPCL, en su tercer párrafo, si bien en este precepto lo señala como una forma, al indicar que puede celebrarse por escrito esta modalidad contractual, por su parte en el artículo 13° del reglamento de la ley de fomento de empleo, determina que necesariamente debería contener esta formalidad de escrita el contrato part-time, la misma que deberá poner en conocimiento ante la autoridad de trabajo, teniendo como máximo quince días para suscribirla.

De modo que, la formalidad escrita que requiere el ordenamiento jurídico es obligatoria, además de la necesidad de registrar este contrato como requisito para su formalidad, lo que quiere decir se exige una formalidad ad solemnitatem.

Por lo que, el no cumplimiento de esta formalidad no tiene validez, para no otorgar los derechos como vacaciones o los beneficios sociales como cts, aun cuando para su otorgamiento la ley exija el requisito mínimo de las cuatro horas diarias.

En cuanto a la regulación en el Derecho Comparado se tiene que:

Para el caso español, un asalariado contratado bajo modalidad part-time la jornada laboral es inferior a la comparable a la jornada habitual.

También puede celebrarse para este tipo de contratos ya sea a plazo determinado o indeterminado de duración, para todas las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico español con la salvedad de aquellos contratos de formación o aprendizaje, tal como prescribe el Real Decreto-ley 32/2021.

Pero además la norma señala que aquellos trabajadores gozan de iguales derechos a aquellos de jornada habitual, siempre de manera proporcional a las horas trabajadas.

Sin embargo, para estos contratos no está permitido la realización de horas extras, salvo las horas complementarias que son aquellas que son estipuladas al inicio del contrato laboral, no pudiendo ser superiores al 30% de las horas ordinarias.

Por su parte en Estados Unidos, los empleados a tiempo parcial generalmente se ven en trabajos minoristas, de servicio al cliente y de servicio de alimentos. Para muchas empresas, el trabajo a tiempo parcial se considera 30 horas o menos por semana; sin embargo, la Ley de normas laborales justas (FLSA) no especifica las horas exactas de empleo a tiempo completo y parcial. Esto significa que algunos trabajos a tiempo parcial pueden representar 35 horas por semana.

Los empleados a tiempo parcial pueden tener la oportunidad de tener horarios flexibles con días libres durante la semana o un horario fijo si trabajan por turnos, sin embargo, estos empleados a tiempo parcial nunca son empleados asalariados, lo que significa que solo se les paga por las horas que trabajan. Pueden trabajar horas extra recogiendo turnos o haciendo trabajo adicional durante las horas punta del año. Los trabajos a tiempo parcial les dan a los empleados la oportunidad de concentrarse en otras tareas externas, razón por la cual muchos estudiantes toman trabajos a tiempo parcial.

Las leyes estatales y locales varían en la prestación de beneficios para los empleados a tiempo parcial. Algunos estados pueden requerir que los empleadores brinden licencia por enfermedad, tiempo libre pagado, discapacidad a corto plazo o seguro médico a sus trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA, por sus siglas en inglés) requiere que los empleados que trabajan 30 horas por semana (o más de 130 horas por mes) deben tener la opción de recibir beneficios de seguro médico, o la empresa puede correr el riesgo de recibir multas.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico chileno es uno de los primeros en la región que ha desarrollado ampliamente los contratos part-time, pues los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad tienen los mismos beneficios de manera proporcional que los de jornada ordinaria.

Al igual que en nuestro país, en Chile ha aumentado considerablemente en los últimos años la contratación bajo esta modalidad, especialmente es más empleado por mujeres, motivo por el cual el país sureño ha incorporado políticas públicas y han visto en el contrato a tiempo parcial, una forma de incentivar la contratación laboral, aumentar la empleabilidad de las mujeres

pues una de las más bajas de América latina, sin embargo, los índices de informalidad, inestabilidad laboral aún son elevados (Binder, 2008).

De acuerdo al convenio N°175 de la OIT, que lo define al trabajador bajo modalidad part-time como aquel “trabajador asalariado cuyo período laboral tiene una duración menor a la de los trabajadores a jornada ordinaria”

Por su parte la legislación chilena considera muy genérica esta definición, convenio además que no se encuentra ratificado en Chile, sin embargo, se ha preocupado en darle una definición clara y precisa, en su última reforma laboral del 2001 ley N. 19.759, incorporando cinco artículos.

El artículo 40 bis, prescribe que se podrán contratar bajo esta modalidad jornadas que no superen los dos tercios de la jornada ordinaria, tomándose en cuenta en que en la legislación chilena la jornada ordinaria semanal de cuarenta y cinco horas, es decir que la jornada laboral de los contratos part-time en Chile no deberán ser superiores a las treinta horas semanales; el artículo 40 bis A, establece tendrá que ser continuada y no debe exceder las 10 horas días; 40 bis B, prescribe que gozan de los mismos derechos y beneficios que los de jornada ordinaria, que hasta el momento que la incorporación de este artículo es el que hace la diferencia con nuestro país, ya que garantiza no solo la igualdad de los derechos laborales; por su parte el artículo 40 bis C, es el más desalentador pues prescribe que el empleador de forma unilateral establecer cambios en la jornada laboral lo que no permitiría al trabajador disponer y establecer un horario determinado de trabajo; por último el artículo 40 bis D, define la indemnización correspondiente al momento concluir la relación laboral, la cual será en promedio la última remuneración percibida en un periodo de once años.

Dentro de las vicisitudes del Contrato Part – Time se halla a la necesidad de contratar, la cual surge en base a diferentes causas, tales como la jubilación, ampliación de planilla, o despidos, es decir a falta de personal. En las empresas privadas se deberá de realizar una serie de acciones a cargo de Recursos Humanos para que así se logre el objetivo de tal contratación de personal a través de un proceso de selección en donde se logre ocupar el puesto vacante.

Asimismo, según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que otorga la posibilidad de contratar a personal bajo un régimen de tiempo parcial, permitiendo con ello que el empleador contrate sin limitación alguna este tipo de trabajadores y mucho menos un límite de tiempo en sus contratos ya que estos pueden ser despedidos en el momento que el empleador lo crea conveniente sin incluso tener una causa justa de despido.

La voluntad en el contrato part-time según Taboada (1997) menciona que estas se manifiestan entre las partes (empleador y trabajador), lo cual produce obligaciones respecto a lo que se haya establecido en ellos.

Tal es el caso en los contratos part-time en donde la norma exige mediante el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo D.S N°001-96-TR en su art. 13 que este tipo de contrato deberá ser necesariamente celebrado por escrito, pues debe ser puesto en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del periodo de 15 días naturales de haberse suscrito por las partes.

La flexibilización que brindan los contratos part-time generan al empleador la posibilidad de producir mayor efectividad en las horas trabajadas creando mayor productividad, una reducción de salario pudiendo contratar solo por el periodo de horas que necesite. A favor del trabajador podemos señalar que el trabajo part-time reduce el nivel de estrés en los trabajadores

y les permite poder emplear su tiempo restante en otras actividades que crean necesarias para su desarrollo personal.

Sin embargo, a pesar de lo señalado, a la mayoría de empleadores no les interesa implementar una producción flexible en sus empresas, sino que más bien buscan ajustar su presupuesto economizando sus gastos invertidos en salarios, y utilizan los contratos part-time para no otorgar ciertos beneficios sociales tales como el pago de CTS o las vacaciones, es decir los empleadores han venido lucrando de manera legal el no pago de algunos beneficios que deberían estar regulados por ley, sin importarles mejorar la producción de sus empresas.

Los contratos part-time han sido en su mayoría desnaturalizados, pues muchos de los empleadores obligan a sus trabajadores a laborar más tiempo del establecido por ley y mediante contrato; es evidente el abuso de poder de dirección que ejercen muchos de estos empleadores hacia sus subordinados, ya que el no reconocimiento del pago de horas extras concurrentes configura un claro fraude a la ley, debido a que el empleador valiéndose de un contrato part-time con claros beneficios reducidos, busca encubrir los hechos mediante los cuales se genera una evidente desnaturalización de contrato.

En ese sentido, se puede hablar de una desnaturalización de contrato, pues lo que el empleador busca es generar sus propios beneficios a modo de que su empresa no pierda ganancias, utilizando los contratos part-time para el no pago de beneficios sociales que no son reconocidos para este tipo de modalidad contractual.

El trabajo part-time se encuentra aparentemente regulado por Ley de Fomento y del Empleo D.S N°001-96 TR y la Ley de Productividad Y Competitividad Laboral D.S N°003-97-TR,

leyes que son tomadas también por los contratos part-time, no obstante estas leyes no definen claramente al trabajo part-time ya que solo proporcionan nociones generales, como por ejemplo que la formalidad del mismo debe ser necesariamente por escrito, asimismo hace referencia al tiempo que debe laborar un trabajador part-time el cual debe ser menor a 4 horas diarias, no teniendo con ello una noción clara sobre este contrato.

Es así que, para la ejecución de estos contratos y el reconocimiento de beneficios sociales y derechos solo se toman supletoriamente los artículos que hacen referencia a un trabajador de jornada laboral ordinaria, haciendo una exclusión en el otorgamiento de beneficios sociales como el pago de CTS, vacaciones e indemnización por despido arbitrario, mencionando que solo les corresponden a aquellos trabajadores que cumplan con una jornada diaria de trabajo no menor a 4 horas.

Se genera una desprotección por parte del sistema normativo para este tipo de trabajadores debido al no reconocimiento de beneficios sociales a los cuales también tienen derecho aquellos trabajadores que no cumplen con una jornada diaria de trabajo mayor a 4 horas, es decir trabajadores part-time, pues es evidente que el Estado peruano está discriminando al trabajador part-time al no otorgarles ciertos beneficios sociales a comparación de un trabajador ordinario.

Esta desprotección radica esencialmente en la normativa, generando con ello una desigualdad no solo entre los trabajadores part-time y trabajadores ordinarios, sino también entre el empleador quien de por sí tiene una notable superioridad ante sus subordinados, debido a que el no otorgamiento de estos beneficios sociales a los trabajadores bajo la modalidad de contrato part-time beneficia a los empleadores quienes muchas veces utilizan la norma a su favor para abusar de sus trabajadores. La necesidad que tienen los trabajadores part-time son las

mismas que un trabajador a tiempo ordinario, si bien es cierto su diferencia radica en el número de horas, lo que se pide es simplemente el reconocimiento de manera proporcional a lo que merecen, teniendo en cuenta que la labor que realiza un trabajador a tiempo ordinario también puede ser realizada por un trabajador part-time en medida proporcional a sus horas de trabajo.

Los beneficios sociales frente al contrato part – time, que como se sabe a este tipo de trabajadores en la legislación peruana no se les otorga los mismos beneficios sociales en comparación a los de jornada ordinaria, de modo que se les ha limitado algunos beneficios como son cts, vacaciones e indemnización en caso de despido arbitrario.

Los legisladores han señalado que el único componente diferenciador es el factor tiempo, que los limita e impide obtener tales beneficios.

Para esta modalidad contractual no hay una regulación especial que regule estos contratos, para el cual se deberá recurrir reglamento de La ley N°728 que de forma expresa enuncia que se les otorgará tales beneficios sociales siempre que no se exige el requisito del cumplimiento de las cuatro horas de jornadas diarias.

Para Toyama (2015) a su vez define lo que significa el contrato part-time, que lo describe como toda aquella persona que labora una jornada inferior a 4 horas diarias.

Por lo que tal requisito, no solo les impide el otorgamiento de tales beneficios sino, además contradice el acuerdo de la política nacional de Acceso al empleo pleno, digno y productivo, en su punto 14 literal i) que prescribe que el estado fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos

Las vacaciones, es considerado como aquel derecho que le asiste al trabajador que ha laborado durante un tiempo determinado, asimismo dentro del campo del derecho laboral

es considerado uno de los más importantes ya que tiene por finalidad dar un espacio de tiempo para recuperar energía y luego reincorporarse a sus labores normales dentro de su lugar de trabajo.

Para Pacheco (2019) citando a Puntriano, afirma que:

“Es aquel derecho de no trabajar, durante un lapso establecido, cada año por lo cual durante ese tiempo sigue obteniendo una remuneración como si realizara sus labores normalmente”

Según Cárdenas (2016) señala que las vacaciones suspenden la prestación de servicios por un tiempo determinado, sin perder la remuneración habitual” (p.14)

Por lo tanto, las vacaciones aparte de ser un beneficio social constituyen un derecho laboral el mismo que se encuentra en la legislación peruana desde leyes que regulan las relaciones laborales como D.S. N° 012-92-TR, de la ley 713 y el D.S N°002-2019-TR, decreto legislativo 1405 y la constitución política.

En los tratados internacionales como lo es el convenio N°132 de la OIT, que reconoce el derecho a las vacaciones a toda persona, lo describe en la siguiente fórmula literal en su Art.4°:

“Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año”. (OIT, 1970).

Sin embargo, este convenio no se encuentra ratificado por el ordenamiento jurídico peruano, lo que dista mucho de las políticas de Acceso al trabajo pleno, digno.

A pesar de que el convenio 132, no se encuentra ratificado por el Perú, sí lo está el convenio N°052 que tiene como propósito el otorgamiento de las vacaciones pagadas prescrito en su art.2°:

“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables” (OIT,1936).

El convenio es claro al señalar que toda persona suscrita a tal convenio tiene derecho como mínimo a gozar 6 días de vacaciones, por su parte los trabajadores de jornada ordinaria se les otorga en la constitución peruana 30 días de vacaciones anuales después de haber laborado continuamente por un periodo de un año, sin embargo, con la incorporación de los contratos part-time en 1996, desconocieron este convenio al no otorgarles este derecho al excluirlos.

La constitución como norma suprema recoge el derecho al descanso vacacional el su art.25° y lo prescribe en la siguiente fórmula literal:

“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”

Basándonos en el principio de jerarquía normativa establecido también en la constitución art.25, se describe que la constitución política del Perú, predomina sobre cualquiera otra norma de jerarquía inferior como el D.S. N° 012-92-TR, la misma que disminuye el derecho a las vacaciones de los trabajadores part-time, no solo contraviniendo lo prescrito en la constitución, sino a su vez desconociendo el mismo convenio N°052 respecto que todo trabajador tiene derecho de por lo menos 6 días anuales, a cual el Perú está inscrito, sin embargo existe una discordancia entre la ley pues D.S N°012-92-TR, señala en su artículo 11° que solo están

comprendidos en este beneficio aquellos trabajadores que en promedio tengan una jornada laboral igual o superior a cuatro horas diarias, desplazando con este artículo a los trabajadores part-time, pues como se sabe recientemente el ministerio de trabajo y promoción del empleo definió que los trabajadores a tiempo parcial son aquellos que en promedio laboran menos de cuatro horas diarias de jornada de trabajo.

Por Compensación de Tiempo de Servicio se entiende que este beneficio es otorgado al trabajador por parte del empleador y consiste en dos pagos adicionales a su remuneración, y en promedio hacen una remuneración.

En sus siglas cts, es un beneficio social otorgado a los trabajadores, y se ven reflejados en dos armadas la primera en mayo y luego en noviembre, la finalidad de otorgar este beneficio laboral es la protección frente a una eventual pérdida de trabajo o en su defecto el término de la relación laboral, de manera que puede hacer uso de este pago una vez que de por concluida la relación laboral, lo cual servirá como sustento hasta que el trabajador tenga un nuevo empleo.

La regulación de este beneficio se encuentra en el T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios D.S. N°001-97-TR.

Es el mismo precepto normativo que sólo se les otorga este beneficio aquellos trabajadores que tengan una jornada laboral no menor de cuatro horas al día.

De manera que son exentos de tal beneficio aquellos que hayan laborado una jornada menor a cuatro horas diarias, lo cual comprende a los trabajadores part-time.

La exclusión de este beneficio agrava su situación, lo que quiere decir que el empleador aparte de poder dar por concluido el vínculo laboral en cualquier momento sin alguna causa que

justifique su despido, si se ve en ese contexto, el trabajador no tendrá un medio de donde valerse hasta encontrar un nuevo trabajo, esta situación se vio evidenciada en tiempo de pandemia.

Por ello, se evidencia la alta vulnerabilidad a la que se enfrentan estos trabajadores, que como se sabe en su mayoría son mujeres con carga familiar y jóvenes en situación de estudios profesionales.

El despido como tal es conceptualizado según Arce (2008), como aquel acto unilateral ejercida solo por el empleador, que da por terminada la relación laboral entre las partes, como tal, dicho acto debe ser comunicado formalmente mediante un documento escrito.

Ahora bien, con relación al despido arbitrario es básicamente solo el criterio del empleador, pues este es quien decide extinguir la relación laboral sin que exista causa alguna (Bardales, 2009).

Es decir, despido arbitrario es definido, como aquella terminación del contrato laboral sin que medie voluntad del trabajador, y exista causa justa alguna para ello.

La normativa ha previsto para esta situación brindarles protección a los trabajadores otorgándoles un pago indemnizatorio a manera de resarcimiento, es por ello que el D. S. N°003-97-TR en su art. 34 establece que en caso en caso el trabajador haya sido despedido sin haberse expresado causa justa para ello o no se pueda demostrar está en juicio le corresponde un pago indemnizatorio por el daño sufrido, dicha indemnización será equivalente a 1 remuneración y media por año de servicio con un máximo de 12 remuneraciones. Sin embargo, tal beneficio social indemnizatorio no se ha proveído a aquellos trabajadores bajo la modalidad de contrato part-time, en razón a ello es que se cuestiona si el estado brinda o no una adecuada protección a los trabajadores, pues la escasa regulación que existe sobre el trabajo part-time es limitada por el requisito de cumplimiento no menor a 4 horas diarias de trabajo.

Según Montoya (2001) el despido arbitrario tiene las siguientes características doctrinales:

- **Unilateral:** Debido a que la terminación del contrato de trabajo es ejercida sólo por la voluntad del empleador no teniendo en cuenta la del trabajador.
- **Recepticio:** Pues el despido sólo tendrá efecto cuando se le haya informado mediante carta de tal acto al trabajador.
- **Extintivo:** La relación laboral queda extinguida con la decisión del empleador en el momento que éste comunica a su trabajador el despido.

El daño moral en el despido arbitrario es aquel daño extrapatrimonial, es decir, aquella afectación a los sentimientos de la persona o a la dignidad de esta, dicha afectación no es solo anímica sino también perjudica el proyecto de vida que tiene toda persona, pues ante un despido arbitrario el trabajador queda desprotegido económicamente y con ello los planes a futuro que tenía en mente.

Si bien es cierto, existe un reconocimiento indemnizatorio establecido en el art. 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este surge a modo de recompensa por los años de servicio brindados a la empresa más no por el daño moral que es causado al trabajador mediante un despido en donde no existe causa justa o no se puede probar causa alguna.

Aquí también es importante mencionar que al producirse un daño moral que surge a causa de un despido arbitrario, este no es reconocido para los trabajadores part-time pues a estos trabajadores mucho menos se les reconoce una indemnización por el servicio brindado a sus empresas.

Como consecuencia la indemnización producida por un despido arbitrario en el régimen laboral privado solicita ciertos requisitos, como por ejemplo haber superado el periodo de prueba y que el trabajador cumpla con una jornada diaria de trabajo no menor a 4 horas, pues según nuestra normativa aquellos trabajadores que trabajen menos de este tiempo, es decir los trabajadores part-time no tienen derecho a tal indemnización, norma evidentemente discriminatoria pues es evidente que no existe una igualdad en el otorgamiento de este beneficio social ni siquiera de manera proporcional.

Esta indemnización, aclarando entregada solo a trabajadores de tiempo completo es calculada tomando en cuenta la última remuneración vigente, las últimas 6 remuneraciones que incluyendo horas extras, y días feriados o domingos; dicha remuneración es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicio con un máximo de 12 remuneraciones.

Ahora bien, en lo que concierne a la tutela laboral y los principios laborales; tenemos que la tutela laboral o también llamada protección laboral, es brindada por el Estado a través de las normas legales que tienen la función de proteger a los trabajadores, sin embargo a pesar de que la Constitución Política del Perú garantiza una protección adecuada contra el despido arbitrario disponiéndose un pago en caso ocurra ello, las leyes que regulan los contratos part-time a diferencia de ésta, si bien es cierto disponen dicho pago indemnizatorio para aquellos trabajadores despedidos arbitrariamente, tal caso no es aplicado a los trabajadores part-time pues la legislación hace una excepción y establece que tal beneficio sólo se le otorgará a aquellos trabajadores que laboren una jornada diaria mayor a 4 horas, excluyendo y despojando de este beneficio a los trabajadores part-time solo por el hecho de que estos trabajadores según normativa trabajan menos de 4 horas diarias, es decir 3:59 min.

Resulta poco coherente dejar de brindar tutela laboral a los trabajadores part-time por el solo hecho de la diferencia de unos minutos que no permiten cumplir con el requisito que la ley establece, la desigualdad y exclusión en la normativa creada por el Estado genera un evidente desequilibrio que vulnera la relación laboral.

Es de importancia mencionar que el Derecho Laboral contiene diversos principios, los mismos que son tomados como guías por el juez, ante algún vacío legal existente, dichos principios son aplicados de manera obligatoria ante cualquier intento de vulneración de los Derechos Laborales, entre estos principios tenemos a los siguientes:

- Principio de la primacía de la realidad

Según Montoya (2019) este principio determina que en caso haya controversias entre los hechos y lo declarado en documentos, prevalecerá siempre lo ocurrido en la realidad.

En ese sentido, podemos decir que tal principio vinculado al contrato part-time en donde la mayoría de las veces se llega a concluir que los trabajadores realizan una jornada laboral superior a la establecida en su contrato, siempre debe primar la realidad pues ante el incumplimiento de lo previamente mencionado se incurre en una vulneración de derechos que posee el trabajador y que son reconocidos por nuestra constitución.

- Principio de la buena fe

Para Montoya (2019) nos menciona que, este principio dentro del derecho de trabajo se encuentra orientado a lograr lo materialmente justo en los contratos realizados entre empleador y trabajador, corrigiendo todo tipo de individualidades y procurando dar a cada quien lo que realmente le corresponde. (p. 225)

Siendo así, cabe mencionar que tal principio excluye el engaño entre las partes dentro de la relación laboral, para así evitar cualquier tipo de desequilibrio contractual.

En los contratos de medio tiempo este principio se ve vulnerado por la mayoría de empleadores, quienes con mala fe buscan contratar a sus trabajadores bajo esta modalidad de contrato, con el fin de no otorgarles los beneficios y derechos laborales que les deberían de otorgar pero no se encuentran reconocidos por nuestra legislación, es así que aprovechándose de ello deciden contratar a trabajadores de medio tiempo que cubran con las horas de un trabajador a tiempo completo y se ahorran el pago de diversos beneficios que solo son otorgados a trabajadores que cumplen con una jornada laboral ordinaria.

- Principio de la igualdad de trato y no discriminación

Sobre el principio de igualdad Eguiguren (2002) nos menciona que desde una óptica constitucional este principio confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser discriminado de forma alguna. (p. 96)

Ante lo antes mencionado, cabe indicar que, el Estado no se ha preocupado por la implementación de normas que beneficien de igual manera tanto a trabajadores que cumplen con una jornada laboral ordinaria y los trabajadores a tiempo parcial, lo cual muestra una notable discriminación hacia los trabajadores part-time quienes no poseen los mismos beneficios y derechos laborales que cualquier trabajador ordinario.

- Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio consta en proteger al trabajador incluso de sus propios actos, es decir tal principio es reconocido a favor del trabajador puesto que los derechos de este son indispensables.

Muñoz (2015), nos menciona que, este principio es aplicado en caso el titular del derecho (trabajador) pretenda renunciar a su derecho reconocido por ley. (p. 3)

- Principio de continuidad

Para Pacheco-Zerga (2015) Implica limitaciones en la contratación temporal del personal y el despido injustificado de los mismos, orientado a garantizar la duración del contrato laboral mientras subsista la fuente que originó dicha relación laboral.

Dicho principio nos explica que su objetivo es garantizar la duración del contrato laboral, el cual lamentablemente no es aplicado a los contratos de medio tiempo, pues como bien sabemos el trabajador que se encuentra bajo este tipo de contrato puede ser despedido por su empleador cuando lo crea conveniente sin derecho a una indemnización, generando con ello una desventaja y no duración o continuidad laboral de la cual hace mención dicho principio.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación es de tipo Cuantitativo, mediante la cual se obtuvieron datos numéricos que sirvieron para determinar si existe una adecuada tutela laboral frente al despido arbitrario y beneficios sociales impagos en los trabajadores Part-time.

El diseño de este informe de investigación es descriptivo y propositivo, ya que se pretende formular un sistema adecuado de inclusión, protección e igualdad de derechos laborales, mediante una propuesta de modificación a la norma que regula los contratos part-time.

Este diseño se diferencia del experimental verdadero, debido a que este último el investigador no ejerce mucho control sobre las variables descritas, y tiene un modo de distribución aleatoria.

La variable independiente es el Despido Arbitrario considerado según Blancas (2002) como aquel acto unilateral, el cual proviene solo de parte del empleador, trayendo como consecuencia la extinción del vínculo laboral.

En ese sentido, se puede entender al despido arbitrario como aquella disolución del vínculo laboral sin causa justificada por parte del empleador, produciendo con ello el cese de la relación laboral entre el empleador y su subordinado (trabajador), como tal, al no existir una causa justa de despido por parte del empleador, el trabajador tiene derecho a recibir un pago indemnizatorio por el daño sufrido a causa de ello, sin embargo, tal derecho reconocido por el TUO del Decreto Legislativo 728 en su artículo 22 excluye a los trabajadores part-time haciendo una distinción por el número de horas trabajadas especificando que tal indemnización sólo será reconocida para aquellos trabajadores que cumplan con un mínimo de 4 horas diarias de labor.

La variable dependiente son los beneficios impagos en los trabajadores part-time que, si bien no existe una norma específica que regule por separado aquellos beneficios laborales con los que cuentan los trabajadores bajo contrato part-time, estos se encuentran recogidos en diferentes leyes, que muchas veces han sido imprecisas y confusas, generando con ello una serie de abusos para este tipo de trabajadores. Hay que tener en cuenta que los beneficios laborales con los que cuentan los trabajadores part-time son gratificaciones, asignación familiar, utilidades, descansos remunerados por feriados, seguro social, entre otros; en cuanto a las vacaciones nuestro ordenamiento jurídico no a regulados las vacaciones, transgrediendo lo dispuesto por la OIT, en el convenio 52, en su art. 2, que dispone que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”. Asimismo, junto con ello el pago de CTS, y la indemnización por despido arbitrario han sido beneficios sociales no reconocidos por ley.

Ante ello Cárdenas (2016) sobre el período vacacional de los trabajadores part-time, precisa que:

Los trabajadores bajo esta modalidad carecen de beneficios laborales como las vacaciones y cts, por lo tanto la mencionada modalidad requiere especial atención pues aquellos trabajadores bajo este régimen se encuentran especialmente vulnerables, muchas veces por la falta de reconocimiento de sus beneficios laborales, si bien la ley es clara al señalar que estos trabajadores no cuentan con vacaciones, cts y la protección contra un despido arbitrario, por lo que se debe implementar políticas que mejoren esta situación (p.09)

La Población para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es aquel conjunto de personas con características similares a los cuales se les podrá realizar un estudio para obtener con ello un resultado” (pág. 174).

Asimismo, Arias et al. (2016) explica que “la denominada población es el grupo por estudiarse en la investigación deberá estar definida, limitada y accesible, pues esta nos servirá como referencia para establecer la muestra” (pág. 202).

De lo anterior mencionado por los autores, se puede rescatar que la población debe ser delimitada y precisa, es por ello que, para el presente proyecto de investigación se realizaron encuestas a diversos abogados, quienes a través del llenado de encuestas nos proporcionaron su punto de vista relacionado a la problemática que da razón a dicha investigación.

Según Palella y Martins (2008) se entiende como muestra a “Aquella parte representativa de la población que se llevará a cabo la investigación” (pág. 93).

En este sentido, el presente estudio se llevó a cabo mediante una muestra que pertenece al tipo no probabilístico rigiéndose al muestreo por conveniencia, en la medida de un total de 50 participantes de la población conformado por 30 abogados colegiados del ilustre colegio de abogados de Lambayeque que hayan asesorado casos laborales y por ende conozcan la normativa actual sobre los trabajadores, así como también a 20 trabajadores contratados para empresas privadas bajo la modalidad part time.

Para esta investigación, la técnica empleada fue el muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia, puesto que la población que la conforma es una parte de abogados del ilustre colegio de abogados de Lambayeque, por ser de mayor alcance para la investigación que se ha seleccionado a conveniencia de las investigadoras; y del mismo modo la población la conforma

una parte de trabajadores contratados bajo la modalidad part-time, las razones para el uso de esta técnica están dirigidas al costo, efectividad, y disponibilidad que representa la muestra.

Para la recolección de datos empleados en el desarrollo de la presente investigación, tenemos como técnica a la encuesta y su instrumento el cuestionario, así como también el análisis del contrato y las normas legales que contiene, lo cual nos servirá para el otorgamiento de beneficios y la supervisión de una adecuada tutela laboral para los trabajadores part-time, y finalmente se propuso una modificación legislativa en donde se le otorguen a este tipo de trabajadores tales beneficios de manera proporcional.

Para ello, Valderrama (2016) sostiene que es aquella fase en la que se recogen todos los datos, sobre los conceptos que son relevantes, o sobre las variables o las características, entre otros. En tal sentido, al ser relacionado con el tema de estudio, es efectuada la estrategia para reunir cada dato que es extraído de sus respectivas fuentes.

Tal como se ha mencionado anteriormente, el instrumento que hemos empleado es el cuestionario, mediante el cual se recabó la información necesaria que confirmó nuestra problemática.

En el procedimiento de análisis de datos se utilizó el programa Excel, en el cual se insertaron los datos recabados y a través de esto se lograron obtener cifras numéricas y porcentuales plasmadas en gráficos que muestran el resultado de manera esquematizada y se puede inferir con ello los resultados y conclusiones de dicha investigación.

La investigación se realizó con criterios éticos donde se respetaron las normas internas de la USS y la formalidad que esta dispone, ciñéndonos asimismo de la línea de investigación de derecho APA séptima edición utilizando el parafraseo para cada una de las citas.

En tal sentido, para la aplicación del instrumento se tomaron en cuenta los siguientes principios éticos según Noreña (2012):

Consentimiento Informado: Tiene como propósito informar a los participantes de la investigación a realizar y del rol que tendrán que cumplir como participantes. En la presente investigación se procedió a realizar de manera escrita mediante la encuesta emitida a cada uno de los participantes. **Confidencialidad:** Es referida al acuerdo que tiene el investigador con el participante acerca del manejo de sus datos. Hay que tomar en cuenta que en esta investigación debido a que nuestro instrumento es el cuestionario, el mismo fue realizado de manera anónima para con ello proteger la identidad del encuestado y la privacidad de la información brindada. **Bien común:** Se emplea este principio a fin de que la investigación realizada pueda contribuir con la sociedad, es así como mediante los resultados de nuestra encuesta hemos logrado identificar el problema y con ello ayudar a proponer posibles soluciones que favorezcan a los trabajadores part-time. **Revisión Independiente:** Se refiere a la revisión de la investigación realizada por asesores y docentes, así como también del jurado designado encargado de la revisión final del proyecto de investigación llevado a cabo. **Voluntariedad:** Considerado un elemento del consentimiento informado, mediante la cual se manifiesta la voluntad de participar y brindar información para la investigación, dicho principio en nuestra investigación ha sido reflejada mediante la encuesta en donde se le pregunta a cada participante si desea participar de esta investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 1

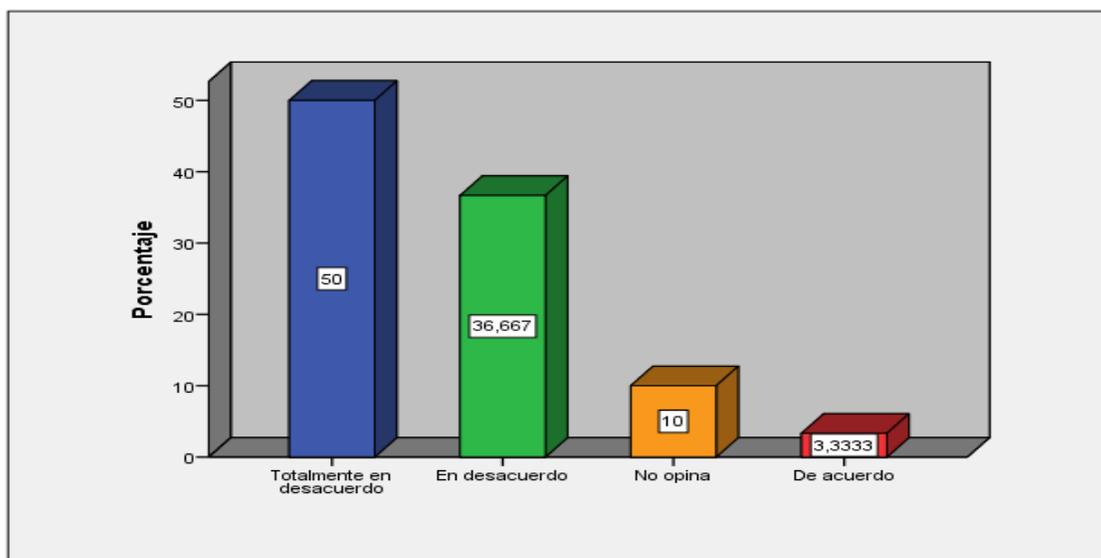
Productividad, Competitividad Laboral

Ítems	N°	Porcentaje
T.D	15	50%
D	11	36,7%
N. O	3	10%
A	1	3,3%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 1

Productividad, Competitividad Laboral.



Nota: Respecto a la pregunta planteada en relación con la LPCL, D.L. N°728 y su Reglamento D.S. N°001-96, que recoge los contratos part-time, se obtuvo que el 50% se encuentran

totalmente en desacuerdo, mientras que un 36,7% señaló estar en desacuerdo, un 10% de la población no opina y finalmente un 3,3% considera estar de acuerdo con dicha regulación.

Tabla 2

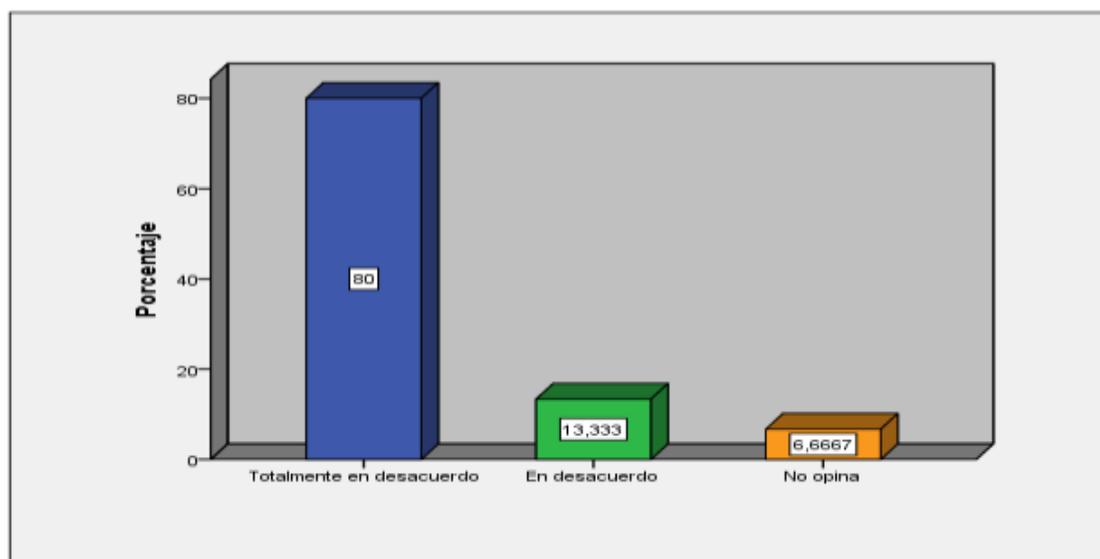
Beneficios sociales

Ítems	N°	Porcentaje
T. D	24	80%
D	4	13,3%
N. O	2	6,7%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 2

Beneficios sociales



Nota: Los resultados arrojan que el 80% de los encuestados señalaron que se encuentra totalmente de desacuerdo, mientras que un 13,3% señaló encontrarse en desacuerdo y por último un 6,7% no opina. Por lo que los resultados muestran que la mayor parte de los encuestados creen que estos trabajadores, no poseen los mismos beneficios que un trabajador a tiempo completo.

Tabla 3

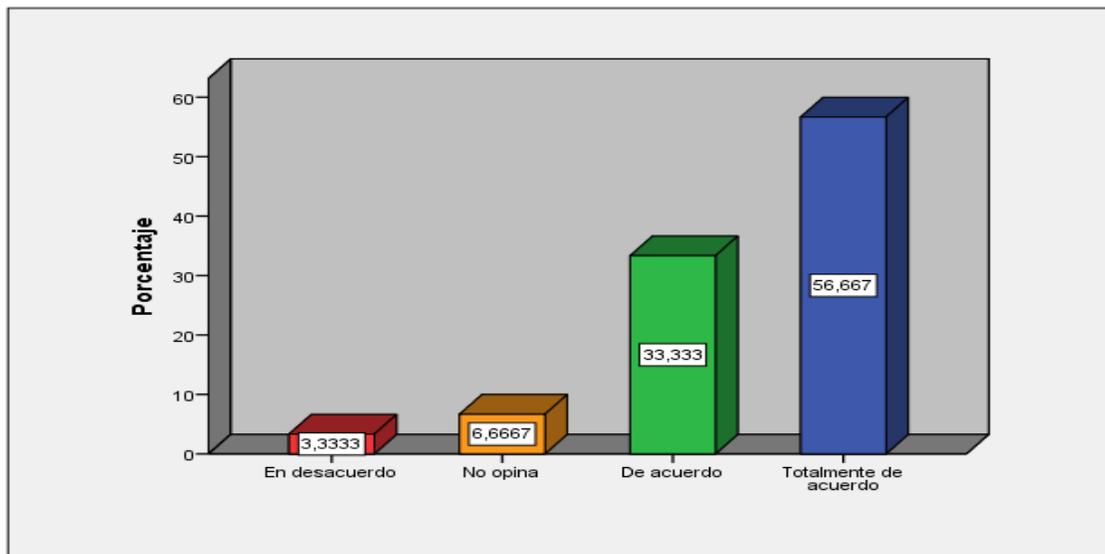
Vacíos legales

Ítems	Nº	Porcentaje
D	1	3,3%
N. O	2	6,7%
A	10	33,3%
T. A	17	56,7%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 3

Vacíos Legales



Nota: Respecto a la interrogante planteada a los abogados encuestados un 56,7% respondió estar totalmente de acuerdo, un 33,3% consideran estar de acuerdo, mientras que el 6,7% no opina y por último un 3,3% está en desacuerdo, que estos contratos, les favorece los vacíos legales existentes en la normativa.

Tabla 4

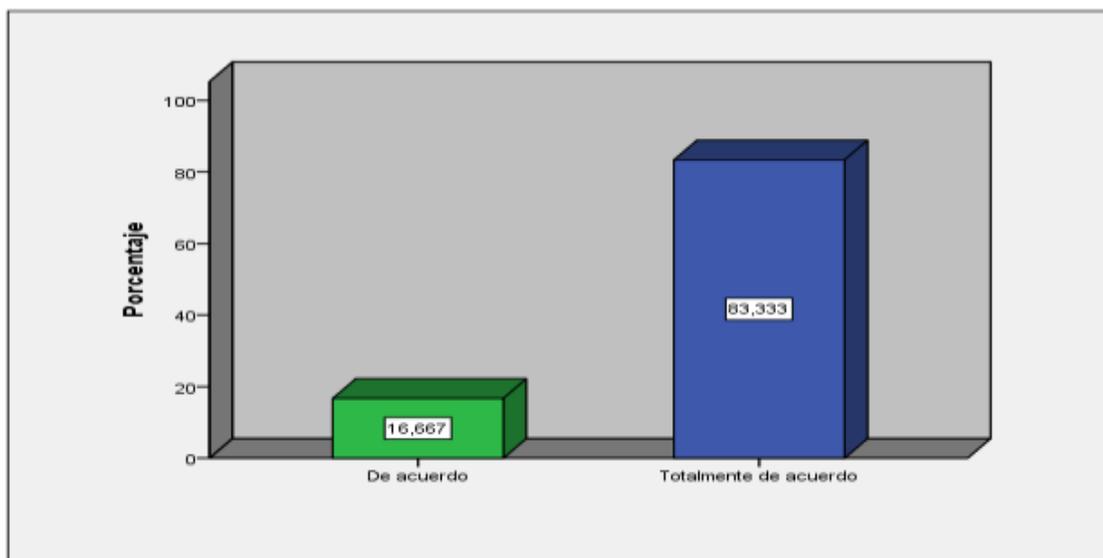
Modificación de los contratos Part-Time

Ítems	N°	Porcentaje
A	5	16,7%
T. A	25	83,3%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados

Figura 4

Modificación de los contratos Part-Time



Nota: Respecto a la pregunta que, si cree que la LPCL, que regula estos contratos debe ser reformado, se recogió que el 83,3% de los encuestados discurre estar de totalmente de acuerdo con la modificación de la ley, asimismo un 16,7% de la población se encuentra de acuerdo con la modificación de la ley. lo cual en su mayoría la población tiene una postura de aprobación por la propuesta de la modificatoria.

Tabla 5

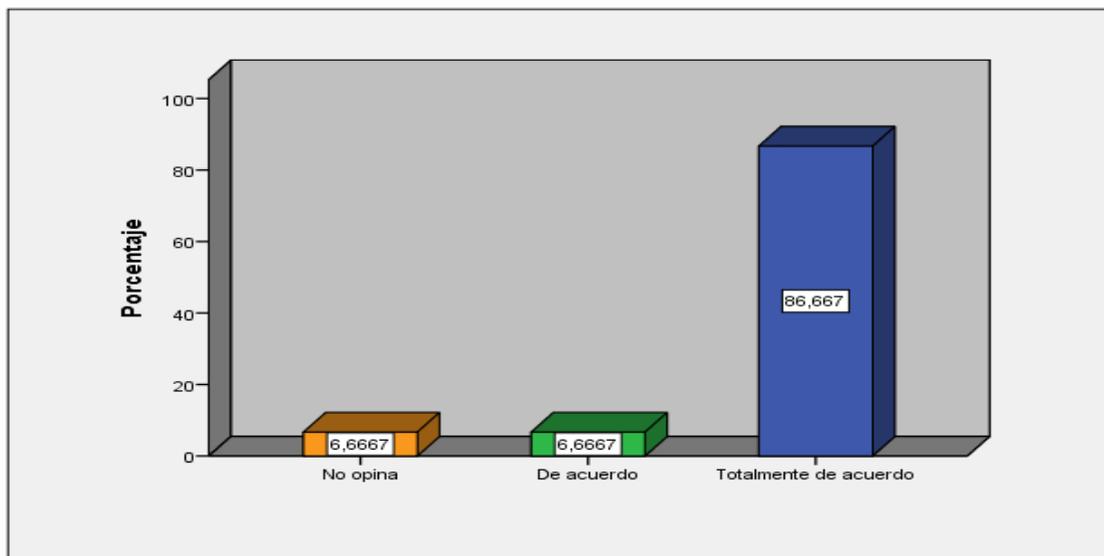
Ratificación del Convenio de la OIT N°175

Ítems	N°	Porcentaje
N. O	2	6,7%
A	2	6,7%
T. A	26	86,6
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 5

Ratificación del Convenio de la OIT N°175



Nota: De los resultados obtenidos en la interrogante propuesta en relación a que si considera que el Convenio de la OIT N°175 debe ser adherido en el Perú, se obtuvo que un 86,6% de la población encuestada considera la necesidad de ratificar el convenio, además de un 6,7% está de acuerdo, mientras que un 6,7% de la población no opina, de manera que en su mayoría considera que se debería ratificar el convenio N°175 que adopta medidas para facilitar el acceso al trabajo part-time y garantiza su protección.

Tabla 6

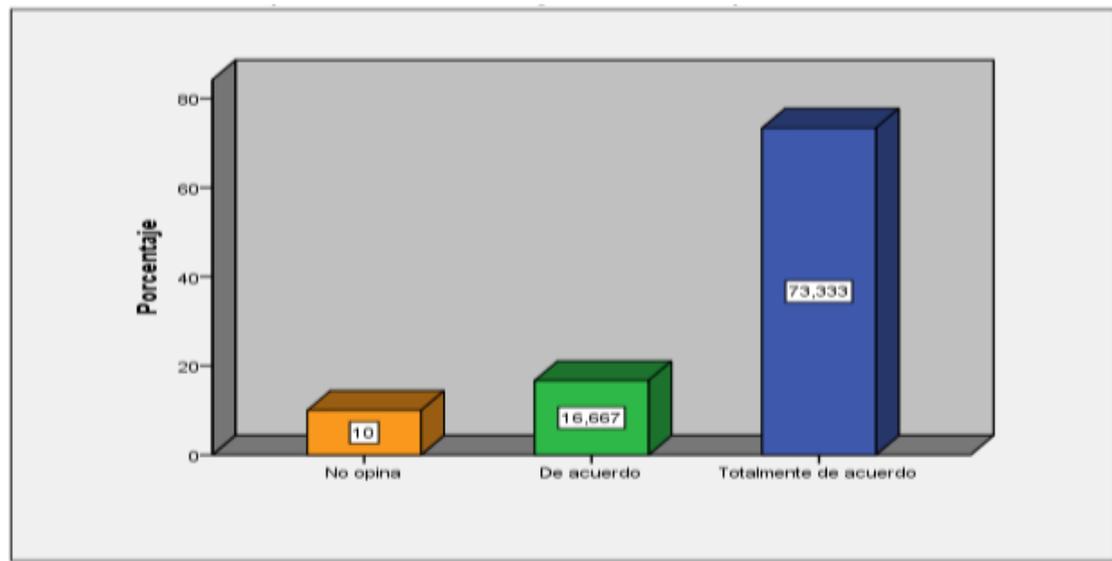
Desigualdad de trato

Ítems	N°	Porcentaje
N. O	3	10%
A	5	16,7%
T. A	22	73,3%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 6

Desigualdad de trato



Nota: En función a los datos obtenidos de la tabla número seis se establece que la población encuestada se encuentra con un 73,3% totalmente de acuerdo, un 16,7% está de acuerdo, sin embargo, un 10% de la población no opina respecto al trato desigual de los trabajadores bajo este tipo de contrato laboral.

Tabla 7

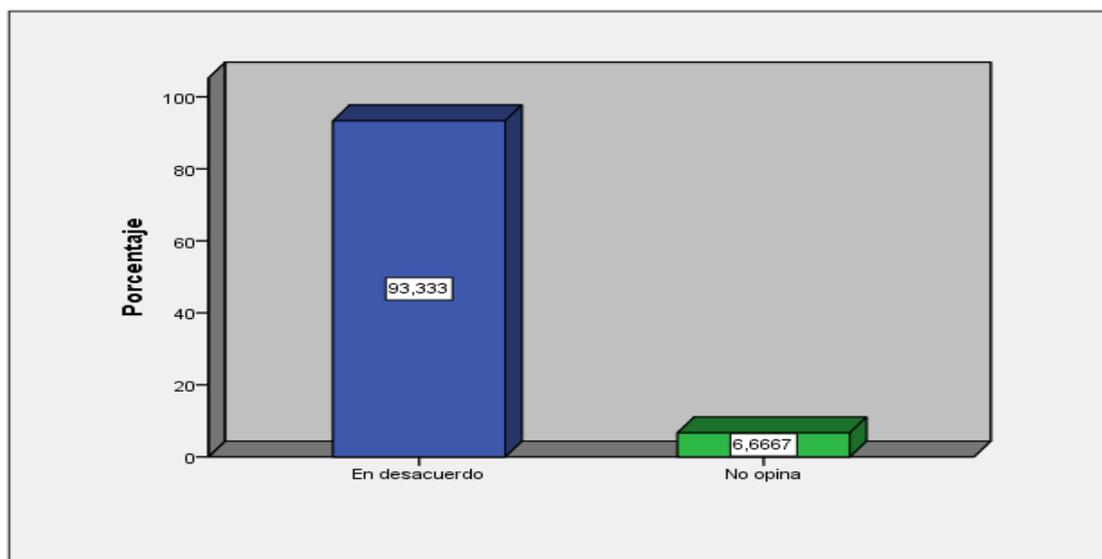
Requisito de 4 horas para la indemnización por despido arbitrario.

Ítems	N°	Porcentaje
D	28	93,3%
N. O	2	6,7%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 7

Requisito de 4 horas para la indemnización por despido arbitrario.



Nota: Respecto a la interrogante antes descrita, se obtuvo un resultado de 93,3% está en desacuerdo, con este requisito, mientras que un 6,7% no opina, lo cual determina que en su mayoría de la población encuestada considera inadecuado el requisito de las horas para la obtención de la obtención de beneficios resarcimiento por despido arbitrario.

Tabla 8

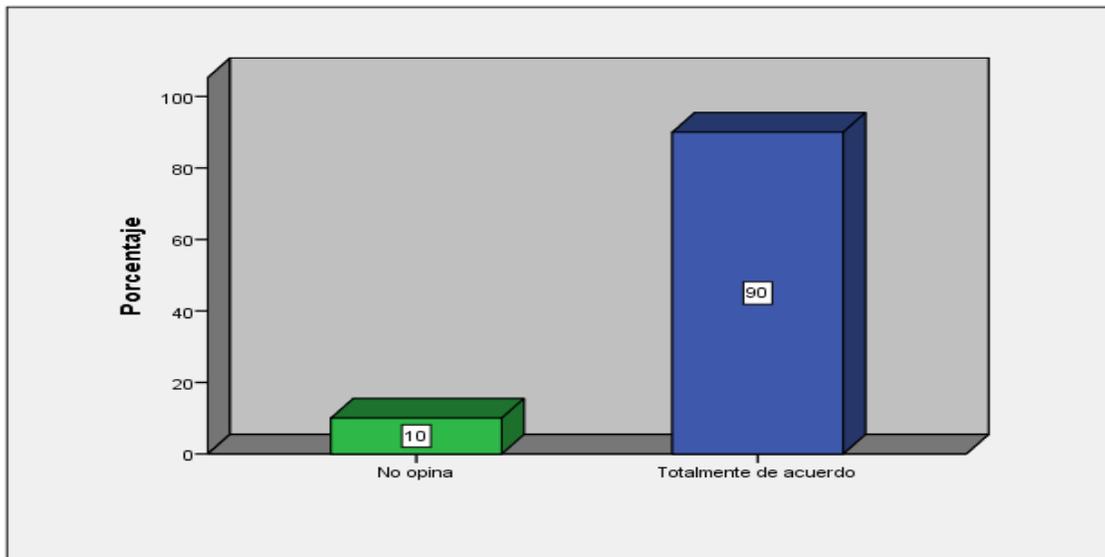
Indemnización en caso de Despido Arbitrario

Ítems	N°	Porcentaje
N. O	3	10%
T. A	27	90%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 8

Indemnización en caso de Despido Arbitrario



Nota: Con relación a la pregunta planteada, se obtuvo como resultado que un 90% de la población está totalmente de acuerdo, un 10% no opina, lo que resulta que en su mayoría de la población encuestada considera que los trabajadores part-time deben contar con una Indemnización en caso de Despido Arbitrario.

Tabla 9

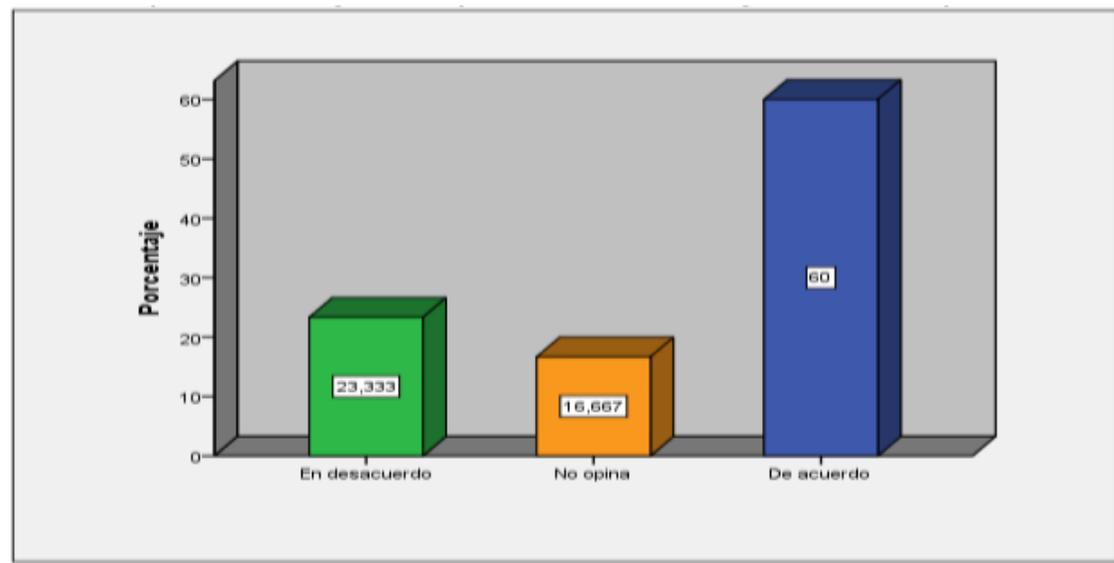
Inestabilidad laboral de los contratos part-time

Ítems	N°	Porcentaje
D	7	23,3%
N. O	5	16,7%
A	18	60%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 9

Inestabilidad laboral de los contratos part-time



Nota: En razón a los resultados obtenidos, la muestra arroja que un 60% de la población está de acuerdo, mientras que un 23,3% está en desacuerdo en la postura de que los contratos part-time generan inestabilidad laboral, y otro 16,7% no opina, lo que demuestra que, si bien en su mayoría considera que este contrato genera inestabilidad laboral, hay un alto porcentaje que no comparte esa postura.

Tabla 10

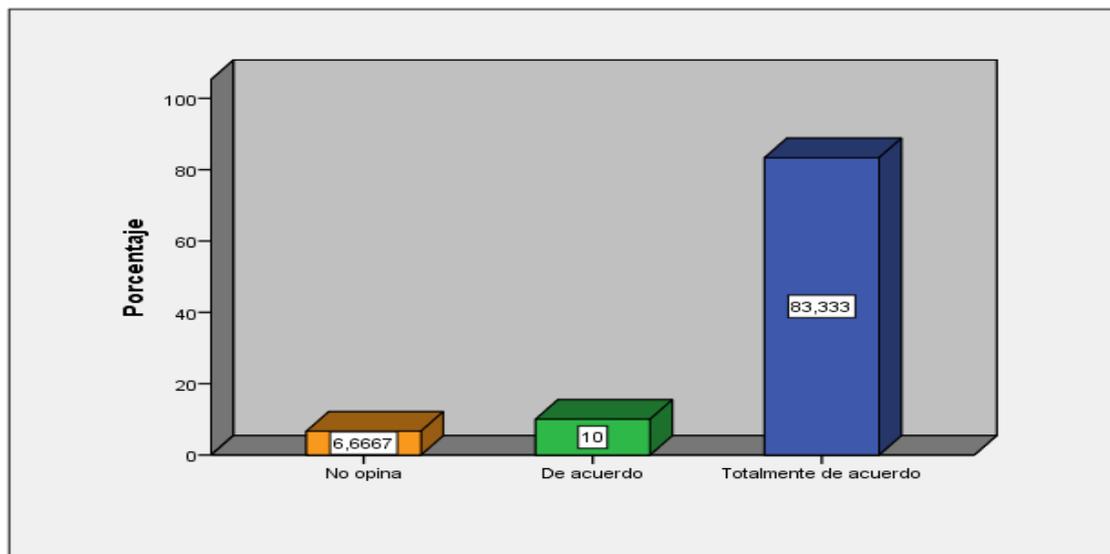
Tutela Igualitaria

Ítems	N°	Porcentaje
N. O	2	7%
A	3	10%
T. A	25	83%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados del ICAL.

Figura 10

Tutela Igualitaria



Nota: Con relación a la interrogante propuesta por su parte hay un 83,3% está totalmente de acuerdo, un 10% de acuerdo, mientras que un 6,7% no opina, lo que evidencia que gran parte de la población si considera que este tipo de contrato no brinda una tutela igualitaria en comparación con el contrato a tiempo ordinario.

Tabla 11

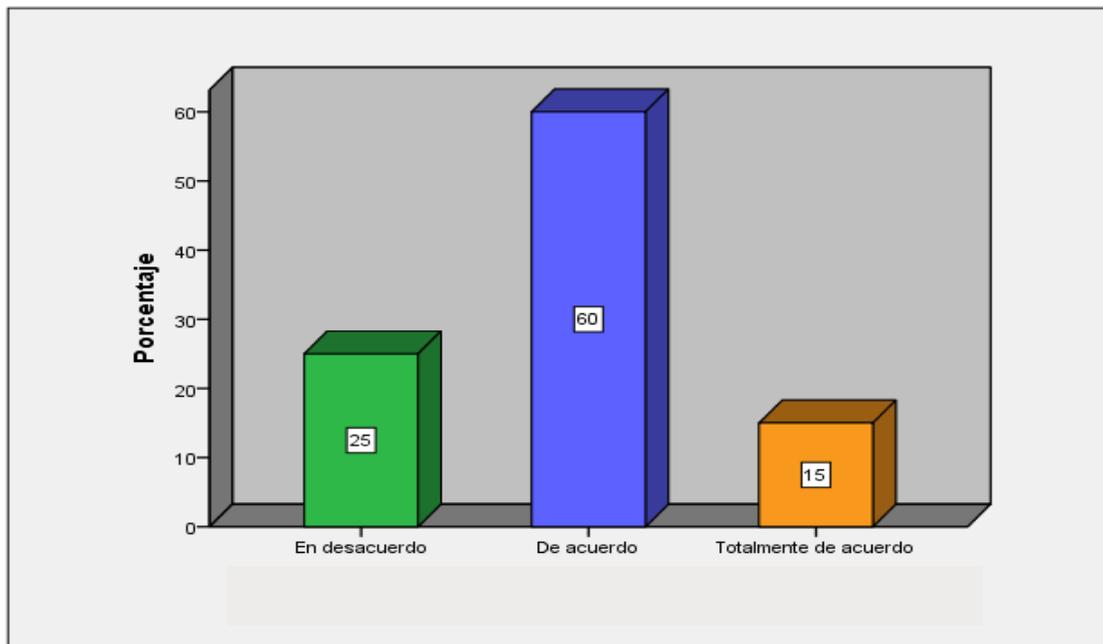
Derechos y beneficios sociales

Ítems	N°	Porcentaje
D	5	25%
A	12	60%
T. A	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 11

Derechos y beneficios sociales



Nota: El 60% de trabajadores encuestados bajo esta modalidad, se encuentra de acuerdo en conocer sus derechos y beneficios como trabajador part-time, asimismo el 25% expresa estar en desacuerdo, puesto que no tienen conocimiento de sus derechos y beneficios sociales, mientras que el 15% menciona en totalmente de acuerdo, manifestando que tienen total conocimiento sobre los derechos y beneficios sociales que les corresponden.

Tabla 12

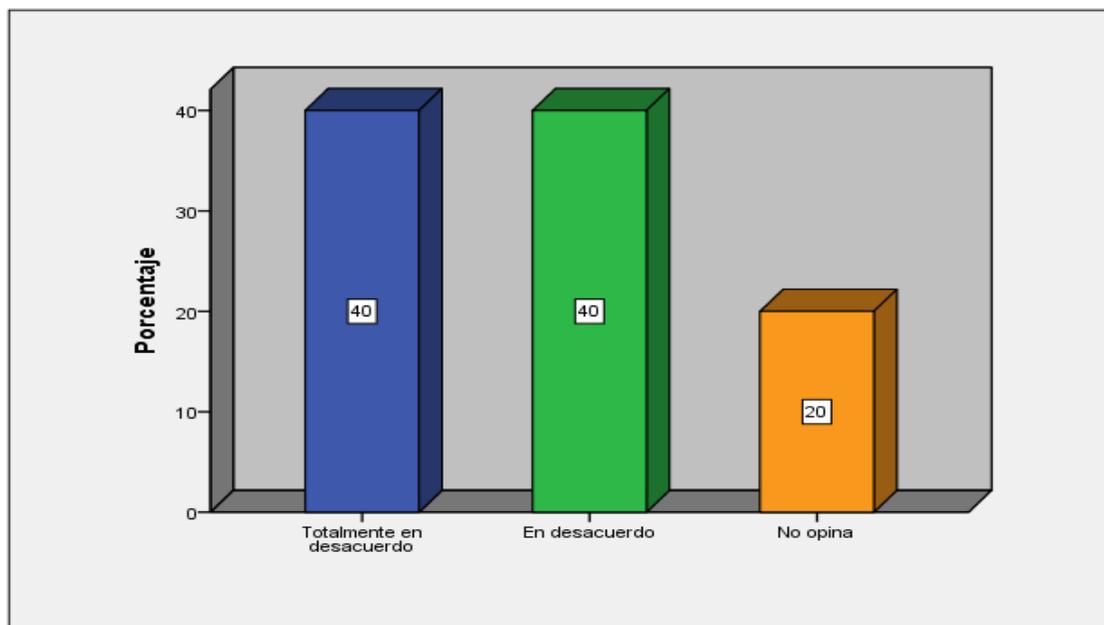
Beneficios part-time y trabajadores de jornada ordinaria

Ítems	N°	Porcentaje
T. D	8	40%
D	8	40%
N. O	4	20%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 12

Beneficios part-time y trabajadores de jornada ordinaria



Nota: El 40% de los trabajadores encuestados bajo esta modalidad, mostraron estar totalmente en desacuerdo, debido que consideran que no tienen los mismos beneficios que los trabajadores que cumplen con una jornada ordinaria, asimismo el 40% están en desacuerdo.

Tabla 13

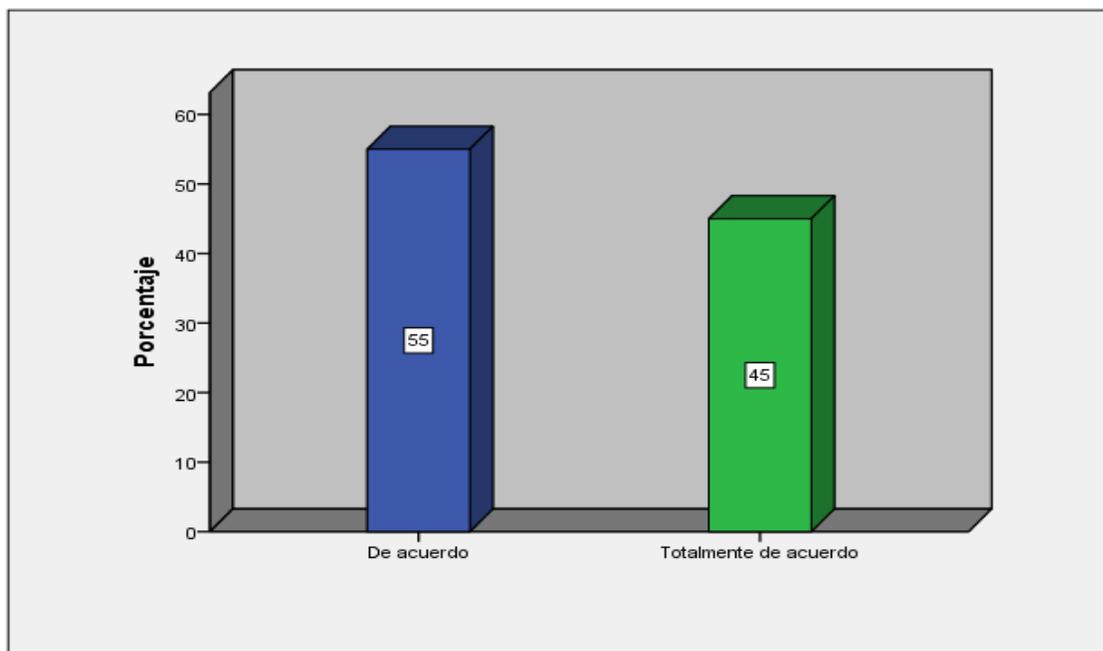
Beneficios proporcionales para los trabajadores part-time.

Ítems	N°	Porcentaje
A	11	55%
T. A	9	45%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 13

Beneficios proporcionales para los trabajadores part-time.



Nota: El 55% de trabajadores encuestados bajo esta modalidad, se encuentran de acuerdo ya que consideran que ellos también deben de tener los mismos beneficios sociales (de manera proporcional) que un trabajador a tiempo ordinario, asimismo el 45% considera estar totalmente de acuerdo con lo manifestado.

Tabla 14

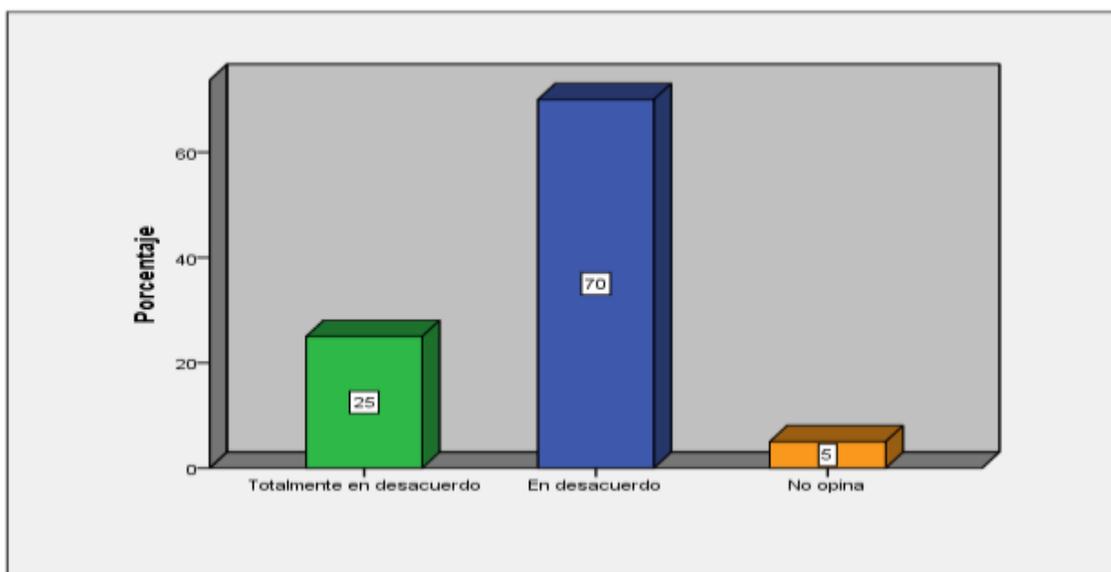
Cumplimiento de las horas de trabajo según contrato.

Ítems	N°	Porcentaje
T. D	5	25%
D	14	70%
N. O	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 14

Cumplimiento de las horas de trabajo según contrato.



Nota: El 70% de trabajadores encuestados, están en desacuerdo, puesto que consideran que su empleador no cumple con las horas de trabajo establecidas en su contrato, asimismo el 25% expresa estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

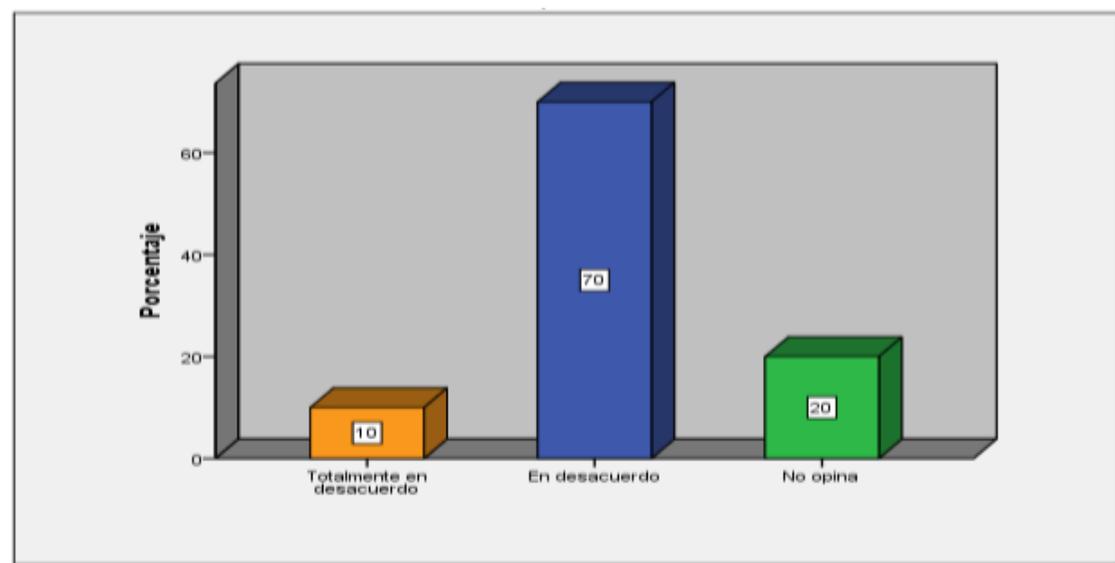
Supervisión de SUNAFIL.

Ítems	N°	Porcentaje
T. D	2	10%
D	14	70%
N. O	4	20%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 15

Supervisión de SUNAFIL.



Nota: El 70% de trabajadores encuestados, manifiestan estar en desacuerdo debido a que creen que SUNAFIL no desempeña una buena labor de supervisión en su empresa, asimismo el 10% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

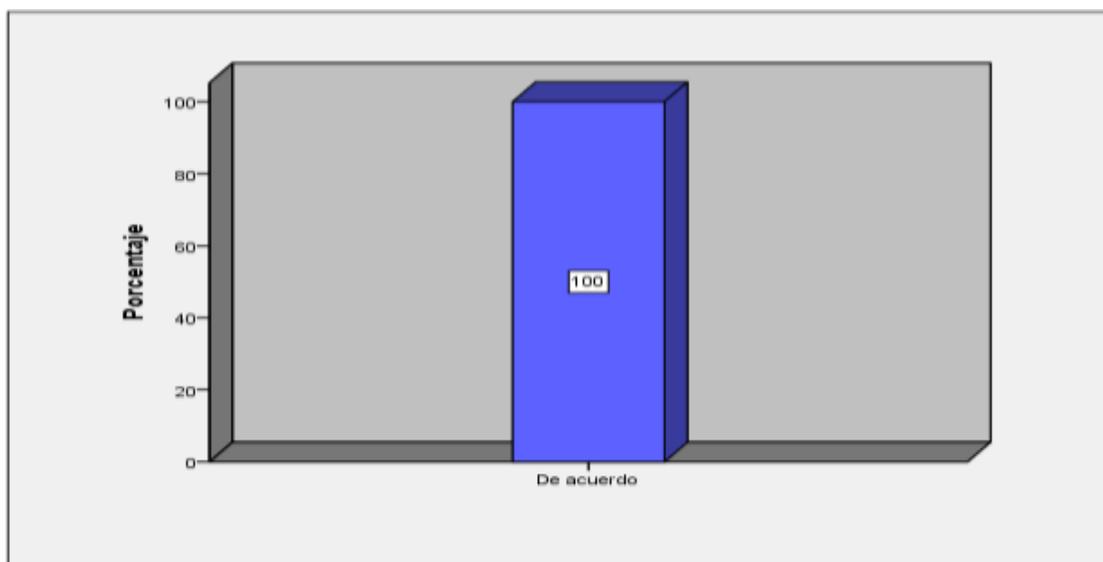
Desprotección ante un despido arbitrario.

Ítems	Nº	Porcentaje
A	20	100%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 16

Desprotección ante un despido arbitrario.



Nota: Con relación a la interrogante propuesta si consideran que los trabajadores part-time se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario por parte de su empleador, El 100% de trabajadores encuestados, expresan estar de acuerdo en que se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario.

Tabla 17

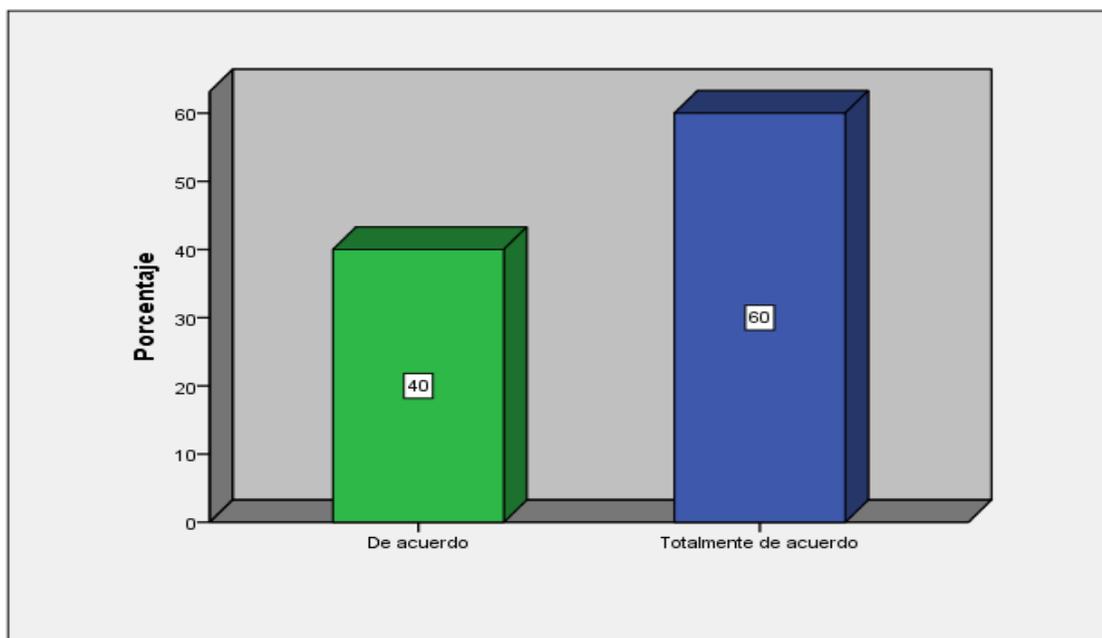
Registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL.

Ítems	N°	Porcentaje
A	8	40%
T. A	12	60%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 17

Registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL.



Nota: El 60% de trabajadores encuestados, manifiestan estar totalmente de acuerdo, puesto que creen que deben tener un registro de entrada y salida a su trabajo supervisado por SUNAFIL, asimismo el 40% se encuentra de acuerdo con esta medida.

Tabla 18

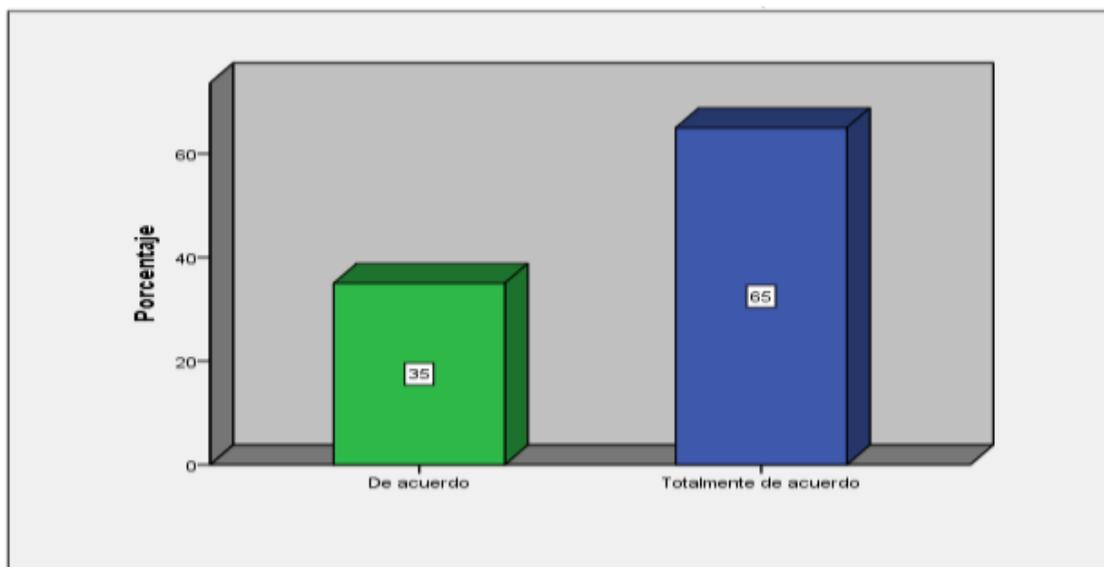
Indemnización ante un despido arbitrario.

Ítems	N°	Porcentaje
A	7	35%
T. A	13	65%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 18

Indemnización ante un despido arbitrario.



Nota: El 65% de trabajadores encuestados, se encuentran totalmente de acuerdo en que deben ser indemnizados ante un despido arbitrario por parte de su empleador, asimismo el 35% manifiesta estar de acuerdo con lo antes mencionado.

Tabla 19

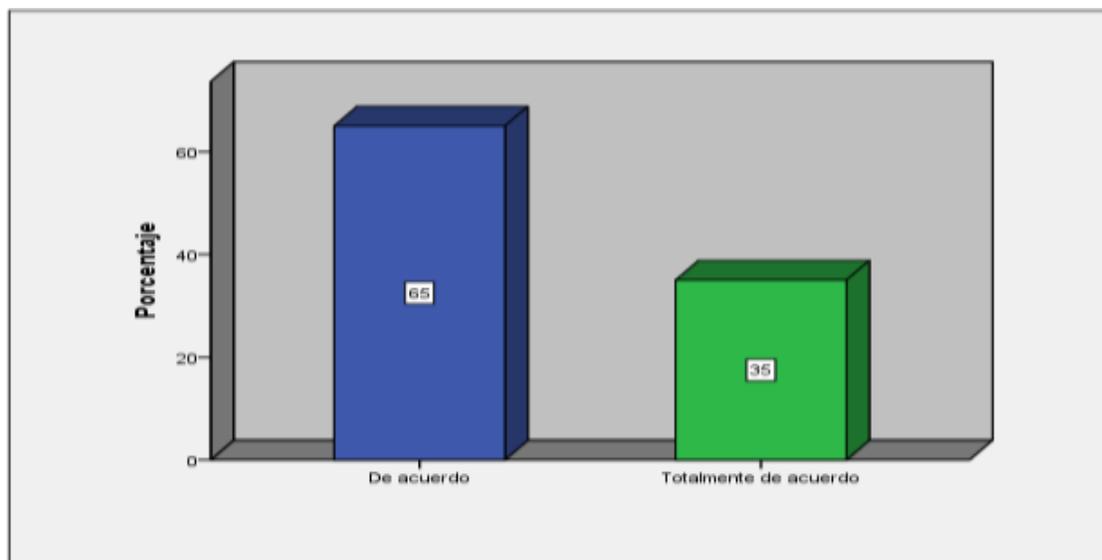
Vulneración de derechos y aprovechamiento de necesidad de trabajo.

Ítems	N°	Porcentaje
A	13	65%
T. A	7	35%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 19

Vulneración de derechos y aprovechamiento de necesidad de trabajo.



Nota: El 65% de trabajadores encuestados, expresan estar de acuerdo, puesto que consideran que su empleador vulnera sus derechos aprovechándose de su necesidad de trabajo, asimismo el 35% expresa estar totalmente de acuerdo.

Tabla 20

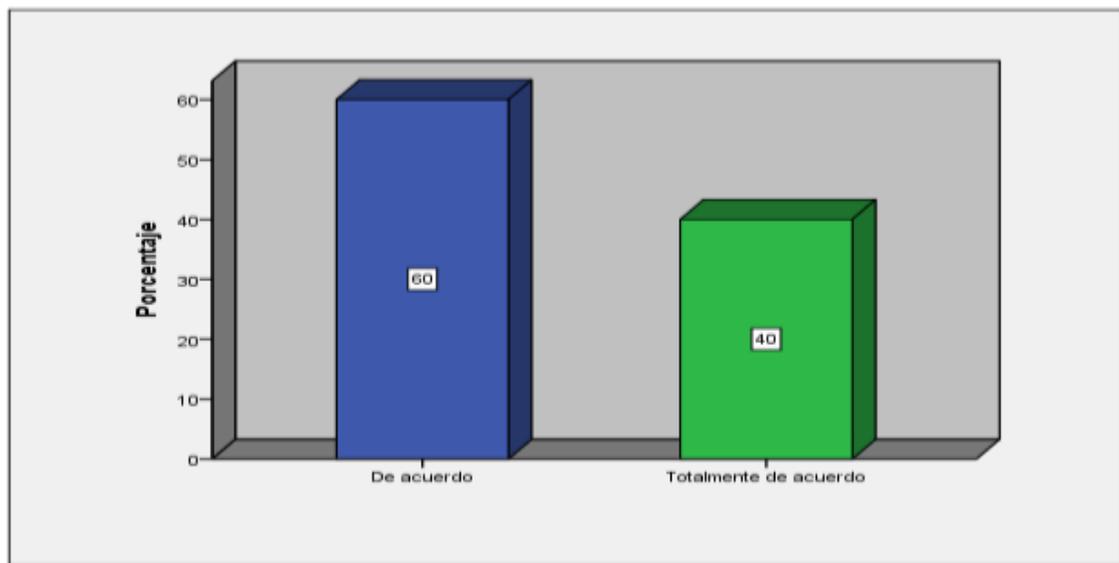
Propuesta de modificación de la norma.

Ítems	N°	Porcentaje
A	12	60%
T. A	8	40%
TOTAL	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time.

Figura 20

Propuesta de modificación de la norma.



Nota: El 60% de trabajadores encuestados, se encuentran de acuerdo, con nuestra propuesta de modificar la normativa que regula los contratos part-time, asimismo el 40% manifiesta estar totalmente de acuerdo con ello.

3.2 Discusión

Analizar la tutela laboral y formular un sistema adecuado de protección e igualdad de derechos laborales en los contratos part-time.

Se puede establecer que el 50% de abogados encuestados consideran estar totalmente en desacuerdo con relación a si consideran que la Ley de Productividad y competitividad Laboral D.L. N° 728 y su reglamento D.S N°001-96 que recoge los contratos se encuentra debidamente regulada, asimismo el 36.7% manifiestan estar en desacuerdo con lo antes mencionado. Es así que, en relación a las estadísticas resultado de las encuestas realizadas según tablas, los abogados en su mayoría expresan que la ley que norma los contratos part-time en el Perú no se encuentra debidamente regulada (Figura 01).

Asimismo, el 56% de abogados encuestados considera estar totalmente de acuerdo en que la normativa actual que regula los contratos part-time permite que los empleadores utilicen a su favor los vacíos legales al momento de contratar a este tipo de trabajadores, el 33% considera estar de acuerdo, mientras que un 3,3% manifiesta estar en desacuerdo con ello, expresado por el contrario que dichos vacíos legales no son utilizados a favor de los empleadores (Figura 03)

“Con ello se concluye que, en el Perú, se observa que la regulación y el uso de este en el ordenamiento jurídico peruano se encuentran orientados al solo beneficio del empleador, con lo cual se estaría desvirtuando la figura de fomentar la productividad y competitividad empresarial.” (Oliva, 2020)

Mediante los resultados de la presente investigación y el estudio realizado por (Quispe, 2017) en su tesis titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral

peruano”, se infiere que, del resultado de la discusión, la regulación de los contratos part-time es muy ambigua y su aplicación no es la adecuada puesto que, al tener vacíos legales en su normativa, da paso a que uno de los sujetos, en este caso el empleador, tenga ventajas sobre sus subordinados. Hay que tomar en cuenta que las normas decretadas no deben tener preferencias por un solo público al cual van dirigidas, sino que esta debe ser aplicada de manera igualitaria y beneficie a ambas partes de manera proporcional.

Estudiar las características del contrato part-time en la legislación Peruana.

Se puede establecer que el 80% de abogados encuestados son de opinión de encontrarse totalmente en desacuerdo al respecto de que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios sociales que los trabajadores de jornada ordinaria, asimismo el 13.3% manifiesta estar en desacuerdo (Figura 02)

Asimismo, el 73,3% de abogados encuestados están totalmente de acuerdo en que los trabajadores part-time tienen un trato desigual en comparación a los trabajadores a tiempo ordinario, y el 16,7% manifiesta estar de acuerdo con ello (Figura 06)

Ahora bien, en relación a las encuestas realizadas a los trabajadores de empresas privadas contratados bajo modalidad part-time encontramos que el 60% de estos está de acuerdo en conocer sus derechos y beneficios sociales, mientras que por su parte el 25% expresa estar en desacuerdo con ello debido a que no tienen conocimiento sobre estos, lo cual difiere con las respuestas de la mayoría de encuestados, finalmente el 15% restante menciona estar totalmente de acuerdo en conocer sobre ello (Figura 11)

Por último, respecto a si los trabajadores encuestados consideran tener los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria, encontramos a un 40% de estos totalmente en

desacuerdo, puesto que consideran y un 40% en desacuerdo, lo cual expresa que efectivamente en su mayoría de encuestados consideran no tener los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria (Figura 12)

“Siendo así, se llega a la conclusión de que en nuestra normativa son innumerables las muestras de desigualdad de derechos dirigidos a los trabajadores bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, dejando entrever con ello que existe una clara discriminación entre estos y los trabajadores que cumplen con una jornada de trabajo ordinaria.” (Castro, 2018)

De los resultados de la presente investigación tanto para abogados como para trabajadores, arrojan en su mayoría consideran no tener los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo ordinario, ni siquiera de manera proporcional, entre estos beneficios identificados encontramos al pago de CTS, vacaciones e indemnización por despido arbitrario, la disconformidad por parte de estos según las tablas de porcentajes es muy evidente, considerándose de este modo una problemática notoria en relación a este tipo de trabajadores que son los únicos y principales afectados.

Del resultado de la discusión, se ha podido observar que existen trabajadores que no conocen sus derechos y beneficios sociales, siendo así y según los demás resultados se puede establecer que los trabajadores part-time no deben ser excluidos de sus beneficios que por el contrario son entregados en su totalidad a los trabajadores de tiempo ordinario, puesto que esto iría en contra de lo establecido por nuestra Constitución que regula los principios laborales que no hacen discriminación alguna entre estos dos tipos de trabajadores.

De la discusión se puede establecer que la regulación incorporada en las cláusulas legales de los contratos de trabajo no protege a los trabajadores part-time y mucho menos

les ofrecen los mismos beneficios que los demás trabajadores que cuentan con una jornada de trabajo ordinaria.

Identificar la existencia del ejercicio abusivo por parte del empleador en el contrato part-time

El 70% de trabajadores encuestados expresa estar en desacuerdo en relación con la pregunta realizada si su empleador cumple con de empresas de trabajo establecidas en sus contratos de trabajo, asimismo el 25% manifiesta estar totalmente en desacuerdo respecto a ello, puesto que afirman que su empleador excede las horas de trabajo que les corresponden como trabajadores part-time (Figura 14)

Por su parte un 65% de trabajadores encuestados se encuentra de acuerdo en que los consideran que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo, asimismo el 35% expresa estar totalmente de acuerdo con ello, manifestando así la disconformidad con el trato que les brinda su empleador respecto a la vulneración de sus derechos (Figura 19)

“Concluye que no existe una mínima protección otorgada a los trabajadores de medio tiempo, dicha investigación nos muestra que la jornada de trabajo no puede ser un factor determinante para despojar a los trabajadores de medio tiempo la protección contra un despido arbitrario vulnerando con ello los derechos fundamentales de los trabajadores.” (Franco, 2019).

Del resultado de la discusión se puede determinar que resulta beneficioso para los empleadores contratar trabajadores a tiempo parcial debido a que este tipo de trabajadores no cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores ordinarios generando con ello una mayor rentabilidad para su empresa, pues el empleador se evita de pagar a estos trabajadores la

Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), vacaciones e indemnización ante un despido arbitrario, pues según ley para que los trabajadores cuenten con este tipo de beneficios deberán cumplir con al menos cuatro horas diarias de trabajo.

Determinar las debilidades de la titela laboral en la ejecución de los contratos part-time frente al despido arbitrario y los beneficios sociales impagos.

Se puede establecer que el 93,3% de abogados encuestados considera estar en desacuerdo respecto a al requisito prescrito por ley de cumplir con un mínimo de 4 horas diarias de jornada de trabajo para la obtención de una indemnización frente a un despido arbitrario, manifestando con ello su disconformidad con tal requisito (Figura 07)

Asimismo, el 90% de abogados encuestados están totalmente de acuerdo en que los trabajadores part-time al igual que los trabajadores de tiempo ordinario tengan una indemnización en caso de un despido arbitrario, demostrando en su mayoría una conformidad ante ello (Figura 08)

El 60% de abogados encuestados manifiesta que el despido arbitrario conlleva a una inestabilidad laboral para aquellos trabajadores part-time, mientras que por el contrario un 23,3% expresa estar en desacuerdo con ello, lo cual evidencia una diferencia de puntos de vistas entre los abogados encuestados (Figura 9)

Por último, el 70% de trabajadores encuestados respondieron estar en desacuerdo, puesto que creen que SUNAFIL no desempeña una buena labor de supervisión en su empresa, asimismo el 10% de trabajadores expresa estar totalmente en desacuerdo (Figura 15)

“En esta investigación se concluye que el no reconocimiento de estos derechos no es más que una arbitrariedad jurídica de índole constitucional debido a que es la propia carta magna

de nuestro país la que consigna que se debe asegurar el derecho a no ser despedido arbitrariamente en su artículo 27.” (Chinchay 2020)

De la discusión se puede establecer que no existe una mínima protección otorgada a los trabajadores part-time respecto al derecho a una estabilidad laboral, dicha investigación nos muestra que la jornada de trabajo no puede ser un factor determinante para despojar a los trabajadores de medio tiempo la protección contra un despido arbitrario vulnerando con ello los derechos fundamentales de los trabajadores, asimismo queda comprobado también que SUNAFIL no ejerce una buena labor según los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores.

Elaborar y proponer la modificación de la normativa que regula los contratos part-time

Se puede determinar que el 83,3% de abogados encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con la ley de productividad y competitividad laboral que regula los contratos part-time sea modificada, asimismo el 16,7% se encuentra de acuerdo con lo antes manifestado (Figura 04)

El 86,6% de abogados encuestados consideran estar totalmente de acuerdo en que el Convenio de la OIT N° 175 debe ser ratificado por el Perú, asimismo el 6,7% está de acuerdo con ello, puesto que de esta manera les otorgaría a los trabajadores part-time una mayor protección (Figura 05)

Asimismo, el 83% de abogados encuestados expresan estar totalmente de acuerdo en que el despido arbitrario transgrede la tutela laboral de los trabajadores part-time y no se les brinda un trato igualitario, y el 10% manifiesta estar de acuerdo con lo antes expresado (Figura 10)

Finalmente, el 60% de trabajadores encuestados creen que es necesario tener un registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL, mientras que el 40% de estos está de acuerdo con ello, considerándose de esta forma una alternativa de control para que el empleador no siga abusando de su poder haciendo que sus trabajadores excedan sus horas de trabajo establecidas en sus contratos. Hay que tomar en cuenta que esta alternativa sólo será eficiente si existe por parte de SUNAFIL una cooperación activa para el hacer respetar los derechos de los trabajadores.

“El silencio normativo hace que exista una diversidad de interpretaciones al respecto, por lo cual se hace necesaria una precisión legislativa, siendo así, creemos conveniente la aplicación del principio de igualdad, a fin de que sea congruente comparativamente con los contratos a tiempo completo.” (Gayoso, 2018)

De la discusión se aprecia la modificatoria de la ley que regula los contratos part-time, tomando en cuenta que la mayoría de abogados encuestados están de acuerdo con ello, pues es evidente que existen ciertos vacíos legales que perjudican a los trabajadores part-time y generan un trato desigual en comparación a un trabajador de jornada ordinaria, asimismo entre el sistema de protección para estos trabajadores se preguntó si es necesaria la existencia de un control de horas supervisado por SUNAFIL en consideración a que según la mayoría de trabajadores, sus empleadores no cumplen con las horas de trabajo establecidas en sus contratos, excediendo el límite de horas que esté expresa.

Aporte de la Investigación

PROYECTO DE LEY N°...../2022

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA Y RECONOCE BENEFICIOS SOCIALES Y PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO A LOS TRABAJADORES PART-TIME QUE LABORAN DE MENOS DE CUATRO HORAS

Las ciudadanas Sánchez Correa Sheyla Alison y Perales Cabrera Diana Yaritxa, haciendo uso de su derecho de iniciativa de legislativa, reconocido en la Constitución Política en su artículo 31° y tercer párrafo del artículo 107°, en concordancia con el artículo 74, 75° y 76° numeral 3) del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente propuesta legislativa;

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA RECONOCE BENEFICIOS SOCIALES Y PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO A LOS TRABAJADORES PART-TIME QUE LABORAN MENOS DE CUATRO HORAS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene como propósito de reconocer los beneficios sociales a los trabajadores que laboren menos de cuatro horas diarias o veinte semanas

Artículo 2. Modificación del artículo 11° del Reglamento de la ley de fomento al empleo

D.S. 001-96-TR

Debiendo modificar el artículo 11° del Reglamento de la ley de fomento al empleo D.S. 001-96-TR, el que queda representado con el siguiente enunciado:

Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que la ley contempla al igual que los trabajadores de jornada ordinaria.

Artículo 3. Modificación de los artículos 4°, 22° y 38° Texto Único Ordenado del D.L N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S N°003-97-TR

Debiéndose modificar los artículos 4° segundo y tercer, 22° primer párrafo y 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto supremo 003-97-TR, de acuerdo con el siguiente enunciado:

Artículo 4°. - (...)

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o **indeterminado. Puede celebrarse de forma verbal o escrita.**

También puede celebrarse por escrito contratos de **trabajo** en régimen **especial de jornada de labores los contratos part-time sean de cuatro horas o menos de 4 horas diarias**, sin limitación alguna.

Artículo 22°. - Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

Artículo 38°. - La indemnización por despido arbitrario o injustificado, es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un

máximo de doce (12) remuneraciones, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda".

Artículo 4°. Modificación de los artículos 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N°713, que regula los descansos remunerados de los trabajadores del régimen laboral privado D.S. N° 012-92-TR

Modifíquese el artículo 11 del Reglamento del Decreto legislativo N°713, descansos remunerados de trabajadores del régimen laboral privado, el que queda representado con el siguiente enunciado:

Artículo 11.- Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador **cualquiera sea el número de horas trabajadas**, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo.

Artículo 5. Modificación del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR

Modifíquese el artículo 4° Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el que queda representado con el siguiente enunciado:

Artículo 4.- Beneficiarios de la compensación por Tiempo de Servicios. Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, todos los trabajadores sujetos al régimen común de la actividad laboral privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**.

Artículo 6. Modificación del Artículo 58° primer párrafo del Decreto Legislativo N°728 Ley de Fomento del empleo.

Modifíquese el artículo 58° primer párrafo del Decreto Legislativo N°728 Ley de Fomento del empleo, que regula el despido de los trabajadores del laboral, de acuerdo al siguiente enunciado:

Artículo 58. - Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria** para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única: La presente ley tiene vigencia desde el día siguiente de su publicación.

I. Exposición de Motivos

La llamada flexibilidad laboral se incorporó en el Perú con el objetivo de crear más puestos de trabajo con la constitución de 1993, sin embargo no fue hasta 1996 los legisladores con dicha finalidad se incorporó por primera vez al ordenamiento jurídico los contratos part-time los que se encuentran regulados en la ley de fomento del empleo, sin embargo, esta modalidad contractual al no encontrarse debidamente regulada ha constituido para los trabajadores la afectación de sus derechos laborales, generando además desigualdad laboral.

La disparidad que existe entre lo señalado por el ordenamiento jurídico y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es evidente, pues por su parte nuestro ordenamiento jurídico es impreciso a la hora de dar una definición, por otro lado la OIT, señala en su artículo 1° sobre el trabajo de medio tiempo, dispone, “Trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”, mismo que no ha sido ratificado por nuestra legislación.

En relación de la iniciativa con el acuerdo nacional, que tiene la presente se enmarca dentro de la política de Estado del Acuerdo Nacional, **Acceso al empleo pleno, digno y productivo** contenido en el punto 14, que señala: (...). Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna; que en su literal (i) y (l) señalan:

“(i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;

(l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole”.

De manera que la aceptación de un proyecto de ley, que permita otorgar a este grupo de trabajadores, iguales derechos que los trabajadores de modalidad ordinaria entiéndase por ocho horas diarias, lo que podría ser un gran avance para aquellos que laboran bajo esta modalidad.

Fundamentos Legales

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo “(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. **Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)**”

Artículo 25.- Jornada Ordinaria de trabajo “(...) Los trabajadores **tienen derecho** a descanso semanal y **anual remunerados**. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. **Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.** 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Convenio de la OIT N°175 artículo 7° inc. c) Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: (...) **(c) vacaciones anuales pagadas** y días feriados pagados, y

II. Análisis Costo Beneficio

La presente propuesta de ley mediante su aprobación y aplicación no constituye costo adicional al estado pues exclusivamente se pretende reconocer igualitariamente los beneficios sociales como cts, y vacaciones, además eliminar los excesos que cometen los empleadores, respecto a la aplicación de este tipo especial de contrato por la gran facilidad de aplicación de los despidos arbitrarios de modo que lo único que requieren es un trato justo, igualitario y equitativo.

III. Efectos

La Propuesta Legislativa busca brindar un empleo digno y sin diferenciación de los trabajadores a tiempo completo, de modo que trabajadores del Régimen Privado 728 que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, gozarán de los beneficios sociales de manera proporcional conforme lo establece nuestra constitución y convenios internacionales y la protección frente al despido arbitrario.

Chiclayo, 05 de diciembre de 2022

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Mediante los fundamentos plasmados y la aplicación de las encuestas se evidencia que el Estado Peruano no ofrece una adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time, pues los empleadores pueden dar por terminado el vínculo contractual en cualquier momento sin necesidad de atribuir una causa justificada, lo cual contribuye a la inestabilidad laboral que enfrentan estos trabajadores.
2. Mediante la doctrina desarrollada en el marco teórico es indiscutible señalar que el estado debe garantizar condiciones justas y dignas de trabajo, sin embargo, los trabajadores Part-Time ven vulnerado esta dignidad con leyes que permiten a los empleadores hacer uso abusivo y sobre todo facultativo de leyes amparadas en la llamada flexibilidad laboral, que ha generado ampliar aún más las brechas de la desigualdad laboral, desconociendo principios establecidos en la constitución como el principio protector que garantiza la aplicación de normas más favorables al trabajador.
3. Se ha logrado determinar que las normas laborales aplicables a los contratos Part-Time tienen la obligación garantizar una tutela adecuada de sus derechos y beneficios, tal como la constitución lo establece, al igual que los convenios a los que se encuentra inscrito, en referencia al principio de igualdad ante la ley, para el otorgamiento de los beneficios sociales de manera proporcional y la protección frente al despido arbitrario al igual que los trabajadores de jornada ordinaria.

4. Se ha descrito de manera enunciativa qué la característica que distingue los contratos part-time es el factor es el tiempo, el mismo constituye un requisito para la no obtención de los beneficios sociales y protección frente al despido arbitrario, por lo que la propuesta de modificación de las leyes que regula los contratos part-time, tiene por finalidad el otorgamiento y reconocimiento de los beneficios sociales, y la protección frente al despido arbitrario, todo ello como fundamento de la igualdad ante la ley de los trabajadores.

4.2 Recomendaciones

1. Se recomienda al Estado, a través del órgano legislativo, la propuesta de leyes o reformas que procuren también la protección del trabajador part-time, y una mejor definición sobre este tipo de contratos, para que así no existan vacíos legales que favorezcan por encima los beneficios personales de los empleadores antes que los derechos y beneficios sociales de los trabajadores.
2. A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se le debe proporcionar los recursos suficientes, que les permitan contar con inspectores suficientemente capacitados, para que puedan realizar una adecuada visita inspectora ya sea esta de oficio, o a pedido del trabajador que sienta que sus derechos están siendo vulnerados, así como también que este ente cuente con peritos especializados que verifiquen si el empleador cumple realmente con horario de laboral de sus trabajadores según contrato.
3. A los Magistrados, que tengan como competencia resolver este tipo de procesos laborales en donde se tenga como materia el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores part-time y sus derechos, que realicen también una adecuada

administración de justicia e investigación que permita esclarecer cualquier duda existente y resuelvan con ello de manera justa.

4. Se recomienda a los estudiantes, egresados y profesionales del Derecho investigar más a fondo sobre esta problemática, tomando en cuenta que parte de nuestra labor como futuros abogados es defender los derechos de las personas, entre ellos los derechos y reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores.

REFERENCIAS

¿Cuál es el contrato part-time? (7 de octubre del 2021). *Portal Dirección de Trabajo*.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60758.html>

¿Cuáles son los empleos más ofertados para el part-time? (16 de enero de 2022). *Portal*

Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-cuales-son-los-empleos-mas-ofertados-para-parttime-781602.aspx>

Aguilar, G. (2007). El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile. *Ius et Praxis*, ISSN 0717-2877, Vol. 13, Nº. 1, 2007, págs. 205-243 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049727>

Altés, J. (2018) “El Contrato A Tiempo Parcial: Reflexiones Sobre Su Régimen Jurídico, Flexibilidad Y Precariedad”. *Revista Lex Social*, 9(2), 543-582.

Anacleto, V, (2012) Manual de derecho del trabajo. Editorial Grijley.

Arce, E. (2008) El Contrato A Tiempo Parcial En Su Laberinto Normativo. *Derecho & Sociedad*, (30), 121-131. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17337>

Arce, E. (2008). Derecho individual de trabajo del trabajo en el Perú. *Gaceta Jurídica*.

Arias, J, et al. (2016). El protocolo de investigación II: La población de estudio. *Revista Alergia*. 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Ariza, A. (2019). Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos generales previsibles en la Economía [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

- Arroyo & Montoya (2017). Trabajo y Derechos Humanos, Algunos retos contemporáneos.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Bardales, A. (2009). Guía práctica de pobreza de las relaciones laborales. El Buho E.I.R.L. - Gaceta Jurídica S.A.
- Binder, T. (2008). Trabajo a Tiempo Parcial: Análisis del Caso Chileno. Departamento de Economía de la Universidad de Chile.
<https://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/4a942020-c30a-428b-b6bb-f405a4c2a33c.pdf>
- Blancas, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Ara editores. Jurista Editores.
- Cárdenas, M. (2016). El período vacacional de los trabajadores part time [tesis de Pregrado, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, S. (2020). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación? [Tesis de Especialización, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12531>
- Chanamé, Arriola. J (12 de noviembre de 2021). Trabajadores a tiempo parcial o 'part time': derechos, beneficios, jurisprudencia. *Portal LP*. <https://lpderecho.pe/trabajadores-tiempo-parcial-part-time-derecho-laboral/>
- Cheves, A. (2021). Eficacia de la acción de protección frente a la vulneración del derecho al trabajo en el sistema constitucional ecuatoriano [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53110/1/Anggie%20Cheves%20BDER-TPrG%20058-2021.pdf>

Chiclayo Denuncia Oficial. (2020, 18 de marzo). Rokys despide a trabajadores part time en plena emergencia sanitaria.

Facebook. <https://m.facebook.com/chiclayodenunciaoficial/photos/a.101667698089048/123487142573770/?type=3>

Chinchay, A. (2020). Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral y su reglamento sobre derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

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

Cisneros, C. (2018). El derecho a los permisos licencias y su armonización con el poder de dirección del empleador [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1180/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política del Perú. [Const] 29 de diciembre de 1993.

Diario la Verdad. (2020, 5 de junio). Ripley despide a más de 20 trabajadores part time.

Facebook. <https://m.facebook.com/diariolaverdadPeru/photos/a.1504293939872310/2375693669398995/?type=3>

Eguiguren, F. (2002) Estudios constitucionales. Ara editores.

El Ministerio de Trabajo alista un decreto supremo para definir los criterios de la jornada de medio tiempo. (20 de diciembre de 2019). *Portal del diario RRP.*

<https://rpp.pe/economia/economia/mcdonalds-ministerio-de-trabajo-alista-un-decreto-supremo-para-definir-los-criterios-de-la-jornada-de-medio-tiempo-fast-food-comida-rapida-noticia-1235815>

Franco, D. (2018). Estabilidad laboral reforzada. La maternidad y la discapacidad ante el derecho. Fondo Editorial Universidad Católica San Pablo.

Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 72-87.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=8fbb493d-d486-46e1-9dda-2537394649c2%40redis>

García, M y Khurtsidze, N. (2018) Contrato a Tiempo Parcial. ¿Qué Ha Pasado?. *Revista Internacional de la Protección Social*, 3(1), 245-265.

https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/1_2018/Art_14.pdf

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

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_G_AMBOA_LA_APLICACION_DEL_PRINCIPIO_DE_IGUALDAD_EN_EL_CONTRATO_DE_TRABAJO_A_TIEMPO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, R. (2018). Panorama del Derecho Laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*. Vol 7, ISSN 2413 – 2810.

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/19864/RJD9c.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición).

México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jacome, J. (2018). Estabilidad Laboral Reforzada [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia].

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20laboral%20reforzada.pdf>

Landa, C. (2002). Dignidad de la persona humana. En: Cuestiones Constitucionales

Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)- TUO del Decreto Legislativo 728. (12 de noviembre de 1991). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano.

Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 713). (7 de noviembre de 1991). Congresos de la República. Diario oficial El Peruano.

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Revista Punto Cero, 09 (08), 69-74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es

Lora, G. (7 de abril de 2021). ¿El fin de los contratos part-time?. *Portal del diario El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/opinion/el-fin-de-los-contratos-part-time-por-german-lora-opinion-congreso-noticia/>

Lucana, C. (2021). La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del

Perú [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4254/Carol_Lucana_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo retomará discusión sobre empleo juvenil y contratos part time. (23 de octubre de 2019). *Portal del diario RRP*. <https://rpp.pe/economia/economia/ministerio-de-trabajo-retomara-discusion-sobre-empleo-juvenil-y-contratos-part-time-noticia-1226124>

Montoya, A. (2001). Derecho del trabajo, vigésima segunda edición. Técnos.

Montoya, O. (2019). Los Principios del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Revista Boletín Informativo. N° 92.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Muñoz, J. (2015). Los principios del derecho del trabajo. Universidad San Martín de Porres.
http://www.usmp.edu.pe/derecho/7ciclo/derecho_laboral_I/sinopticos/Dr_Munoz/PRINCIPIOSDELDERECHODELTRABAJO.ppt

Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Noreña et al. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Revista Aquichan. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>

Oliva, M. (2020). El contrato a tiempo parcial en el Perú [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CAS_TRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N.175) sobre los contratos a tiempo parcial. (24 junio 1994).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C175

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N.175) sobre las vacaciones pagadas, 24 de junio de 1936, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C052

Pacheco-Zerga. (2012). Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo. Universidad de Piura https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco-Zerga. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). FEDUPEL.

Portal de la OIT sobre las formas atípicas de empleo (2022) ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (03 de diciembre del 2018). Incumplimientos sobre trabajadores part time no serían sancionables. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/alertalegal/sunafilincumplimientos-sobre-part-time-no-serian-sancionables/>

- Preciado, D. (2017). Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo. Revista Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>
- Protección contra el despido de la madre trabajadora con contrato «part time» [Exp. 00945-2021]. (7 de diciembre de 2021). *Legis Perú*. <https://lpderecho.pe/proteccion-contra-despido-madre-trabajadora-contrato-part-time-exp-00945-2021/>
- Quispe, M. (2020). Propuesta de Mejora del Control Interno, Financiamiento y Rentabilidad en la Micro y Pequeña Empresa del rubro Comercio en la “Asociación de Emprendedores Centro Comercial Vía7”–Ayacucho, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17772/CONTROL_INT ERNO FINANCIAMIENTO Y RENTABILIDAD QUISPE MEZA LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raso, D. (2016). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*©, Vol. 7, N° 13, 2016, pp. 13-52. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42443/44517/>
- Rivera, K. (2019). Mecanismos de protección al trabajador del sector privado contra el despido arbitrario [Tesis de pregrado, Universidad particular de Chiclayo]. http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/418/1/RIVERA_BARBOZA_KATHIA_ALEJANDRA.pdf
- Samela, G. (10 de julio de 2021). Radiografía del trabajo part-time: qué se ofrece y quiénes lo buscan. *Diario el Clarín*. https://www.clarin.com/economia/radiografia-trabajo-part-time-oferta-buscan_0_i42Wp5MMG.html

- Santa Cruz, B. (2022). El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del Decreto Legislativo N° 713 y su modificatoria por el decreto legislativo N° 1405 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4510/1/TL_SantaCruzSotoBruno.pdf
- Suarez, R. (2018). El Reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación Part-time [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5714/Suarez%20Quintana%20Ronald%20Omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Taboada, L. (1997). El consentimiento y la declaración de voluntad en la doctrina general del contrato. IUS ET VERITAS. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15705>
- Toyama, J. (2011) Derecho Individual del Trabajo. Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. San Marcos
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación de tema de investigación



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0035-2023/FDH-USS

Pimental, 20 de enero del 2023

VISTO:

El oficio N° 0011-2023/FADHU-ED-USS de fecha 12 de enero del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la (los) estudiante **SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA**, solicita el cambio de título de tesis en la resolución de designación de asesor del Proyecto de Investigación (tesis); Y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:
- Artículo 34°: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".

Que con Resolución N° 0727-2022/FDH-USS de fecha 20 de julio del 2022, se resuelve designar ASESOR al docente el **DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO** para la investigación denominada: "LA REGULACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN BAJO CONTRATO PART-TIME" a cargo de las estudiantes **SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA**.

Que, visto el oficio N° 0011-2023/FADHU-ED-USS de fecha 12 de enero del 2023, emitido por la Escuela Profesional de Derecho quien eleva la solicitud presentada por el (los) estudiante **SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA**, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) en la resolución de designación de asesor para la investigación denominada: "VALIDEZ DEL VALOR PROBATORIO DE LOS TESTIMONIOS EN LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN EFICAZ"; por el denominado: "LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART - TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022".

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el cambio del tema de investigación Tesis del denominado: "LA REGULACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN BAJO CONTRATO PART-TIME", por el denominado: "LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART - TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022" presentado por el (los) estudiante

RESOLUCIÓN N° 0187-2021/FDH-USS

SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA conservando el mismo asesor tal como se detalla.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR como ASESOR del proyecto de Investigación (tesis) al docente el DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO del trabajo siguiente:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA DE INVESTIGACIÓN
1	SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA	LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART - TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022*

ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0727-2022/FDH-USS de fecha 20 de julio del 2022, en el extremo que corresponde a las estudiantes SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON & PERALES CABRERA DIANA YARITXA.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

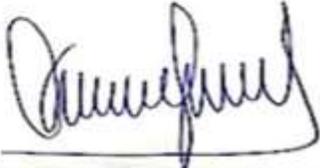
Anexo 2: Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Dr. DANTE ROBERTO FAILOC PISCOYA quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N°0035-2023/FDH-USS, del proyecto de investigación titulado “La Tutela Laboral Frente Al Despido Arbitrario Y Beneficios Sociales Impagos En Los Trabajadores Part-Time, En Lambayeque, 2022”, desarrollado por las estudiantes: SANCHEZ CORREA SHEYLA ALISON y PERALES CABRERA DIANA YARITXA del programa de estudios de Escuela Profesional de Derecho, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

DR. DANTE ROBERTO FAILOC PISCOYA	DNI: 16481873	Firma 
----------------------------------	----------------------	---

Pimentel, 05 de mayo de 2024.

Anexo 3: Acta de Originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022"**

Elaborado por las Bachilleres **Sanchez Correa Sheyla Alison** y **Perales Cabrera Diana Yaritxa**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 25 de setiembre de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

Anexo 4: Instrumento



CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022.

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. A través de 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. Donde todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando los criterios de confidencialidad.

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

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	EN DESACUERDO (D)	NO OPINA (NO)	DE ACUERDO (A)	TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)

ITEM	TD	D	NO	A	TA
------	----	---	----	---	----

1. ¿Considera Usted que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. N°728 y su Reglamento D.S.

N°001-96 que recoge los contratos part-time se encuentra debidamente regulada?

2. ¿Cree usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?

3. ¿Considera usted que la actual normativa que regula los contratos part-time permite que los empleadores utilicen a su favor los vacíos legales al momento de contratar a este tipo de trabajadores?

4. ¿Cree usted que la ley de productividad y competitividad laboral que regula los contratos part-time debe ser modificado?

5. ¿Considera usted que el Convenio de la OIT N°175 debe ser ratificado por nuestro país para convertirse en un instrumento de protección a los trabajadores bajo contrato part-time?

6. ¿Cree Usted que los trabajadores part-time tienen un trato desigual en comparación a los trabajadores a tiempo ordinario?

7. ¿Considera usted adecuado el requisito de establecer como mínimo 4 horas diarias de jornada de trabajo para la obtención de una indemnización ante un despido arbitrario y beneficios sociales (cts, vacaciones)?

8. ¿Cree usted que los trabajadores part-time al igual que los trabajadores de tiempo ordinario deberían tener derecho a una indemnización en caso de despido arbitrario?

9. ¿Considera usted que el despido arbitrario conllevaría a una inestabilidad laboral para los trabajadores que se encuentran bajo un contrato part-time?

10. ¿Cree usted que la no protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time transgrede la tutela laboral al no brindar un trato igualitario?

Link de Aplicación: <https://forms.gle/kpkofbs1vqbMfVJ16>

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA
MODALIDAD PART TIME**

**LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS
SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE,
2022.**

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 laboral como trabajador part-time.

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

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	EN DESACUERDO (D)	NO OPINA (NO)	DE ACUERDO (A)	TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1. ¿Conoce los derechos y beneficios sociales que tiene usted como trabajador part-time?					
2. ¿Considera usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?					

-
3. ¿Cree usted que los trabajadores part-time deben tener los mismos beneficios sociales (de manera proporcional) que los trabajadores a tiempo ordinario?
 4. ¿Considera usted que su empleador cumple con las horas de trabajo establecida en su contrato?
 5. ¿Cree usted que SUNAFIL desempeña una buena labor de supervisión en su empresa?
 6. ¿Considera Ud. que los trabajadores part-time se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario por parte de su empleador?
 7. ¿Cree usted que como trabajador part-time es necesario tener un registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL?
 8. ¿Considera usted que los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time deberían ser indemnizados ante un despido arbitrario?
 9. ¿Considera usted que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo?
 10. ¿Estaría usted de acuerdo con nuestra propuesta de modificar la normativa que regula los contratos part-time?
-

Link de Aplicación: <https://forms.gle/KVHDcfo74MuViMpM6>

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

a) Decano del colegio de abogados de Lambayeque-Abg. Carlos Martínez Oblitas



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		MARTINEZ OBLITAS CARLOS MANUEL
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	Constitucional
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	46 años
	CARGO	DECANO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LAMBAYEQUE y Docente UNPRG.
“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022”		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Perales Cabrera, Diana Yaritza
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Sánchez Correa, Sheyla Alison DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Validad el instrumento referido a La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque, 2022. ESPECÍFICOS:	



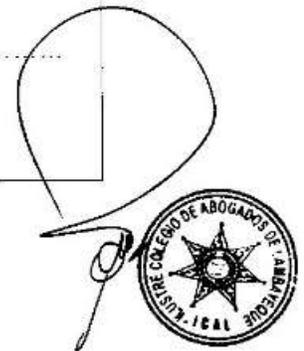
	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar una tutela laboral igualitaria que garantice los beneficios sociales y protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time. - Analizar si existe una adecuada regulación de los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time. - Medir la necesidad de realizar una modificatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L.728 que regula los contratos part-time.
--	--

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>¿Considera Usted que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. N°728 y su Reglamento D.S. N°001-96 que recoge los contratos part-time se encuentra debidamente regulada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
02	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?</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>.....</p>



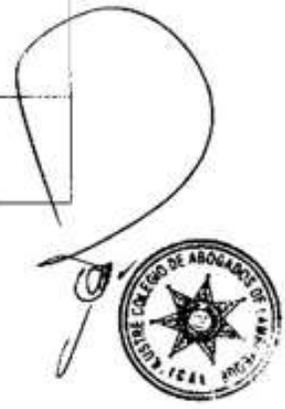
	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
03	<p>¿Considera usted que la actual normativa que regula los contratos part-time permite que los empleadores utilicen a su favor los vacíos legales al momento de contratar a este tipo de trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
04	<p>¿Cree usted que la ley de productividad y competitividad laboral que regula los contratos part-time debe ser modificado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
05	<p>¿Considera usted que el Convenio de la OIT N° 175 debe ser ratificado por nuestro país para convertirse en un instrumento de protección a los trabajadores bajo contrato part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
06	<p>¿Cree Usted que los trabajadores part-time tienen un trato desigual en comparación a los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
07	<p>¿Considera usted adecuado el requisito de establecer como mínimo 4 horas diarias de jornada de trabajo para la obtención de una indemnización ante un despido arbitrario y beneficios sociales (cts, vacaciones)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
08	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time al igual que los trabajadores de tiempo ordinario deberían tener derecho a una indemnización en caso de despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>



09	<p>¿Considera usted que el despido arbitrario conllevaría a una inestabilidad laboral para los trabajadores que se encuentran bajo un contrato part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS:</p> <p>..... </p>
10	<p>¿Cree usted que la no protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time transgrede la tutela laboral al no brindar un trato igualitario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS:</p> <p>..... </p>
11	<p>¿Conoce los derechos y beneficios sociales que tiene usted como trabajador part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS:</p> <p>..... </p>
	<p>¿Considera usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios</p>	



12	<p>que los trabajadores de jornada ordinaria?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
13	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time deben tener los mismos beneficios sociales (de manera proporcional) que los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
14	<p>¿Considera usted que su empleador cumple con las horas de trabajo establecida en su contrato?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
15	<p>¿Cree usted que SUNAFIL desempeña una buena labor de supervisión en su empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
16	<p>¿Considera Ud. que los trabajadores part-time se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario por parte de su empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
17	<p>¿Cree usted que como trabajador part-time es necesario tener un registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
18	<p>¿Considera usted que los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time deberían ser indemnizados ante un despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
19	<p>¿Considera usted que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo?</p>	



	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
20	¿Estaría usted de acuerdo con nuestra propuesta de modificar la normativa que regula los contratos part-time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
---------------------------	--

7. COMENTARIOS GENERALES

.....

.....

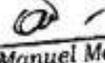
.....

8. OBSERVACIONES:

.....

.....


Juez Experto

 ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE CÁDIZ
 — Fundado el 10 de Julio 1922 —

 Dr. Carlos Manuel Martínez Oblitos
 DECANO

b) Abg. Ivan Pavel Pérez Solf.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Pérez Solf Ivan Pavel
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Civil
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	22 años
	CARGO	Docente Universitario UTP-
“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022”		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Perales Cabrera, Diana Yaritxa Sánchez Correa, Sheyla Alison
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: Validad el instrumento referido a La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque, 2022. ESPECÍFICOS: - Determinar una tutela laboral igualitaria que garantice los beneficios sociales y protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time.

	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si existe una adecuada regulaci3n de los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time. - Medir la necesidad de realizar una modificatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L.728 que regula los contratos part-time.
--	--

A continuaci3n, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si est1 de ACUERDO o en "D" si est1 en DESACUERDO, SI EST1 EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera Usted que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. N°728 y su Reglamento D.S. N°001-96 que recoge los contratos part-time se encuentra debidamente regulada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
02	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?</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>

03	<p>¿Considera usted que la actual normativa que regula los contratos part-time permite que los empleadores utilicen a su favor los vacíos legales al momento de contratar a este tipo de trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: </p>
04	<p>¿Cree usted que la ley de productividad y competitividad laboral que regula los contratos part-time debe ser modificado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: </p>
05	<p>¿Considera usted que el Convenio de la OIT N°175 debe ser ratificado por nuestro país para convertirse en un instrumento de protección a los trabajadores bajo contrato part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: </p>
		<p>A (X) D ()</p>

06	<p>¿Cree Usted que los trabajadores part-time tienen un trato desigual en comparación a los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted adecuado el requisito de establecer como mínimo 4 horas diarias de jornada de trabajo para la obtención de una indemnización ante un despido arbitrario y beneficios sociales (cts, vacaciones)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
08	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time al igual que los trabajadores de tiempo ordinario deberían tener derecho a una indemnización en caso de despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>¿Considera usted que el despido arbitrario conllevaría a una inestabilidad laboral para los</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

09	trabajadores que se encuentran bajo un contrato part-time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
10	¿Cree usted que la no protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time transgrede la tutela laboral al no brindar un trato igualitario? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Conoce los derechos y beneficios sociales que tiene usted como trabajador part-time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Considera usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria? 1- Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
13	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time deben tener los mismos beneficios sociales (de manera proporcional) que los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
14	<p>¿Considera usted que su empleador cumple con las horas de trabajo establecida en su contrato?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
15	<p>¿Cree usted que SUNAFIL desempeña una buena labor de supervisión en su empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>

16	<p>¿Considera Ud. que los trabajadores part-time se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario por parte de su empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Cree usted que como trabajador part-time es necesario tener un registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Considera usted que los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time deberían ser indemnizados ante un despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
19	<p>¿Considera usted que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>

	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	
20	¿Estaría usted de acuerdo con nuestra propuesta de modificar la normativa que regula los contratos part-time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
_____ _____ _____	
8. OBSERVACIONES:	
<u>Ninguna</u> _____ _____	


ICAC 1738
Juez Experto DNI: 16710454

c) Abg. Torres Balarezo Ana Gisela del Carmen

2. FICHAS DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ana Gisela del Carmen Torres Balarezo
2.	PROFESIÓN	Abogada
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública y Gobernabilidad
	GRADO ACADÉMICO	Doctorado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 años
	CARGO	Asesora Legal del Organismo Superior de Contrataciones del Estado.
“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022”		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Perales Cabrera, Diana Yaritxa Sánchez Correa, Sheyla Alison
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Validad el instrumento referido a La Tutela Laboral frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque, 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar una tutela laboral igualitaria que garantice los beneficios sociales y protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time.

	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si existe una adecuada regulación de los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time. - Medir la necesidad de realizar una modificatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L.728 que regula los contratos part-time.
--	--

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

Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera Usted que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. N°728 y su Reglamento D.S. N°001-96 que recoge los contratos part-time se encuentra debidamente regulada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
02	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>

03	<p>¿Considera usted que la actual normativa que regula los contratos part-time permite que los empleadores utilicen a su favor los vacíos legales al momento de contratar a este tipo de trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Cree usted que la ley de productividad y competitividad laboral que regula los contratos part-time debe ser modificado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera usted que el Convenio de la OIT N°175 debe ser ratificado por nuestro país para convertirse en un instrumento de protección a los trabajadores bajo contrato part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
		<p>A (X) D ()</p>

06	<p>¿Cree Usted que los trabajadores part-time tienen un trato desigual en comparación a los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted adecuado el requisito de establecer como mínimo 4 horas diarias de jornada de trabajo para la obtención de una indemnización ante un despido arbitrario y beneficios sociales (cts, vacaciones)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time al igual que los trabajadores de tiempo ordinario deberían tener derecho a una indemnización en caso de despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera usted que el despido arbitrario conllevaría a una inestabilidad laboral para los trabajadores que se encuentran bajo un contrato part-time?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que la no protección frente al despido arbitrario de los trabajadores part-time transgrede la tutela laboral al no brindar un trato igualitario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
11	<p>¿Conoce los derechos y beneficios sociales que tiene usted como trabajador part-time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
12	<p>¿Considera usted que los trabajadores part-time tienen los mismos beneficios que los trabajadores de jornada ordinaria?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>

13	<p>¿Cree usted que los trabajadores part-time deben tener los mismos beneficios sociales (de manera proporcional) que los trabajadores a tiempo ordinario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Considera usted que su empleador cumple con las horas de trabajo establecida en su contrato?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Cree usted que SUNAFIL desempeña una buena labor de supervisión en su empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Considera Ud. que los trabajadores part-time se encuentran desprotegidos ante un despido arbitrario por parte de su empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- No opina</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
17	<p>¿Cree usted que como trabajador part-time es necesario tener un registro de ingreso y salida supervisado por SUNAFIL?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
18	<p>¿Considera usted que los trabajadores que se encuentran bajo contrato part-time deberían ser indemnizados ante un despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
19	<p>¿Considera usted que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- No opina</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>
20	<p>¿Estaría usted de acuerdo con nuestra propuesta de modificar la normativa que regula los contratos part-time?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

1- Totalmente en desacuerdo
2- En desacuerdo
3- No opina
4- De acuerdo
5- Totalmente de acuerdo	

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
---------------------------	--

7.COMENTARIOS GENERALES
Instrumento válido para Aplicar.

8. OBSERVACIONES:



Juez Experto

Anexo 6: Autorización para recojo de información

AUTORIZACION PARA EL RECOJO DE INFORMACION

Chiclayo, Octubre del 2022.

Quien suscribe:

Dr. Carlos Manuel Martínez Oblitas

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de proyecto de investigación, denominado: “La Tutela Laboral Frente Al Despido Arbitrario Y Beneficios Sociales Impagos En Los Trabajadores Part-Time, En Lambayeque, 2022”

Por el presente, el que suscribe, Dr. Dr. Carlos Manuel Martínez Oblitas, Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, AUTORIZO a las estudiantes Sánchez Correa Sheyla Alison con DNI N°75471941 y Perales Cabrera Diana Yaritxa con DNI N°76546666, de la Escuela Profesional de Derecho, y autoras del trabajo de investigación denominado **“La Tutela Laboral Frente Al Despido Arbitrario Y Beneficios Sociales Impagos En Los Trabajadores Part-Time, En Lambayeque, 2022”**, al uso de recojo de información de sus agremiados, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis de pre – grado enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.



ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE LAMBAYEQUE
— Fundado el 10 de Julio 1922 —
Dr. Carlos Manuel Martínez Oblitas
DECANO

Anexo 7: Matriz de consistencia

“LA TUTELA LABORAL FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES IMPAGOS EN LOS TRABAJADORES PART-TIME, EN LAMBAYEQUE, 2022”						
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Existe una adecuada Tutela Laboral Frente al Despido Arbitrario y Beneficios Sociales Impagos en los Trabajadores Part-Time, en Lambayeque?	Los trabajadores part-time se encuentran protegidos normativamente ante un despido arbitrario y negación de beneficios sociales.	Analizar la tutela laboral y formular un sistema adecuado de protección e igualdad de derechos laborales en los contratos part-time.	Estudiar las características del contrato part-time en la legislación Peruana.	Despido Arbitrario	Contrato de Trabajo	Constitución política del Perú
	Los trabajadores part-time no se encuentran protegidos normativamente ante un despido arbitrario y negación de beneficios sociales.		Identificar la existencia del ejercicio abusivo por parte del empleador en el contrato part-time.			Decreto Legislativo N°728 Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N°003 – 97-TR referido a la Productividad y Competitividad Laboral.
					Contrato Part-Time.	Decreto Supremo 001-96-TR , que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada

						<p>DECRETO SUPREMO N°004-2006-TR</p> <p>Supervisión y fiscalización de los contratos part-time.</p>
						<p>Tutela Laboral</p> <p>Derecho Laboral Constitucional</p> <p>Principios del Derecho Laboral y de igualdad</p> <p>Debido proceso en el ámbito laboral</p>
			<p>Determinar las debilidades de la tutela laboral en la ejecución de los contratos part-time frente al despido arbitrario y los beneficios sociales impagos.</p>	<p>Beneficios sociales impagos en los trabajadores part-time.</p>	<p>Beneficios Sociales</p>	<p>Constitución política del Perú</p>
			<p>Elaborar y Proponer la modificación de la normativa que regula los contratos part-time.</p>			<p>Aspectos legales de los Beneficios Sociales</p> <p>Convenio 52 de la OIT.</p>
					<p>Requisitos para la obtención de los Bs Sociales</p>	<p>Formales</p> <p>Sustanciales</p> <p>Jurisprudencia</p>

