

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a la luz del
principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros
régímenes de trabajo en el Perú, 2024.**

Tesis presentada por el Bachiller:

Herrera Zapana, Fernando Andree

ORCID: 0009-0007-9220-368X

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor (a):

Mg. Gonzales Ortega, Berly.

ORCID: 0009-0000-0632-2068

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 30 de Abril del 2025

Dictamen: 013099-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 013099, presentado por:

2018824031 - HERRERA ZAPANA FERNANDO ANDREE

Titulado:

LA DEFINICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PONDERACIÓN DE DERECHOS EN RELACIÓN A OTROS REGÍMENES DE TRABAJO EN EL PERÚ, 2024.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**29638175 - DE TABOADA NUÑEZ BORJA JOSE MARIA MANUEL FERNANDO
DICTAMINADOR**



**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA
DICTAMINADOR**



**73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a la luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	5%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María	4%
	Trabajo del estudiante	
3	www.spdtss.org.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
5	cdn.www.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	laborem.spdtss.org.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	ebin.pub	<1%
	Fuente de Internet	
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%
	Trabajo del estudiante	

DEDICATORIA

*A **Dios**, por ser mi guía constante, por darme la fuerza en los momentos difíciles y la serenidad en los días de incertidumbre. A Él encomiendo cada paso que doy y cada logro alcanzado.*

*A **mis padres**, Miguel Ángel Herrera Begazo y Nelly Aydee Zapana Apaza, por su amor incondicional, su entrega silenciosa y su permanente apoyo. Gracias por ser el pilar de mi vida y por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia.*

*A **mis hermanas**, Nikold y Antonella, por acompañarme con su cariño, comprensión y palabras de aliento. Su presencia ha sido fundamental en este proceso.*

*A **mis abuelos**, Andrés Zapana, Rebeca Apaza, Máximo Herrera, Francisca Begazo y Juana Zapana por todo lo que sembraron en mí. Su legado de amor, sabiduría y valores ha sido una guía que me ha sostenido incluso en la distancia o la ausencia.*

*A **mis tíos**, Gladys, Yenny, Elvis, Mario y Fidelia por su preocupación genuina, sus consejos sinceros y su apoyo incondicional. Gracias por ser parte de este camino.*

*A **mis primas**, Dariana, Ayleen, Ariana y Allize por su cercanía, por estar presentes en los momentos importantes y por hacer de este camino uno más cálido y llevadero.*

*A **las almas que tengo en el cielo**, Julia, Andrés y Jorge que, aunque no estén físicamente, sé que me acompañan desde lo alto. Su recuerdo me inspira y me da fuerzas para continuar.*

A cada uno de ustedes, con el corazón en la mano, les dedico este logro que es también reflejo del amor, el esfuerzo y la fe compartida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este camino académico y personal, y que con su apoyo, cariño y presencia hicieron posible la culminación de esta tesis.

*En primer lugar, gracias a **mi familia**, por ser mi motor, por su amor incondicional, por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la constancia. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.*

*Agradezco sinceramente a **mis docentes**, quienes, con su paciencia, conocimiento y vocación, me guiaron a lo largo de mi formación profesional y contribuyeron de manera significativa a mi desarrollo académico.*

*A **mis amigos**, gracias por estar en los momentos difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño logro. Su compañía ha sido esencial para sobrellevar los retos de esta etapa.*

*A **mis compañeros de salón**, por la solidaridad, el trabajo en equipo, las risas compartidas y el compañerismo que hicieron de esta experiencia algo mucho más llevadero y especial.*

A todos ustedes, mi gratitud eterna.

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo principal determinar si las disposiciones relacionadas al trabajo parcial en Perú son compatibles con los principios de igualdad y no discriminación constitucionalmente establecidos.

Para ello, se recurrió a una estructura metodológica consistente en el enfoque cualitativo, siendo una investigación de tipo básica, de nivel descriptiva-explicativa, de diseño no experimental y que, empleando los métodos dogmático y fenomenológico permitieron recopilar, analizar y contrastar información proveniente de las principales fuentes del derecho (doctrina, norma y jurisprudencia) así como del conocimiento y experiencia profesional de abogados con experiencia, conocimiento y especialidad en derecho laboral (Hernández, 2014).

Todo ello permitió arribar a la conclusión de que las disposiciones normativas actuales sobre el trabajo a tiempo parcial en nuestro país son, en gran medida, incompatibles con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Las diferencias en el acceso a derechos y beneficios laborales entre trabajadores a tiempo parcial y completo no están adecuadamente justificadas, lo que constituye una forma de discriminación indirecta. Se hace necesario revisar y reformar la legislación vigente para garantizar un trato equitativo, respetuoso de los derechos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de su contratación.

Palabras clave:

Jornada a medio tiempo, igualdad y no discriminación, derechos y beneficios sociales.

ABSTRACT

The research conducted had as its main objective to analyze whether the provisions related to part-time work in Peru are incompatible with the constitutionally established principles of equality and non-discrimination.

To this end, a methodological structure was employed, based on a qualitative approach. It was a basic type of research, descriptive explanatory in level, with a non-experimental design. The use of dogmatic and phenomenological methods allowed for the collection, analysis, and comparison of information from the main sources of law (doctrine, legislation, and case law), as well as from the knowledge and professional experience of lawyers with expertise, knowledge, and specialization in labor law.

All of this led to the conclusion that the current legal provisions regarding part-time work in our country are incompatible with the constitutional principles of equality and non-discrimination. The differences in access to labor rights and benefits between part-time and full-time workers are not adequately justified, which constitutes a form of indirect discrimination. It is necessary to review and reform the current legislation to ensure fair treatment that respects the fundamental rights of all workers, regardless of the modality of their employment.

Keywords:

Part-time work, equality and non-discrimination, labor rights and social benefits.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 4

1. Planteamiento del problema 5

1.1. Descripción del problema..... 5

1.2. Objetivos 6

1.2.1. Objetivo general 6

1.2.2. Objetivos específicos..... 6

1.3. Hipótesis..... 6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO..... 8

2. Marco teórico 9

2.1. Estado del arte 9

2.2. Marco conceptual o bases teóricas 10

2.2.1. Aspectos generales sobre el contrato de trabajo 10

2.2.1.1. La relación de trabajo 10

2.2.1.2. Características de la relación laboral..... 14

2.2.1.2.1. La prestación personal..... 14

2.2.1.2.2. La subordinación 15

2.2.1.2.3. La remuneración..... 17

2.2.1.3. Características formales del contrato laboral 18

2.2.1.4. Elementos del contrato de trabajo 19

2.2.2. Trabajo a tiempo completo 21

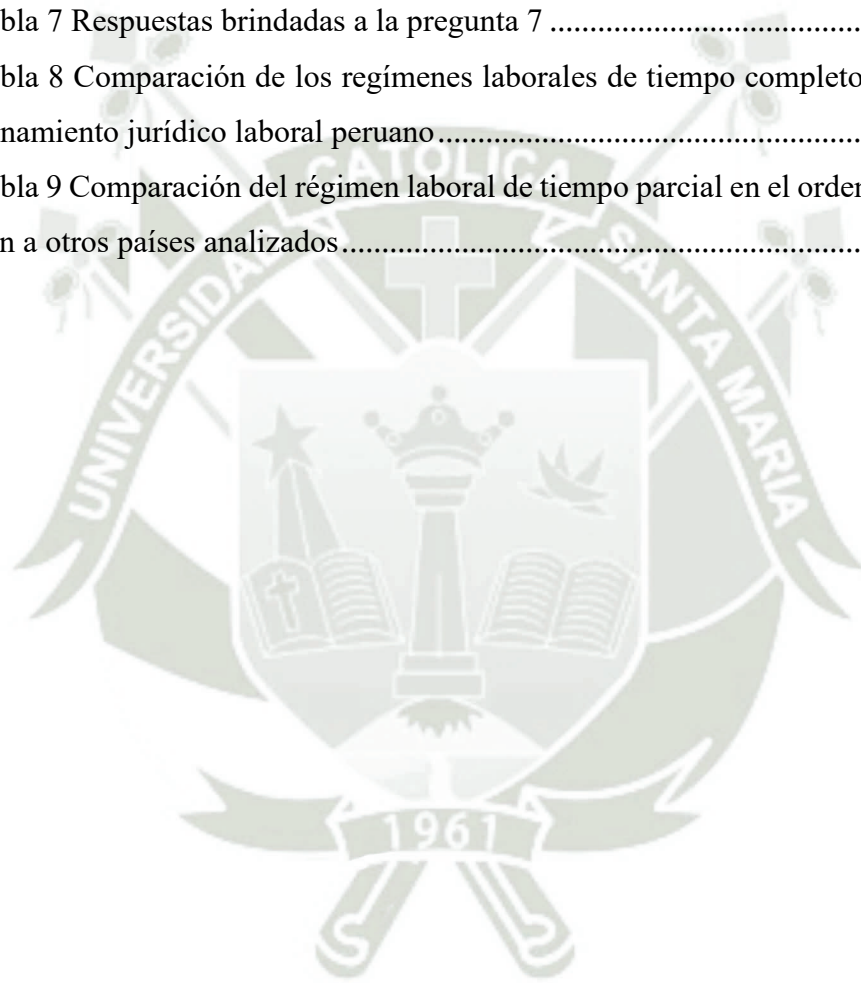
2.2.2.1. Marco normativo 22

2.2.2.2. Derechos laborales y beneficios sociales	29
2.2.3. El trabajo a tiempo parcial	31
2.2.3.1. Derechos laborales y beneficios sociales	34
2.2.3.1.1. Sobre la jornada laboral.....	34
2.2.3.1.2. Sobre la remuneración.....	35
2.2.3.1.3. Sobre los beneficios sociales.....	36
2.2.3.1.3.1. Las vacaciones.....	36
2.2.3.1.3.2. La protección al despido arbitrario.....	36
2.2.3.1.3.3. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	37
2.2.3.2. El trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado.	38
2.2.3.2.1. El trabajo a tiempo parcial en Chile	38
2.2.3.2.2. El trabajo a tiempo parcial en México	43
2.2.3.2.3. El trabajo a tiempo parcial en Colombia.....	46
2.2.4. El principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral	48
2.2.4.1. Fundamentos legales	48
2.2.4.2. Ámbitos de aplicación.....	49
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	51
3. Marco metodológico	52
3.1. Enfoque de investigación	52
3.2. Tipo de la investigación.....	52
3.3. Nivel de la investigación	52
3.4. Diseño de investigación	52
3.5. Método	52
3.6. Técnicas.....	52
3.7. Instrumentos	53
3.8. Población.....	53
3.9. Muestra.....	53

3.10. Técnica de muestreo	53
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
4. Presentación, análisis y discusión de resultados	55
4.1. Respecto del primer objetivo específico	56
4.1.1. Análisis de las entrevistas.....	56
4.1.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 1	58
4.1.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 2	62
4.2. Respecto del segundo objetivo específico.....	64
4.2.1. Análisis de las entrevistas.....	64
4.2.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 3	66
4.2.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 4	70
4.3. Respecto del tercer objetivo específico	71
4.3.1. Análisis de las entrevistas.....	71
4.3.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 5	73
4.3.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 6	76
4.3.1.3. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 7	79
4.4. Discusión de resultados.....	80
4.4.1. Sobre el primer objetivo específico.....	80
4.4.2. Sobre el segundo objetivo específico	84
4.4.3. Sobre el tercer objetivo específico	94
4.4.4. Análisis y discusión del objetivo general	96
4.5. Comprobación de hipótesis	98
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS.....	109
ANEXOS.....	116

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Respuestas brindadas a la pregunta 1	56
Tabla 2 Respuestas brindadas a la pregunta 2	60
Tabla 3 Respuestas brindadas a la pregunta 3	64
Tabla 4 Respuestas brindadas a la pregunta 4	68
Tabla 5 Respuestas brindadas a la pregunta 5	72
Tabla 6 Respuestas brindadas a la pregunta 6	75
Tabla 7 Respuestas brindadas a la pregunta 7	78
Tabla 8 Comparación de los regímenes laborales de tiempo completo y tiempo parcial en el ordenamiento jurídico laboral peruano	81
Tabla 9 Comparación del régimen laboral de tiempo parcial en el ordenamiento peruano en relación a otros países analizados	82



INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada hace un análisis acerca de los principios del derecho laboral, específicamente, de los principios de igualdad y no discriminación dentro del trabajo y el ordenamiento jurídico que regula el trabajo a tiempo parcial en nuestro país.

Es sabido, pues, que nuestro ordenamiento jurídico laboral establece una serie de principios y derechos destinados a la protección y promoción de la dignidad de los trabajadores en el marco del derecho laboral. Aunque cuestionada debido al sentido de su protección, sobre todo tras la promulgación de la actual Constitución Política (1993), esta señala una serie de derechos y beneficios sociales que, en principio, debieran corresponderle a toda clase de trabajadores, sin distinción alguna.

En el caso en particular, podemos observar que, el trabajo a tiempo parcial ha tenido una masificación y crecimiento significativo, tanto a nivel local como en el contexto laboral global, impulsado por diversos factores, entre los que destacan la necesidad de tener una mayor flexibilidad tanto para empleadores como para los trabajadores. En nuestra realidad nacional, esta modalidad se ha consolidado como una herramienta que promueve el empleo formal y, a su vez, se adapta a las demandas del mercado, especialmente en aquellos sectores económicos en los cuales la dinámica de sus funciones requiere jornadas laborales más flexibles y variables que no encajan en el modelo tradicional de la jornada ordinaria (es decir, las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales).

Sin embargo, a pesar de la relevancia y crecimiento de esta modalidad, el marco normativo que regula las disposiciones relacionadas con el trabajo a medio tiempo debe promover su flexibilidad, pero sin que ello signifique la desprotección o la exclusión de los principios o derechos que les corresponden por ser trabajadores. Es esta situación la que ha puesto en evidencia importantes desafíos en materia de protección de derechos laborales y garantía de la igualdad de condiciones frente a los trabajadores a tiempo completo.

Ello ha motivado a que el objetivo de esta investigación sea determinar si las disposiciones relacionadas al trabajo parcial en Perú son compatibles con los principios de igualdad y no discriminación constitucionalmente establecidos. Asimismo, como objetivos específicos se plantearon: i) Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones; ii) Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites y iii)

Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Para ello, se recurrió a una estructura metodológica consistente en el enfoque cualitativo, siendo una investigación de tipo básica, de nivel descriptiva-explicativa, de diseño no experimental y que, empleando los métodos dogmático y fenomenológicos permitieron recopilar, analizar y contrastar información proveniente de las principales fuentes del derecho (doctrina, norma y jurisprudencia) así como del conocimiento y experiencia profesional de abogados con experiencia, conocimiento y especialidad en derecho laboral (Hernández, 2014).

El primer capítulo de la investigación analizó el problema planteado, ahondando en su descripción, formulación, además de enunciar los objetivos de la investigación y la hipótesis que guía su desarrollo.

El segundo capítulo se avoca al repaso del marco teórico. Primeramente, se hace un repaso acerca de los antecedentes investigativos existentes hasta la fecha, así como los aportes que estos tienen con relación a esta investigación. Luego, se hace un análisis de las principales bases y fundamentos teóricos, donde se desarrolla aspectos como la relación laboral, sus características, los elementos formales y sustanciales del contrato de trabajo, así como las características, fundamentos y marco normativo del trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, haciéndose un hincapié en los derechos y beneficios de ambos regímenes, así como una comparación con la regulación y marco normativo existente en otros países, específicamente Chile, México y Colombia. Se desarrolla, en última instancia, el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo y sus fundamentos legales y ámbitos de aplicación.

El tercer capítulo, por su parte, hace un repaso y desarrolla los aspectos metodológicos que han guiado la estructura de esta tesis, señalando el enfoque, método, técnicas e instrumentos empleados.

El cuarto capítulo presenta, analiza y discute los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación y los contrasta con los hallazgos obtenidos a través de la revisión de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.

Todo ello, en suma, permitió alcanzar los objetivos, formular las conclusiones y sugerencias que se constituyen como el aporte de esta investigación al cuerpo del conocimiento

del derecho laboral y la compatibilidad del marco normativo laboral peruano con sus principios rectores constitucionalmente establecidos.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad de trabajo que consiste en la prestación de servicios o realización de trabajo en una jornada laboral inferior a lo establecido por la norma, a comparación de la jornada a tiempo completo. Esta modalidad de trabajo (reconocida en muchas legislaciones a lo largo del mundo), conlleva una serie de beneficios tales como la mayor flexibilidad horaria para el trabajador (quien puede combinar dicho trabajo con otras actividades como estudios u otras responsabilidades) y para el empleador, quien también puede realizar un abono proporcional a las horas que únicamente necesita por parte del trabajador (Neves, 2016).

Esta modalidad, sin embargo, no ha sido regulada eficazmente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues, carece de una definición que permita conocer de manera certera y objetiva qué debe tomarse en cuenta para clasificar o definir un trabajo como de tiempo parcial o no, así como la inexistencia de parámetros que permitan su clasificación dentro de nuestra normativa.

La actual normativa que tenemos, a través de instrumentos tales como el Decreto Supremo 001-96-TR (1996) consideran algunas precisiones que permiten esbozar algunas tratativas distintas a los contratos de tiempo parcial (como la precisión de acceso a los derechos laborales o la necesidad de su celebración por escrito). Sin embargo, otros instrumentos normativos, como el Decreto Supremo 001-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de CTS) (1997) limitan los derechos de estos trabajadores, excluyéndolos de los beneficios tales como la CTS, el goce de un periodo de descanso vacacional, el impedimento de realización de horas extras, además de no contar con protección al despido arbitrario, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997).

Esta serie de limitaciones aparentemente responden únicamente a un criterio basado en la cantidad de horas que se trabaja. En ese sentido, existe una contradicción con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Pues, mientras que la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la igualdad en el trabajo y la protección contra el despido arbitrario, nuestra normativa laboral de forma sutil contradice dichos principios, estableciendo severas diferencias entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores que están comprendidos dentro de otras modalidades (Constitución Política del Perú, 1993).

Esta falta de definición y límites a la contratación a tiempo parcial, así como la contradicción a los derechos constitucionales anteriormente mencionados, generan un estado de vulnerabilidad del trabajador, ya que permite que un mal empleador pueda abusar de esta modalidad de contratación (abuso del derecho) sin tener sanción o responsabilidad alguna por dichos actos, ya que la ley lo avala.

Aun así, la existencia de este tipo de contratos en nuestro ordenamiento nos orilla a preguntarnos ¿Cuáles son los fundamentos que motivaron al reconocimiento de la jornada a tiempo parcial de la forma en la que se hizo en nuestro país? ¿Qué es lo que dice el derecho comparado e internacional al respecto? ¿Cuáles son los valores o principios que nuestro ordenamiento jurídico prioriza para avalar un trato diferenciado a los trabajadores basado en la cantidad de horas que trabajan?

Por esta razón, esta investigación, a través del examen de doctrina, legislación y jurisprudencia, pretenderá determinar cuál es la naturaleza de los contratos a tiempo parcial y las razones de su existencia dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, así como su evaluación a través del principio de igualdad de cara a determinar las vulneraciones que este tipo de contrato laboral genera en el ordenamiento jurídico.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar si las disposiciones relacionadas al trabajo parcial en Perú son compatibles con los principios de igualdad y no discriminación constitucionalmente establecidos.

1.2.2. Objetivos específicos

- Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.
- Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.
- Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

1.3. Hipótesis

Dado que la normativa peruana actual sobre el trabajo a tiempo parcial presenta importantes limitaciones y exclusiones en la percepción de beneficios laborales basadas en la cantidad de

horas trabajadas, es probable que esta normativa sea incompatible con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico

2.1. Estado del arte

- Benavides (2020), planteó como objetivo principal determinar si en el Perú un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a la reposición, como medida de protección, cuando su vínculo laboral se extingue afectando sus derechos fundamentales. Concluye señalando que la reposición debe aplicarse como una medida de protección cuando la terminación de un vínculo laboral afecta los derechos fundamentales de un trabajador a tiempo parcial en Perú, garantizando la tutela jurídica obligatoria de estos derechos, independientemente de la duración de la jornada o el tipo de contrato, y asegurando una protección igualitaria basada en el principio de no discriminación y la defensa de la parte más vulnerable en la relación laboral.
- Vega (2020), planteó como objetivo determinar la existencia de una relación entre la explotación laboral y los trabajadores sujetos a contratos de tiempo parcial, ello en razón al aumento de testimonios personales de trabajadores que consideran vulnerados sus derechos laborales por trabajar en el marco de dichas condiciones. Finalmente, concluye destacando que las problemáticas asociadas a los contratos de trabajo a tiempo parcial en Perú no derivan del contrato en sí, sino de la falta de información del trabajador sobre sus derechos, lo que facilita abusos por parte del empleador, como la imposición de horas extras no remuneradas. Además, aunque estos contratos buscan flexibilizar horarios, en la práctica se exceden sus límites, generando más perjuicios que beneficios. Finalmente, su uso indebido contribuye a la informalidad laboral, al emplearse como estrategia para reducir costos y evadir responsabilidades, en detrimento de la estabilidad y derechos del trabajador.
- Adrianzén (2021) plantea como objetivo el analizar la necesidad de inclusión de algunos beneficios sociales no contemplados en el ordenamiento jurídico, con respecto a los contratos a tiempo parcial y cuál sería la afectación hacia el trabajador. Finalmente, arribó a la conclusión de que la falta de una definición precisa del contrato a tiempo parcial en la normativa peruana genera interpretaciones restrictivas y confusas, lo que impacta en el acceso de los trabajadores a beneficios sociales. Aunque existen diversas interpretaciones sobre el límite de horas para su aplicación, cualquier restricción que reduzca derechos vulnera el principio tuitivo de la Constitución, que busca proteger a los más vulnerables. Además, la desnaturalización de estos contratos ocurre cuando se exceden las cuatro horas diarias en promedio, afectando la adecuada tutela de los derechos laborales fundamentales.

- Castillo (2021) plantea como objetivo de su investigación el describir en qué medida la interpretación y la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016. Finalmente, concluyó señalando que la falta de una regulación clara sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral peruana genera conflictos y situaciones de discriminación, vulnerando derechos fundamentales como la igualdad ante la ley, la protección contra el despido arbitrario, las vacaciones y la compensación por servicios. Esta deficiencia normativa contradice tanto la Constitución Política del Perú, que garantiza la igualdad de derechos para todos los trabajadores sin distinción, como los tratados internacionales ratificados por el país, que tienen rango constitucional y protegen los derechos laborales de todos, incluidos los trabajadores a tiempo parcial.

2.2. Marco conceptual o bases teóricas

2.2.1. Aspectos generales sobre el contrato de trabajo

2.2.1.1. La relación de trabajo

La relación de trabajo y el marco normativo que la regula tienen su origen en los albores de la sociedad, pues, desde siempre se han configurado relaciones de trabajo para la realización de actividades personales y subordinadas a cambio de una remuneración. Sin embargo, su relevancia jurídica (y lo que dio origen al derecho laboral) no fue sino hasta pasada la revolución industrial (en los siglos XVIII y XIX) donde los avances tecnológicos, industriales y las consecuencias sociales y políticas de esta revolución motivaron el enfoque en este problema y nació la necesidad de una regulación específica que vaya más allá del ordenamiento común (De las Cueva, 1960).

Hasta ese entonces, pues, las relaciones laborales no tenían un marco normativo específico, sino eran reguladas por los criterios y normas que, en términos generales, gobernaban al derecho civil y las relaciones comerciales. No existían pues los principios ni los derechos laborales, se estimaba una relación contractual basada en la autonomía de las partes, la libertad contractual y, desde luego, la homogeneidad en las partes (Pérez, 1986).

No obstante, la problemática social que de ello se derivó (representada, sobre todo, por la asimetría de poder existente entre empleadores y trabajadores) y la posición de vulnerabilidad que tenían los trabajadores fue lo que hizo que el derecho comience a tomar la forma que hoy en día tiene. Weissbrot (2002) sostiene, al respecto, que el derecho laboral nace como una respuesta a la figura de la esclavitud, la cual, se trataba de una relación basada en la libertad y

voluntad del trabajador para poderse someter al poder de dirección del empleador con la finalidad de tener de él una retribución.

En ese sentido, la esclavitud y los trabajos forzados (caracterizados por la ausencia de la retribución al trabajo realizado) fueron proscritos de los diferentes ordenamientos jurídicos, de forma tal que ese se constituyó como el primer logro del derecho laboral y de los novísimos principios que lo regían. Vallecilla (2017) señala, complementando lo anterior, que el derecho laboral nace con la obligación del Estado de intervenir en las relaciones de trabajo que existen entre los privados cuando la libertad de contratación se merma como consecuencia de la desigualdad y asimetría de poder existente entre las partes de esta relación.

Levaggi (2004) repasa, por su lado, la confusión que, a nivel doctrinario existe entre el trabajo y el empleo, los cuales, si bien son conceptos relacionados, son mal entendidos como sinónimos. De esa forma, conceptúa al trabajo como la actividad remunerada o no que puede tener como finalidad: la producción de un bien o servicio, la satisfacción de una necesidad o la provisión y medios para poder sustentar la calidad de vida de un individuo. Distingue al trabajo del empleo por cuanto que este último se conceptúa como el trabajo realizado a cambio de una retribución o paga, sin que importe la naturaleza de la relación que medie entre las partes.

En síntesis, mientras que para el citado autor el trabajo es toda aquella actividad productiva o destinada a la satisfacción de una necesidad o la provisión de medios para satisfacer tal necesidad, el empleo es aquel trabajo que se caracteriza, precisamente, por ser remunerado.

Para Cabanellas et al. (2007) el trabajo es la realización de un ejercicio, obra o ministerio mediante modalidades contempladas y reguladas por el marco normativo. En base a tal relación y regulación es que se establece la relación laboral, la cual es un vínculo jurídico que une a las partes que intervienen en este: el trabajador (que es quien realiza la prestación) y el empleador (que es quien se beneficia de la prestación realizada por el otro).

Desde el punto de vista de Jaramillo (2010) la relación laboral tiene un significado más económico que jurídico, constituyéndose, así como aquella relación que nace del proceso productivo y que se encuentra sujeta al trabajo y el capital. Destaca que de esta relación nace una fuente de riqueza y que las partes que intervienen en esta, a diferencia de otras áreas o actividades humanas, se encuentran condicionadas a siempre ser una persona natural (en el caso de quien realice la labor) y a ser una persona natural o jurídica (en el caso del beneficiario o empleador).

También puede ser definida como la actividad humana que tiene como objetivo la producción de bienes o servicios (Arévalo, 2016), así como la actividad realizada en el marco de un contrato de trabajo y que, como consecuencia de tal contrato y de tal actividad humana, obliga a quien se beneficia de esta a brindar una retribución patrimonial (Haro, 2013).

Para Landa (2018), el derecho del trabajo, en líneas generales, se define como el marco que contiene normas y principios destinados a la regulación de las relaciones laborales que surgen entre los trabajadores y los empleadores, que tiene como objetivo garantizar un adecuado equilibrio entre estos y aquellos

Nuestro país encuentra relacionado el derecho del trabajo a través de diversos instrumentos y un marco normativo que realmente es extenso, destacando el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “T.U.O. de la L.P.C.L.”) (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997) por cuanto que define al trabajo como una prestación de naturaleza personal de servicios remunerados y en una condición de subordinación.

Las ideas y teorías principales sobre la relación laboral vienen del Derecho Germánico. Gracias a estas, se definieron las diferencias entre lo que es una relación laboral y una relación de tipo privado o civil (González, 1970). Esta corriente de pensamiento, que desarrolló la Teoría de la Relación Laboral, tuvo que enfrentarse durante el siglo XIX a posturas más conservadoras que no aceptaban la idea de separar la relación laboral de las reglas del Derecho Privado (Caamaño, 2004). Finalmente, a comienzos del siglo XX, la doctrina jurídica reconoció que la relación laboral tiene un carácter social y económico que no puede explicarse solo como un contrato privado. Por eso, se estableció que la relación laboral debe tener efectos legales propios, sin depender de la existencia de un contrato.

También se dijo que la voluntad de las personas involucradas en la relación laboral no debía ser lo más importante al aplicar la ley. Lo que se busca es mantener un equilibrio de poder entre ambas partes, usando diferentes mecanismos para corregir la desigualdad natural que existe en este tipo de relaciones (Guerrero, 1995).

Gracias a esto, la Teoría de la Relación Laboral se considera la base sobre la que se construyó el derecho laboral como una rama independiente del Derecho. Además, Osteau (2017) destaca que los derechos en el Derecho Laboral se interpretan de forma “proteccionista”, es decir, favoreciendo al trabajador. Esto garantiza que se cumplan principios importantes como

la favorabilidad, la condición más beneficiosa y el *in dubio pro-operario*, que significa que, en caso de duda, se debe decidir a favor del trabajador

En nuestro país, el origen y desarrollo del Derecho del Trabajo comenzó con la Constitución de 1920, que estuvo influenciada por la tendencia de incluir los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las constituciones (Constitución Política del Perú, 1920). Sin embargo, aunque fue la primera en incluir normas sobre derechos laborales, estas eran muy breves y limitadas, lo que generó críticas de varios expertos en Derecho. Esta situación se corrigió en gran parte con la Constitución de 1979, que reconoció de forma explícita los derechos laborales como derechos que merecen protección constitucional (Boza, 2011). Esto les dio un carácter de intangibilidad, lo que significa que ninguna norma de menor rango puede violar, invalidar, contradecir o ignorar estos derechos (Ermida, 1993).

Más adelante, la Constitución de 1993, aunque mantiene la regulación de derechos y principios laborales de manera similar a la de 1979, también hizo algunos cambios que redujeron la protección de ciertos derechos. Esto se debió al interés de fomentar el crecimiento económico y atraer inversiones para superar la difícil situación económica que enfrentaba el país en ese momento. Sin embargo, esto no ha impedido que el Tribunal Constitucional, a través de sus decisiones, haya definido con mayor claridad el alcance de los derechos y principios que forman parte del Derecho Laboral (Sanguinetti, 2007).

Según Jaramillo (2010), la constante flexibilización de los derechos y la aparición de nuevos desafíos que afectan las relaciones laborales podrían tener dos posibles consecuencias. La primera es que el Derecho Laboral podría desaparecer poco a poco, ya que tanta flexibilidad y la globalización de los mercados hacen que esta rama del Derecho pierda su función principal de proteger a los trabajadores. Esto se debe a que cada vez se considera menos necesario tener leyes específicas para regular y resolver conflictos en el ámbito laboral.

Por otro lado, la segunda consecuencia podría ser todo lo contrario: que el Derecho Laboral se vuelva más independiente y autónomo. Esto porque tanta flexibilidad puede empeorar las condiciones de trabajo, lo que hace necesario estudiar, fortalecer y actualizar las leyes para enfrentar los nuevos desafíos que surgen en el mundo del trabajo.

Por último, la relación laboral es aquella en la que una persona realiza un trabajo o presta un servicio para otra (Vallecilla, 2017). Este autor también señala que, aunque todos los contratos de trabajo reflejan una relación laboral, no todas las relaciones laborales están

formalizadas mediante un contrato. Por eso, el contrato de trabajo es solo una forma específica dentro del amplio concepto de relaciones laborales.

2.2.1.2. Características de la relación laboral

La doctrina, a través de diversos tratadistas y especialistas han convenido que las características de la relación laboral, por excelencia son la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Estas características se erigen como los cimientos de toda clase de relación laboral puesto que es indispensable su configuración simultánea para reconocer una relación como de trabajo. De otro modo, la inexistencia de estos elementos puede dificultar el reconocimiento de la verdadera naturaleza de una relación de trabajo (Neves, 2016).

2.2.1.2.1. La prestación personal

La prestación personal se refiere a las actividades que un trabajador realiza por sí mismo. Esto implica dos aspectos importantes:

- Que sea una persona natural (es decir, un ser humano y no una empresa) quien haga el trabajo.
- Que el trabajo se realice sin la intervención de un tercero, es decir, no puede ser hecho por otra persona en lugar del trabajador contratado.

Esta característica es fundamental en el contrato de trabajo, ya que forma parte esencial de la relación laboral. El trabajador debe realizar el trabajo personalmente, no puede ser reemplazado por otra persona ni por una entidad. Un claro ejemplo de esto es que, en casi todas las leyes laborales, la muerte del trabajador es una causa para dar por terminado el contrato, ya que la relación laboral no se puede transferir a otra persona ni en vida ni después de la muerte. Según Vallecilla (2017), el trabajo solo puede ser realizado por esa persona específica, sin posibilidad de que otra lo haga en su lugar.

Sin embargo, existe una excepción reconocida por la legislación, la cual, en situaciones de trabajo desde casa o teletrabajo, se permite que el trabajador reciba ayuda ocasional de familiares cercanos, según el artículo 5 del T.U.O. de la LPCL (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997). Es importante aclarar que esto no significa que el trabajador pueda transferir su relación laboral a otra persona. Simplemente se trata de un apoyo puntual, sin que eso cambie la responsabilidad principal del trabajador.

La prestación personal también es lo que diferencia a la relación laboral de otros tipos de contratos, como la locación de servicios (un contrato civil). En este tipo de contratos, el

trabajo puede ser realizado tanto por personas naturales como por empresas (personas jurídicas), y no importa si lo hace directamente el contratado o un tercero (Neves, 2020).

En cambio, en una relación laboral:

- El empleador puede ser una persona natural o una empresa.
- El trabajador siempre debe ser una persona natural.

Además, en la contratación civil no hay restricciones para que el trabajo sea realizado por otra persona, salvo lo que acuerden las partes. En la relación laboral, en cambio, el trabajo debe ser hecho exclusivamente por el trabajador contratado, sin posibilidad de transferir, ceder o delegar esa responsabilidad en ninguna circunstancia.

2.2.1.2.2. La subordinación

Para Neves (2020), la subordinación es una característica clave que permite identificar si una relación es de tipo laboral. Esto significa que el empleador tiene la autoridad para dar órdenes al trabajador relacionadas con el trabajo que realiza. Estas órdenes pueden referirse a:

- Cómo debe hacerse el trabajo,
- Cuando debe realizarse,
- Cuánto trabajo se debe hacer,

Y también a la imposición de ciertas reglas que deben cumplirse mientras dure la relación laboral. Sin embargo, esta autoridad del empleador tiene límites: no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos del trabajador.

En nuestra legislación, el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997) establece tres facultades principales que tiene el empleador para ejercer esta autoridad:

- **Facultad de Dirección:** Consiste en la capacidad del empleador para dar instrucciones a todos sus trabajadores o a uno en particular. Un ejemplo de esto es el Reglamento Interno de Trabajo, que contiene normas que aplican a toda la organización. También puede ser una tarea específica que se le asigna directamente a un trabajador.
- **Facultad de Fiscalización:** Permite al empleador supervisar, controlar y verificar que los trabajadores están cumpliendo con las órdenes e instrucciones que se les han dado. Es decir, se trata de asegurarse de que el trabajo se está haciendo de acuerdo con lo establecido.

- Facultad de Sanción: Le da al empleador el derecho de aplicar sanciones si un trabajador no cumple con las órdenes, lo hace de forma incorrecta o de manera incompleta. Estas sanciones pueden variar según la gravedad del incumplimiento y lo que establezca el reglamento interno o la normativa laboral.

La subordinación es considerada por muchos expertos como el elemento más complicado cuando se trata de resolver conflictos legales relacionados con contratos de trabajo. Esto se debe a que la subordinación es el factor principal que permite determinar si una relación debe estar protegida por el Derecho Laboral o si, por el contrario, pertenece al ámbito del Derecho Privado (como en los contratos civiles o comerciales) (Blancas, 2012).

A diferencia de otros elementos como la prestación personal o la remuneración, que pueden parecer similares en contratos laborales y civiles, la subordinación marca una diferencia clara. Esto se debe a que, en los contratos civiles, no existe subordinación.

Para Albadalejo (1996), en un contrato civil:

- Las partes tienen autonomía, es decir, cada una actúa de forma independiente.
- Ninguna de las partes está obligada a obedecer órdenes sobre cómo, cuándo o dónde realizar el trabajo.
- Todo lo relacionado con el servicio (plazos, condiciones, penalidades por incumplimiento, etc.) ya está definido en el contrato, y ninguna de las partes puede imponer reglas adicionales fuera de lo pactado.

En cambio, en una relación laboral:

- El empleador sí tiene el poder de dar órdenes y supervisar el trabajo.
- Puede establecer reglas sobre la forma de realizar las tareas, los horarios y otros aspectos del trabajo diario.
- Además, tiene la facultad de sancionar al trabajador si no cumple con las instrucciones dadas.

Por lo tanto, la subordinación es el criterio que permite distinguir con mayor claridad una relación laboral de una civil, ya que refleja una diferencia

Según Caamaño (2004), hay varias situaciones que pueden ayudar a identificar de manera más precisa si existe subordinación en una relación laboral. Algunos de estos factores son:

- La continuidad y permanencia del trabajo, es decir, que se realice de forma regular y sostenida en el tiempo.
- Cumplir con un horario de trabajo.
- Seguir instrucciones específicas del empleador.
- No asumir riesgos económicos, ya que estos recaen en el empleador.
- Asistir a un lugar determinado para realizar el trabajo.
- Recibir supervisión directa sobre cómo se hace el trabajo.
- Formar parte de la organización del empleador, es decir, estar integrado en su estructura o dinámica de trabajo.
- Recibir un pago por el trabajo, que tenga un valor económico (retribución patrimonial).
- Usar herramientas, materiales o equipos proporcionados por el empleador para realizar el trabajo.

A pesar de ello, no todos estos elementos, por sí solos, demuestran la existencia de subordinación. Por ejemplo, tener un horario o asistir a un lugar específico para trabajar no siempre significa que haya subordinación. En algunos casos, por la naturaleza del trabajo, el trabajador puede tener flexibilidad de horario o incluso trabajar sin un lugar fijo.

En contratos civiles, también puede haber horarios para coordinar actividades o reuniones, sin que eso implique que haya subordinación. Además, con el avance de la tecnología y el auge del teletrabajo o trabajo remoto, se ha demostrado que un trabajador puede estar subordinado sin necesidad de estar físicamente presente en un lugar de trabajo. A la vez, en contratos civiles, puede ser necesario que la persona acuda a ciertos lugares por la naturaleza de la actividad, sin que eso signifique que exista subordinación.

En resumen, la subordinación en una relación laboral se puede definir como un poder legal que tiene el empleador para dar órdenes e instrucciones a sus trabajadores. Sin embargo, el empleador tiene la libertad de decidir si ejerce este poder, en qué medida lo hace y a través de qué acciones o mecanismos.

Así, la subordinación no depende solo de uno o dos factores, sino de un conjunto de circunstancias que deben evaluarse en cada caso concreto.

2.2.1.2.3. La remuneración

La remuneración es el pago que recibe un trabajador como compensación por el esfuerzo y el tiempo que dedica a su trabajo. Aunque este pago es importante para identificar la existencia de un contrato de trabajo, su ausencia no significa que no haya una relación laboral. Es decir,

pueden existir situaciones en las que no se haya acordado un salario o no se esté pagando uno, pero aun así puede haber una relación de trabajo (Neves, 2020).

En estos casos, si se confirma que existen las otras dos características esenciales de la relación laboral: Prestación personal (el trabajador realiza el trabajo por sí mismo), y subordinación (el trabajador está bajo la dirección del empleador), entonces se considera que hay una relación laboral. Esto le da al trabajador el derecho automático a recibir un salario, junto con todos los demás derechos y beneficios que establece la ley.

La ley, además, establece que la remuneración es un derecho irrenunciable, lo que significa que no se pueden firmar contratos de trabajo gratuitos, es decir, donde el trabajador acepte trabajar sin recibir pago. Tampoco se puede ceder o renunciar al salario en ninguna circunstancia.

Además, hay límites legales sobre cómo se puede disponer del salario del trabajador. Por ejemplo, si una persona tiene deudas por pensión de alimentos, solo se puede descontar hasta el 60% de su salario. Esto se hace para garantizar que la persona pueda seguir cubriendo sus necesidades básicas y no se vea afectada su subsistencia (Decreto Legislativo N.º 295, 1984).

Para evitar abusos por parte de los empleadores y asegurar que los trabajadores tengan una vida digna, el Estado establece un salario mínimo conocido como la Remuneración Mínima Vital (RMV). Esta es la cantidad mínima que cualquier trabajador debe recibir por su trabajo, sin importar el tipo de contrato o actividad, siempre que esté trabajando dentro de la jornada regular de ocho horas diarias. Actualmente, la RMV es de S/ 1130.00 (mil ciento treinta con 00/100 soles).

A partir de este monto mínimo, los salarios más altos se determinan de acuerdo con las condiciones del mercado laboral, las negociaciones individuales o colectivas, y otros factores económicos.

2.2.1.3. Características formales del contrato laboral

Los contratos laborales tienen ciertas características que los definen y ayudan a diferenciarlos de otros tipos de contratos (Neves, 2020). Estas son las más importantes:

- Es Bilateral o Sinalagmático: Esto significa que el contrato genera obligaciones para ambas partes. Por un lado, el trabajador se compromete a realizar su trabajo de forma

personal y bajo la dirección del empleador. Por otro lado, el empleador se obliga a pagarle al trabajador una remuneración por sus servicios (Cabanellas & Ossorio, 2007).

- Es Consensuado: El contrato de trabajo se forma a partir del acuerdo entre ambas partes. Es decir, tanto el empleador como el trabajador deben dar su consentimiento libremente, sin presiones ni coacciones. Si no hay un acuerdo real, el contrato no tiene validez.
- No Requiere Formalidades para su Validez: Aunque lo más recomendable es que el contrato de trabajo esté por escrito, esto no es obligatorio para que exista una relación laboral. Lo que realmente importa es la realidad de la relación entre el trabajador y el empleador. Si en la práctica se cumplen las tres características esenciales de una relación laboral (Prestación personal del trabajo, subordinación al empleador, y remuneración por el trabajo realizado) entonces la ley reconoce la existencia de una relación laboral, incluso si no hay un contrato formal firmado. A esto se le llama el principio de “primacía de la realidad”, donde lo que importa son los hechos más que los documentos formales.
- Es Oneroso: Esto quiere decir que el contrato busca generar beneficios para ambas partes. Para el trabajador, el beneficio es el salario que recibe. Para el empleador, la ganancia está en el trabajo y la productividad que obtiene del trabajador bajo su supervisión.
- Es de Tracto Sucesivo: Significa que el contrato se cumple a lo largo del tiempo, no de una sola vez. Además del salario, el trabajador adquiere otros derechos con el paso del tiempo, como vacaciones pagadas, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), aportes al Seguro Social. Para el empleador, esto implica obligaciones continuas que van más allá del simple pago del salario.

2.2.1.4. Elementos del contrato de trabajo

Según Arévalo (2016), un contrato de trabajo está compuesto por tres tipos de elementos: generales, esenciales y típicos.

- Elementos generales: Son aquellos que deben estar presentes en cualquier tipo de contrato, sin importar su naturaleza (ya sea un contrato laboral, civil, comercial, etc.). Si falta alguno de estos elementos, el contrato podría considerarse inválido. Según el Código Civil, específicamente en su artículo 140 (Decreto Legislativo N.º 295, 1984), los elementos generales son:
 - Capacidad de las partes: Ambas partes deben tener la capacidad legal para firmar el contrato. Esto significa que deben ser mayores de edad o tener la autorización

correspondiente si son menores, y no estar limitados por alguna condición legal que les impida contratar.

- Objeto posible (física y jurídicamente): El contrato debe tener un objeto real y legal, es decir, debe referirse a algo que pueda cumplirse en la práctica y que no sea contrario a la ley.
- Fin lícito: El contrato debe tener un propósito que sea legal y moralmente aceptable. No se puede firmar un contrato para realizar actividades ilegales.
- Forma exigida por la ley: En algunos casos, la ley exige que ciertos contratos se realicen de una forma específica (por escrito, ante notario, etc.). Si no se cumple esta formalidad, el contrato puede ser considerado nulo.

La doctrina también explica estos elementos de la siguiente manera (Pasco, 2012):

- Consentimiento de las partes: Es el acuerdo mutuo entre las partes para celebrar el contrato. Ambas deben estar de acuerdo de forma libre y sin presiones.
- Capacidad de las partes: Se refiere a la aptitud legal de las personas para firmar contratos que sean válidos.
- Objeto del contrato: Es aquello sobre lo que trata el contrato, es decir, las obligaciones y tareas que cada parte debe cumplir.
- Forma del contrato: Es la manera en que se formaliza el contrato, según lo que exige la ley para ciertos tipos de acuerdos.
- Causa del contrato: Se refiere a la razón legal o justificación del contrato, es decir, el propósito que le da validez jurídica.

Por otro lado, los elementos esenciales son los que se consideran imprescindibles para la configuración y reconocimiento de una relación laboral por sí misma. Estos elementos, a su vez, distinguen al contrato laboral de otros contratos de orden civil, mercantil, comercial o de otra índole. Si falta alguno de estos, no se puede hablar de una relación laboral, ya que estos principios permiten diferenciar el contrato laboral de otros tipos de contratos.

De acuerdo a la normativa laboral vigente, y Pasco (2012), los tres elementos esenciales son:

- Prestación Personal: El trabajador se compromete a realizar el trabajo por sí mismo, sin poder delegarlo, subcontractarlo o nombrar a otra persona para que lo haga en su lugar.

- Remuneración: Es el pago que el trabajador recibe a cambio de sus servicios. Normalmente es en dinero, pero la ley no prohíbe que pueda pagarse de otras maneras (como bienes o servicios), siempre que se respete la normativa laboral.
- Subordinación: Significa que el trabajador está bajo la dirección y control del empleador, quien tiene la facultad de dar órdenes, supervisar el trabajo y, si es necesario, aplicar sanciones.

Sin estos tres elementos vistos de manera concurrente, no se puede considerar la existencia de un contrato de trabajo.

Finalmente, cuando se habla de los elementos típicos, hacemos referencia a los elementos que, aunque no son indispensables para que el contrato de trabajo sea válido, ayudan a definir sus condiciones específicas y permiten diferenciar un contrato laboral de otro. Entre ellos se encuentran:

- Duración de la relación laboral: Puede ser de duración indefinida (lo más común) o temporal (por un período específico o para tareas concretas).
- Duración de la jornada de trabajo: Establece cuántas horas al día o a la semana debe trabajar el empleado. Por lo general, la jornada estándar es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pero puede haber jornadas más cortas o largas, dependiendo del tipo de trabajo. Esto también influye en los derechos del trabajador, como el pago de horas extras.
- Actividades por realizar: Define cuáles son las tareas o funciones específicas que el trabajador debe llevar a cabo, así como el área o departamento en el que trabajará.
- Lugar de Trabajo: Es el sitio físico o la dirección donde el trabajador debe realizar sus funciones. En el caso de teletrabajo o trabajo remoto, este lugar puede ser el domicilio del trabajador u otro espacio acordado.

2.2.2. Trabajo a tiempo completo

Un contrato de trabajo a tiempo completo es aquel en el que una persona trabaja cumpliendo con la jornada laboral ordinaria establecida por la ley. Esto significa trabajar, en promedio, ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana (Blancas, 2012).

El marco legal que regula este tipo de contrato está compuesto por diversas normas que establecen tanto los derechos, beneficios y garantías de los trabajadores como las obligaciones del empleador.

Por lo general, estas normas se aplican de forma automática en el ámbito de la actividad privada, salvo en casos específicos donde hay excepciones, como ocurre con el trabajo a tiempo parcial o en situaciones especiales.

Este marco legal abarca una amplia variedad de temas, que van desde aspectos básicos hasta regulaciones más específicas, tales como:

- Derechos y beneficios sociolaborales (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.)
- Teletrabajo y trabajo remoto
- Trabajo de personas extranjeras
- Modalidades formativas laborales (prácticas profesionales, pasantías, etc.)
- Intermediación y tercerización laboral
- Créditos laborales y pago de deudas de origen laboral
- Conciliación laboral para resolver conflictos
- Relaciones industriales y dinámicas entre empleadores y trabajadores
- Reglamentos internos de trabajo
- Gestión de planillas y registros laborales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Derecho colectivo, incluyendo sindicatos y negociación colectiva
- Inspección laboral y fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normas

Sin embargo, para los fines de esta investigación, nos enfocaremos en las principales leyes y regulaciones que rigen el derecho laboral en el país y que son relevantes para este estudio.

2.2.2.1. Marco normativo

El marco legal que regula el trabajo en el régimen privado se organiza actualmente de la siguiente manera:

Decreto Supremo N.º 002-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de formación y promoción laboral)

Esta norma se basa en la Política Nacional de Empleo, que tiene como objetivo principal (Decreto Supremo N.º 002-97-TR, 1997):

- Garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo digno.
- Facilitar el acceso a un empleo útil que permita el desarrollo personal y profesional.
- Proteger a los trabajadores frente al desempleo y el subempleo.

- Promover el empleo autónomo y la flexibilización del mercado laboral para mejorar la situación de empleo en el país.

Esta ley aborda, además, varios temas importantes relacionados con el empleo, entre ellos:

- Formación Laboral Juvenil: Fomenta programas de prácticas preprofesionales y contratos de aprendizaje para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes.
- Capacitación Laboral: Promueve la formación continua como una forma de aumentar la productividad de los trabajadores y mejorar sus ingresos.
- Programas Especiales de Empleo: Creados para ayudar a personas con dificultades para encontrar trabajo, como mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad
- Fomento del Empleo Autónomo: Apoya la creación de pequeñas y microempresas, así como de cooperativas de trabajo, para incentivar el autoempleo y la autogestión.
- Programas Temporales de Empleo: Diseñados para generar empleo en zonas urbano-marginales y rurales con altos niveles de pobreza. Estos programas se enfocan en proyectos de infraestructura (mejora de caminos, construcción de escuelas y centros de salud), servicios básicos (acceso a agua potable, saneamiento, etc.)

Algunos de los principios más importantes que guían esta norma son:

- Igualdad de Oportunidades: Busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo, con un enfoque especial en grupos vulnerables.
- Promoción del Empleo Autónomo: Fomenta la creación de empleo a través de iniciativas propias, el trabajo independiente y la constitución de microempresas.
- Protección a Grupos Vulnerables: Establece programas específicos para asegurar la inclusión laboral de mujeres con responsabilidades familiares, adultos mayores y personas con discapacidad, promoviendo su participación en el mercado laboral.

Decreto Supremo 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral

Esta norma es la principal que regula las relaciones de trabajo en el sector privado (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997). Su objetivo es mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, asegurando al mismo tiempo la estabilidad en el empleo y la formación continua.

Los puntos más importantes son:

- Capacitación y formación laboral: Se fomenta que los trabajadores reciban entrenamiento para mejorar sus habilidades, lo que ayuda a que ganen más y sean más productivos.
- Protección contra despidos injustos: Se garantiza que los trabajadores no puedan ser despedidos sin una justificación válida, respetando sus derechos.
- Unificación de reglas: Busca unificar y simplificar las normas existentes sobre contratos de trabajo y beneficios para los empleados.
- Relación laboral por tiempo indefinido: Se considera que un trabajo es permanente si la persona presta sus servicios de forma continua, recibe un salario y está bajo la dirección de un empleador.
- Tipos de contratos: Además del contrato fijo, existen otros temporales para casos específicos como reemplazos, trabajos ocasionales o por proyectos determinados.
- Período de prueba: Se permite un tiempo de prueba en el que el empleador puede evaluar al trabajador sin que aplique la protección contra despidos injustificados. Este período puede durar hasta 3, 6 o 12 meses, según el tipo de trabajo.
- Suspensión y fin de la relación laboral: El contrato de trabajo puede suspenderse o terminar por razones como enfermedad, incapacidad temporal, fuerza mayor, fallecimiento, renuncia, jubilación o despido justificado.
- Derechos del trabajador: Incluye el derecho a un salario justo, indemnización si hay despido arbitrario, protección contra el acoso laboral y el derecho a recibir capacitación por parte del empleador para mejorar sus habilidades e ingresos.
- Regulación del trabajo a domicilio: Establece normas para quienes trabajan desde casa.
- Apoyo a empresas informales: Promueve programas para ayudar a las pequeñas empresas del sector informal a ser más productivas y formalizarse.

El Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento de la Ley de fomento al empleo

Esta norma explica algunas reglas relacionadas con el Decreto Legislativo 728, abarcando temas desde la capacitación laboral hasta el fin de un contrato de trabajo (Decreto Supremo N.º 001-96-TR, 1996). También trata sobre la contratación de personal, los derechos de los trabajadores, los contratos temporales y otros puntos relacionados con la promoción del empleo y el funcionamiento de empresas especiales. A continuación, se destacan los puntos más importantes:

- Capacitación para el trabajo: Se refiere a los programas de formación para jóvenes, cuya duración varía según el tipo de trabajo para el que se estén preparando. Estos programas deben incluir tanto clases teóricas como prácticas, y ofrecer conocimientos distintos a los que se enseñan en estudios superiores.
- Aspectos del contrato de trabajo: Incluye definiciones importantes como el concepto de remuneración, los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, el periodo de prueba, así como las razones por las que un contrato puede suspenderse o terminarse. También se explican los casos en los que un trabajador puede ser reincorporado a su puesto después de un despido.
- Derechos del trabajador en caso de despido: Se explican los derechos de los trabajadores si son despedidos de forma injusta o ilegal, incluyendo la posibilidad de reincorporación, el derecho a recibir una indemnización y el reconocimiento del tiempo que no trabajaron como si hubiera sido laborado, para fines legales.
- Contratos sujetos a modalidad: Regula los contratos temporales o especiales, indicando los requisitos que deben cumplirse para firmarlos, renovarlos y cómo deben ser informados a la autoridad correspondiente.
- Principios legales importantes:
 - Protección de derechos laborales, como el derecho a un salario justo, la estabilidad en el empleo, la formación continua, y la indemnización en caso de despido injustificado.
 - Igualdad y no discriminación en el trabajo, especialmente para grupos vulnerables como jóvenes en formación, mujeres con responsabilidades familiares y personas con discapacidad.
 - Transparencia y formalidad en los procesos para asegurar que los contratos de trabajo sean legales y estén bien documentados.

El Decreto Supremo 007-2002-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo y su reglamento, aprobado mediante D.S. 008-2002-TR

Tanto el Decreto Supremo 007-2002-TR (2002), como su reglamento (Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, 2002) aclaran cómo deben organizarse los horarios de trabajo y establece las siguientes reglas:

- Sobre la jornada laboral:

- Jornada ordinaria: El horario regular de trabajo para hombres y mujeres mayores de edad es de máximo 8 horas diarias o 48 horas a la semana.
- Cambios en la jornada: El empleador puede hacer cambios en el horario, siempre que el promedio semanal no supere las 48 horas.
- Jornadas más cortas: Si en un lugar se trabaja menos de 8 horas al día o 48 horas a la semana, el empleador puede aumentar esas horas hasta llegar a esos límites. En ese caso, la remuneración también debe aumentar de forma proporcional.
- Horario de refrigerio: Debe durar mínimo 45 minutos y no se considera parte de la jornada laboral.
- Facultades del empleador: El empleador puede definir o modificar el horario de entrada y salida, pero sin cambiar la cantidad de horas que se trabaja al día o a la semana.
- Jornada nocturna: Incluye el trabajo entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Los trabajadores que laboren en este horario deben recibir un 35% adicional sobre la remuneración mínima.
- Horas extras: Trabajar horas extra es voluntario, excepto en casos de emergencia. Se pagan con un recargo mínimo del 25% para las dos primeras horas extras y del 35% para las siguientes. Además, el empleador debe registrar y pagar correctamente estas horas.
- Derecho a reclamar: Los trabajadores pueden impugnar cualquier cambio en sus horarios si consideran que les afecta de forma negativa.
- Sobre el reglamento, se añaden algunas reglas adicionales, como:
 - Los empleadores deben publicar claramente los horarios de trabajo y de refrigerio.
 - Está prohibido reducir el salario de un trabajador si se reduce la jornada laboral, ya sea por acuerdo o por decisión del empleador.
 - Existen procedimientos para modificar los horarios y para que los trabajadores puedan presentar reclamos si no están de acuerdo.
 - El empleador puede establecer jornadas alternativas o acumulativas, siempre que se respete el descanso semanal obligatorio y los feriados no laborables.

En resumen, estas normas protegen los derechos de los trabajadores, garantizando:

- Transparencia: Derecho a ser informados claramente sobre sus horarios de trabajo.

- Protección de la remuneración: Derecho a que su salario no se reduzca por cambios en la jornada laboral.
- Descanso: Derecho a descansar de forma obligatoria una vez por semana y en los días feriados.
- Compensación justa: Derecho a recibir un pago adicional por trabajar horas extra.
- Participación: Derecho a participar en negociaciones sobre sus horarios o presentar reclamos si no están de acuerdo con los cambios.

El Decreto Supremo 001-97-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios

Esta norma regula los aspectos más importantes sobre la compensación económica que un trabajador debe recibir al terminar su relación laboral en nuestro país. El objetivo de esta compensación es servir como un fondo de respaldo en caso de pérdida del empleo, ayudando al trabajador y su familia durante ese período de transición (Decreto Supremo N.º 001-97-TR, 1997).

La CTS es un beneficio social que el trabajador acumula desde su primer mes de trabajo. Se deposita dos veces al año en una entidad financiera elegida por el propio trabajador. Su propósito es ser un fondo de emergencia en caso de quedarse sin empleo.

Todos los trabajadores del régimen laboral privado que trabajen en promedio al menos 4 horas diarias tienen derecho a esta. No tienen derecho los trabajadores que reciben más del 30% de su salario mediante propinas o pagos directos del público. Tampoco están incluidos los que tienen regímenes especiales, como trabajadores del hogar o pescadores, que cuentan con normas propias.

- Para calcular la CTS se toma en cuenta:
 - El sueldo básico del trabajador.
 - Cualquier otro pago que reciba de forma regular por su trabajo, ya sea en dinero o en bienes, siempre que pueda disponer libremente de ello.
- Depósitos y condiciones:
 - El empleador debe hacer el depósito de la CTS dos veces al año, en mayo y noviembre.
 - La CTS es intangible, es decir, no se puede embargar ni tocar, salvo en casos de deudas por alimentos (en estos casos, solo se puede embargar hasta el 50% del monto).

- Disponibilidad de la CTS:
 - El trabajador solo puede retirar la CTS cuando termina su relación laboral.
 - Sin embargo, existen situaciones en las que se permiten retiros parciales de hasta el 50%.
 - El empleador está obligado a entregar un certificado que le permita al trabajador retirar su CTS del banco o entidad financiera.
 - En casos de deudas con el empleador o si el trabajador fue despedido por una falta grave que causó un perjuicio económico, se pueden aplicar retenciones sobre la CTS.
- Principios y Derechos Relacionados con la CTS:
 - Derecho a la compensación: Todos los trabajadores del régimen privado (excepto los casos mencionados) tienen derecho a este beneficio.
 - Carácter intangible del beneficio: La CTS está protegida por ley y no puede ser utilizada para otros fines, excepto en los casos permitidos por la normativa (como deudas alimentarias).
 - Transparencia e información: El empleador debe informar claramente al trabajador sobre el estado de su CTS y los depósitos realizados. Si no lo hace, puede ser sancionado.
 - Protección del trabajador: Si el empleador no cumple con el pago de la CTS, el trabajador puede presentar un reclamo ante las autoridades laborales para exigir el cumplimiento de este derecho.

Normas sobre igualdad y no discriminación

Este tipo de normas establecen un marco legal que busca eliminar condiciones de desigualdad entre los trabajadores, ya que estas podrían afectar otros derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral.

- Normas que Promueven la Igualdad en el Trabajo:
 - Igualdad en las ofertas de empleo (Ley N.º 26772, 1997): Esta ley prohíbe que las convocatorias o anuncios de trabajo incluyan requisitos discriminatorios que limiten la igualdad de oportunidades para postular a un empleo. No se pueden pedir condiciones basadas en criterios subjetivos o injustificados, como el sexo, color de piel, raza, religión, entre otros, a menos que estén debidamente justificados por la naturaleza del trabajo.

- Inclusión de personas con discapacidad (Ley N.º 29973, 2012): Esta ley y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2014-MIMP (2014), establecen protecciones y beneficios para que las personas con alguna discapacidad puedan acceder más fácilmente al mercado laboral. Se incluyen medidas para fomentar la contratación inclusiva, adaptaciones en el entorno laboral y prohibiciones contra la discriminación por motivos de discapacidad.
- Prevención de la discriminación por VIH/SIDA (Ley N.º 26626, 1996): Esta ley, junto con su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 004-97-SA (1997) y la Resolución Ministerial 376-2008-TR (2008), establece medidas para prevenir la discriminación laboral relacionada con el VIH/SIDA. Se prohíbe realizar pruebas de VIH como requisito para acceder o mantenerse en un empleo y se protege el derecho a la confidencialidad y la no discriminación en el lugar de trabajo.
- Prevención del hostigamiento y la discriminación sexual: Existen varias normas que buscan prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo, entre ellas:
 - Ley N.º 27942 (2003): Ley para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
 - Su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 014-2019-MIMP (2019).
 - La Resolución Legislativa 31415 (2022), que aprueba el Convenio Internacional para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Buscan garantizar un ambiente laboral libre de violencia, acoso o discriminación por razones de género, protegiendo tanto a mujeres como a hombres.

En síntesis, todas estas normas, desde diferentes aristas y ejes, pretenden:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo.
- Proteger a grupos vulnerables frente a situaciones de discriminación o exclusión.
- Promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso o trato desigual.
- Fomentar la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

2.2.2.2. Derechos laborales y beneficios sociales

En los contratos de trabajo a tiempo completo, los trabajadores tienen una serie de derechos laborales que garantizan su bienestar y seguridad en el empleo. Estos son los principales:

- Pago de la remuneración y beneficios sociales: Si el trabajador cumple con una jornada de al menos 4 horas diarias o 24 horas semanales, tiene derecho a recibir, como mínimo, la Remuneración Mínima Vital (RMV), que actualmente es de S/ 1130 soles. La jornada máxima permitida es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Si se trabaja más de ese límite, esas horas se consideran horas extras, que deben pagarse con un recargo adicional según lo establece la ley.
- Gratificaciones: Los trabajadores reciben un pago extra equivalente a un sueldo completo en dos ocasiones al año: Julio (por Fiestas Patrias) y Diciembre (por Navidad).
- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Es un fondo de ahorro que equivale a un sueldo por cada año trabajado. Se deposita dos veces al año, en los meses de mayo y noviembre, en una cuenta bancaria a nombre del trabajador.
- Vacaciones pagadas: Los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada año completo de trabajo, con goce de sueldo.
- Asignación familiar: Si el trabajador tiene hijos menores de 18 años o hijos mayores de 18 y menores de 24 que estén estudiando una carrera técnica o universitaria, recibirá una asignación familiar equivalente al 10% de la RMV.
- Participación en utilidades: Si la empresa cumple con ciertos requisitos legales, el trabajador tiene derecho a recibir una parte de las utilidades generadas por la empresa.
- Seguridad social:
 - Seguro de salud (EsSalud): El empleador aporta el 9% del sueldo del trabajador para cubrir el seguro social.
 - Fondo de pensiones (AFP u ONP): El trabajador aporta un porcentaje de su sueldo para su jubilación, dependiendo del sistema de pensiones al que esté afiliado. Si es el Sistema Privado de Pensiones (SPP) este porcentaje es el 10% de la remuneración más la prima de seguros y la comisión que cobra la AFP. Si es el Sistema Nacional (ONP) este porcentaje es el 13% de la remuneración.
- Descanso semanal obligatorio: Todo trabajador tiene derecho a descansar al menos 24 horas seguidas por semana (normalmente los domingos), además de los feriados nacionales establecidos por la ley.
- Protección contra el despido injustificado: Una vez que el trabajador ha superado el período de prueba y ha trabajado al menos 4 horas diarias o 24 horas semanales, solo puede ser despedido por una causa justificada, según la ley o el reglamento interno de la empresa. Las causas válidas de finalización del contrato incluyen:
 - Mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

- Renuncia, jubilación, muerte o invalidez permanente del trabajador.
- Fin del contrato temporal (cuando se trata de contratos sujetos a una duración específica).
- Despido por causa justa, como faltas graves debidamente comprobadas.

2.2.3. El trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es un tipo de contrato laboral que se considera diferente al contrato tradicional, ya que implica trabajar menos horas que una jornada normal. Esto puede significar trabajar solo algunas horas al día, ciertos días de la semana, algunas semanas al mes o incluso solo algunos meses al año (De los Ríos, 2012).

Según Espín (2015), los contratos a tiempo parcial se caracterizan por tener una duración menor que la jornada laboral habitual o menor al máximo permitido por la ley. Para saber si un contrato es de este tipo, es necesario establecer una base de comparación, que puede ser la cantidad de horas trabajadas al día, a la semana, al mes, o en otro período de tiempo.

Por su parte, Huamán (2019) explica que este tipo de contratos en nuestro país surgió como parte de la flexibilización laboral después de la crisis económica de los años noventa. Esta flexibilización permitió que las empresas tuvieran más libertad para contratar, pero también hizo que no existieran reglas claras para regular estos contratos. Como resultado, algunas empresas usan el trabajo a tiempo parcial para evitar pagar beneficios sociales y derechos que sí corresponderían si los empleados tuvieran contratos a tiempo completo.

Algunos expertos en derecho laboral consideran que un contrato a tiempo parcial es aquel en el que se trabaja menos de cuatro horas al día, tomando en cuenta que la jornada regular suele ser de 5 o 6 días a la semana.

Para definir si un contrato es de tiempo parcial o completo, se pueden usar dos enfoques:

- Criterio objetivo: Se basa únicamente en contar las horas trabajadas y compararlas con el límite legal. Es necesario que la ley establezca cuántas horas se consideran como el máximo para definir si es un trabajo a tiempo parcial.
- Criterio subjetivo: Compara la jornada de un trabajador con la de otros empleados en situaciones similares. Por ejemplo, si en una empresa todos trabajan 4 horas al día, ninguno sería considerado trabajador a tiempo parcial. Sin embargo, si algunos empleados en puestos similares trabajan más de 4 horas, entonces sí se podría clasificar a quienes trabajan menos como empleados a tiempo parcial.

A nivel internacional, la Organización Internacional de trabajo (OIT), en el año 2025, definió el trabajo a tiempo parcial en el Convenio 175 (1994) y la Recomendación 182 (1994). Según tales normativas, se considera trabajo a tiempo parcial aquel en el que la jornada laboral es menor que la de un trabajador a tiempo completo que tenga una situación similar. Pero ¿qué significa exactamente una situación comparable? Según la OIT, para que dos trabajadores puedan compararse, se deben cumplir estos criterios:

- Base de cálculo: La duración de la jornada laboral debe medirse en un período específico, que puede ser semanal, mensual u otro.
- Tipo de relación laboral: Ambos trabajadores deben tener el mismo tipo de contrato o relación laboral.
- Tareas similares: Deben realizar actividades o trabajos parecidos.
- Mismo entorno laboral: Deben trabajar en el mismo lugar, empresa o en el mismo sector de actividad.

Además, el convenio hace algunas aclaraciones importantes:

- No se considera trabajo a tiempo parcial si un trabajador a tiempo completo ve reducida su jornada de forma temporal debido a causas económicas, tecnológicas o de organización que afectan a toda la empresa.
- Solo aplica si hay control de horas: Los contratos a tiempo parcial deben usarse solo cuando se pueda comprobar que el trabajador no ha superado un cierto número de horas. No aplica para quienes no tienen un horario controlado o no están sujetos a supervisión directa.

En el caso de Perú, no hay una ley que indique claramente cuántas horas diarias o semanales definen un contrato como de tiempo parcial. Sin embargo, al analizar diferentes normas, se pueden sacar algunas conclusiones.

Por ejemplo, Castillo (2021) señala que, en Perú, se considera trabajo a tiempo parcial si el trabajador labora menos de 4 horas al día o 24 horas a la semana, según el artículo 11 del D.S. 001-96-TR (1996) y el artículo 4 del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997).

Sin embargo, Arce (2008) cuestiona esta interpretación porque la ley no especifica claramente cuántas horas mínimas o máximas debe tener una jornada parcial. Esto genera dudas, especialmente sobre lo que significa una “jornada reducida”. La pregunta es: ¿se refiere

a una jornada reducida en comparación con la jornada máxima que permite la ley o con la jornada establecida por cada empresa? Dependiendo cómo se interprete esto, hay dos posturas:

- Primera interpretación: Un contrato a tiempo parcial sería aquel en el que se trabaja menos de 8 horas al día o 48 horas a la semana, ya que estas son las jornadas máximas legales.
- Segunda interpretación: Se debería comparar con la jornada regular que establece cada empresa. Por ejemplo, si una empresa tiene una jornada ordinaria de 6 horas diarias, entonces un trabajador que labora solo 5 horas podría considerarse de tiempo parcial.

Según las normas legales, la doctrina, específicamente, el Dr. Blancas (2012), ha identificado las principales características de los contratos a tiempo parcial, que se resumen de la siguiente manera:

- Debe ser un contrato por escrito: A diferencia de los contratos a tiempo completo, que pueden hacerse de forma verbal o escrita, los contratos a tiempo parcial deben ser obligatoriamente por escrito. Además, este contrato debe enviarse al Ministerio de Trabajo para su registro. Si no se cumple con este requisito, se presumirá que la relación laboral es de tiempo completo e indefinida, aunque el trabajador trabaje menos horas.
- No requiere justificación para su firma: No es necesario explicar las razones por las cuales se contrata a una persona a tiempo parcial ni justificar cómo se distribuyen sus horas de trabajo. Las empresas pueden decidir libremente contratar bajo esta modalidad sin dar explicaciones específicas.
- Puede ser un trabajo continuo o no continuo:
 - Trabajo continuo: Se refiere a cuando el trabajador realiza sus actividades todos los días, aunque sea por pocas horas diarias. Esto también puede incluir combinaciones, como algunos días de jornada completa y otros días con jornadas reducidas, siempre que el trabajo se haga de forma continua, sin interrupciones prolongadas.
 - Trabajo no continuo: En este caso, el trabajador solo trabaja algunos días de la semana, con días de descanso intercalados. Por ejemplo, aunque el trabajador pueda laborar ocho horas en un día, si al final de la semana no suma al menos 24 horas trabajadas, no se considerará un contrato de tiempo completo. Es decir, lo que importa no es solo la cantidad de horas diarias, sino el total de horas trabajadas en el período correspondiente (por ejemplo, semanalmente).

En nuestro país, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), hacia abril del 2022, existe un total de 180 385 contratos a tiempo parcial (MTPE, 2022). De los cuales, las actividades económicas para las cuales fueron contratadas fueron:

- Actividades de enseñanza: 58 581 (32.48%)
- Actividades de comercio: 39 711 (22.01%)
- Actividades inmobiliarias: 22 764 (12.62%)
- Hoteles y restaurantes: 21 009 (11.65%)
- Otras actividades: 12 642 (7.01%)
- Transportes: 7014 (3.89%)

No obstante, cabe destacar que, estas cifras únicamente corresponden a los contratos que se encuentran registrados ante el Ministerio de Trabajo, por lo que no existe un conocimiento claro (ni hay forma de tenerlo) respecto de aquellas relaciones laborales a tiempo parcial que son celebradas de manera informal, es decir, al margen de lo establecido legalmente.

2.2.3.1. Derechos laborales y beneficios sociales

Nuestra normativa se caracteriza por hacer una distinción y restricción de algunos derechos y beneficios laborales de los trabajadores en función a la jornada a la que se encuentran adscritos. Aun a pesar de que los trabajadores sujetos a tiempo parcial tengan los mismos derechos que los demás (o, al menos así debería ser), existe una serie de restricciones que se materializan en algunas disposiciones de la norma, que serán exploradas a continuación:

2.2.3.1.1. Sobre la jornada laboral

La jornada laboral en los contratos a tiempo parcial debe ser diferente a la de otras modalidades de trabajo. Esta diferencia puede verse de dos maneras:

- A nivel diario: El trabajador labora menos horas por día en comparación con otros empleados o con el límite máximo establecido por la ley.
- A nivel semanal: El trabajador trabaja menos días a la semana en comparación con lo que se considera una jornada ordinaria (Ávalos, 2019).

Según las normas legales vigentes (aunque no son del todo claras), se puede interpretar que, para que una jornada sea considerada de tiempo parcial, no debe superar las 4 horas diarias ni las 24 horas semanales. Si se excede este límite, el contrato pasaría a considerarse de tiempo completo.

Además, a diferencia de los contratos a tiempo completo, en el trabajo a tiempo parcial no se permite realizar horas extra de la misma forma. La Resolución 003-2023-SUNAFIL-TFL (que es de carácter vinculante) establece que solo se pueden hacer horas extra en casos muy especiales y excepcionales (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2023).

Si un trabajador a tiempo parcial realiza horas extra de forma habitual y supera el límite de 4 horas diarias o 24 horas semanales, esto podría considerarse un fraude a la ley. En ese caso, el contrato podría ser declarado un contrato de tiempo completo, aplicando el principio de primacía de la realidad, que significa que lo que importa es lo que realmente ocurre en la práctica, más allá de lo que diga el contrato por escrito.

2.2.3.1.2. Sobre la remuneración

La remuneración en los contratos a tiempo parcial también es más baja, ya que es lógico que, si se trabaja menos horas al día o a la semana, el salario sea menor en comparación con una jornada de tiempo completo (Neves, 2020).

Sin embargo, algunos expertos en derecho laboral han hecho observaciones importantes sobre este tema. Por ejemplo, si el límite para considerar un contrato como de tiempo parcial es de 4 horas diarias o 24 horas semanales, surge la pregunta: ¿Qué pasa si un trabajador trabaja más de 4 horas, pero menos de 8 al día, o más de 24 pero menos de 48 horas semanales? En teoría, se podría pensar que el salario debería ser proporcional a la cantidad de horas trabajadas (Pizarro, 2006). Pero en la práctica, no funciona de esa manera. La ley establece que cualquier trabajador que labore más de 4 horas al día o más de 24 horas semanales tiene derecho a recibir la remuneración mínima vital, sin importar si no llega a completar la jornada de tiempo completo.

Por lo tanto:

- Si un trabajador no es de tiempo parcial (es decir, trabaja más de 4 horas diarias o más de 24 horas semanales), tiene derecho a recibir al menos el salario mínimo, sin importar cuántas horas trabaje exactamente.
- En cambio, si es un trabajador a tiempo parcial, su salario será proporcional a las horas trabajadas. No obstante, el empleador puede decidir, si así lo desea, pagar un sueldo mayor al mínimo establecido por la ley (Pizarro, 2006).

2.2.3.1.3. Sobre los beneficios sociales

Los beneficios sociales, como apunta Castillo (2021) tampoco deben encontrarse sometidos a distinción alguna salvo que la norma así lo establezca. Esta es la razón por la cual, los beneficios sociales que están determinados para los trabajadores a tiempo completo, en consecuencia, también se aplican a quienes se encuentran trabajando en una jornada de tiempo parcial. Lo que importa es que los trabajadores pertenezcan al mismo régimen de la actividad privada. En ese sentido, se destacan las siguientes:

2.2.3.1.3.1. Las vacaciones

A diferencia de los trabajadores a tiempo completo, que tienen derecho a 30 días de vacaciones pagadas por cada año trabajado, esto no ocurre de la misma forma con los trabajadores a tiempo parcial. Esta diferencia va en contra de lo que dice la Constitución en su artículo 25 (1993), que establece que todos los trabajadores tienen derecho a descansos semanales y vacaciones pagadas.

Si leemos bien el artículo, podemos ver que no hace ninguna diferencia entre trabajadores según la cantidad de horas que trabajen al día o a la semana. Por lo tanto, el único requisito para tener derecho a vacaciones es ser un trabajador. Según Huamán (2019) esto incluye a cualquier persona que preste servicios de manera subordinada a cambio de un sueldo, sin importar el tipo de contrato o modalidad de trabajo.

Sin embargo, la ley actual, específicamente el artículo 12 del Decreto Legislativo 713 (1991), no respeta lo que dice la Constitución, ya que limita el derecho a vacaciones solo a quienes trabajan más de cuatro horas diarias o 24 horas semanales. Además, el Convenio 52 de la OIT (1936) apoya esta idea, al señalar que todo trabajador tiene derecho a un mínimo de seis días consecutivos de vacaciones pagadas por cada año de trabajo.

2.2.3.1.3.2. La protección al despido arbitrario

Como se mencionó antes, la protección contra el despido arbitrario es un derecho que se obtiene automáticamente al firmar un contrato de trabajo o, si hay un periodo de prueba, después de superarlo. Este periodo de prueba puede durar tres, seis o doce meses, dependiendo del tipo de puesto o del trabajador, según lo establece la ley (Blancas, 2012).

Tener esta protección significa que el empleador no puede despedir al trabajador sin una causa justa, es decir, sin un motivo válido que esté permitido por la ley. Si hay una causa justa para el despido, el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de beneficios como gratificaciones

y vacaciones trucas, además de poder retirar los fondos de la CTS. Solo una causa justa le da validez legal al despido. Esta protección es una muestra clara del derecho al trabajo.

La Constitución, en su artículo 27, indica que todos los trabajadores están protegidos contra el despido arbitrario (Constitución Política del Perú, 1993). Al igual que ocurre con el derecho a vacaciones, la Constitución no hace distinciones entre trabajadores según la duración de su jornada laboral o cualquier otro aspecto del contrato. Por lo tanto, si un trabajador es despedido sin una causa justa establecida por la ley, tiene derecho a reclamar una indemnización, como lo señala el artículo 38 del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997). Además, si lo prefiere, el trabajador puede solicitar su reincorporación, de acuerdo con lo que establece la jurisprudencia.

Sin embargo, la ley específica contradice este derecho constitucional. Según el artículo 22 del T.U.O. de la LPCL (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997), la obligación de justificar el despido con una causa válida solo aplica para los trabajadores que trabajan más de cuatro horas al día o 24 horas a la semana. Esto significa que, si un trabajador labora menos de ese tiempo (es decir, si tiene un contrato a tiempo parcial), el empleador puede despedirlo por cualquier motivo, o incluso sin motivo alguno, sin que el trabajador tenga derecho a una indemnización o pueda exigir su reincorporación. Esta exclusión es considerada irracional por muchos expertos, ya que no hay una justificación válida para que siga existiendo en la actualidad.

2.2.3.1.3.3. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), como se mencionó antes, tiene el propósito de servir como un fondo de respaldo para el trabajador en caso de que pierda su empleo. Por eso, sin importar la razón por la que termine la relación laboral, el empleador debe asegurarse de que el trabajador reciba esta compensación, o, mejor dicho, debe realizar los trámites necesarios para que el banco donde está depositado el fondo libere el dinero.

Sin embargo, como ya se comentó, no existe un mecanismo adecuado que proteja los derechos de los trabajadores que tienen jornadas a tiempo parcial. Esto también afecta la forma en que se administra, deposita y libera el dinero de la CTS. De hecho, según la ley, el depósito de la CTS solo es obligatorio para los contratos de trabajo que no sean de tiempo parcial, es decir, para aquellos en los que se trabaja más de cuatro horas al día o más de 24 horas a la semana.

En síntesis, se puede señalar que, los beneficios que tienen los trabajadores de tiempo parcial son la existencia de remuneración (de carácter proporcional), descanso semanal obligatorio semanal y descanso remunerado en feriados nacionales, la asignación familiar, seguro social y pensiones, participación en utilidades (de forma proporcional), gratificaciones, descanso vacacional (aunque en aplicación del Convenio 52 de la OIT), tiempo de refrigerio (en el caso de horario corrido o ininterrumpido y este coincida con los horarios regulares de desayuno, almuerzo o cena).

En contraposición, los trabajadores a tiempo parcial no tienen un reconocimiento de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS) ni tienen protección contra el despido arbitrario, lo que significa que la relación laboral puede terminar sin previo aviso y de forma arbitraria por parte del empleador, sin que exista derecho a solicitar su reposición o indemnización por la finalización de este vínculo laboral.

2.2.3.2. El trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado.

2.2.3.2.1. El trabajo a tiempo parcial en Chile

En Chile, el instrumento normativo que regula el derecho laboral, en primera instancia, es el Código del Trabajo, mismo que fue aprobado, en su versión actual, a través del Decreto con Fuerza de Ley 1 (2002) y que, a través de diversas modificaciones, hasta el día de hoy se constituye como el marco normativo a través del cual, entre otros, se regulan: Los principios del derecho de trabajo, lo concerniente al contrato individual de trabajo, los contratos especiales, el reglamento interno de trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad, el servicio militar obligatorio, las causales de terminación del contrato de trabajo, la estabilidad del empleo, la capacitación ocupacional, el régimen de subcontratación, la protección de los trabajadores (derechos y beneficios sociales) así como lo referente a la organización sindical, negociación colectiva y, finalmente, la jurisdicción laboral (Castro Araos & Moreno Mora , 2020).

De antemano, podemos prever una ventaja normativa en cuanto a organización entre el país vecino y el nuestro, pues, a diferencia del modelo peruano, la legislación laboral tanto en su aspecto sustantivo y adjetivo se encuentran circunscritos en un mismo cuerpo normativo. Esto brinda determinadas ventajas a la hora de acceder y comprender la norma:

- Facilidad de consulta: La concentración en un Código permite que las personas, jurisconsultos y abogados puedan acceder y entender las normas respectivas, lo cual

- ahorra tiempo y esfuerzo, cosa que no sucede en el modelo peruano, en el cual se tiene que buscar entre una diversidad de leyes, reglamentos y otros instrumentos normativos.
- Coherencia normativa: La agrupación de normas en un Código permite, entre otros, estructurarlas lógicamente, sistemática y coherentemente, reduciendo el riesgo de contradicciones entre disposiciones, permitiendo generar un sentido interpretativo único y evitar confusiones y contradicciones a la hora de interpretar la norma y aplicarla (como si sucede en el caso peruano). Ello se ve reflejado también en que la adecuada organización impide la duplicidad o contradicción normativa (que se puede ocasionar cuando, debido a la desorganización normativa, la autoridad regula dos veces, en sentidos distintos, una misma situación).
 - Mayor seguridad jurídica: La centralización de las normas a través del código permite brindar claridad, facilidad y aplicación uniforme de estas, pues, no existen casos de incertidumbre (en las cuales se desconoce si una situación está regulada o no) o aplicación contradictoria de la norma.
 - Fomenta la educación jurídica: La organización sistemática de las normas en un Código permite que los abogados, especialistas y estudiantes de derecho se formen de manera más eficaz y sencilla, sin tener que recurrir a compilaciones no oficiales para poder comprender el amplio abanico de normas en el país.

Habiendo hecho tal aclaración y aterrizando nuevamente en el tema que es objeto de investigación, en el marco normativo chileno encontramos que, el trabajo a tiempo parcial se encuentra regulado en el Libro I (del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral), Título I (Del contrato individual de trabajo), capítulo IV (Jornada de trabajo), Párrafo 5° (Jornada Parcial).

Es de resaltar la forma explícita con la que, a diferencia del ordenamiento laboral peruano, el sistema chileno organiza el régimen de trabajo a tiempo parcial, brindándole un subcapítulo (denominado párrafo) a las disposiciones relativas a tal régimen, hecho que no sucede en la legislación peruana (donde el régimen a tiempo parcial existe, pero de forma dispersa e interpretativa).

En dicho párrafo, se resaltan los siguientes puntos, al respecto:

- Definición de Jornada Parcial: Contratos con jornadas de hasta 30 horas semanales (Art. 40 bis) (2002).

- Horas Extraordinarias: Permitidas en contratos parciales, calculadas proporcionalmente al ingreso mínimo mensual. La jornada diaria no debe superar las 10 horas continuas, con un descanso de al menos 30 minutos y máximo 1 hora (Art. 40 bis A) (2002).
- Derechos Laborales: Trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los de jornada completa, excepto que la gratificación legal se ajusta proporcionalmente (Art. 40 bis B) (2002).
- Distribución de Jornadas: Pueden pactarse alternativas de distribución semanal, con aviso previo de una semana por parte del empleador (Art. 40 bis C) (2002).
- Indemnización por Término de Contrato: Basada en el promedio de remuneraciones, ajustadas por inflación, considerando el período del contrato o los últimos 11 años (Art. 40 bis D) (2002).
- Reglas para Estudiantes Trabajadores:
 - Incluye a estudiantes entre 18 y 24 años, inscritos en instituciones reconocidas.
 - Jornada diaria debe ser continua, con interrupción ajustada al horario académico.
 - Máximo de 12 horas entre inicio y fin del día laboral, sumando jornada ordinaria, extraordinaria y pausas.
 - Derechos adicionales como permisos sin sueldo para exámenes académicos (Art. 40 bis E, letras a-e) (2002).
 - Vacaciones Académicas: Durante recesos, pueden acordar:
 - Continuar trabajando bajo las reglas actuales.
 - Suspender el contrato (sin pagos ni prestación de servicios).
 - Pactar una jornada ordinaria (Art. 40 bis E, letra f) (2002).
 - Salud y Seguridad Social:
 - Estudiantes pueden optar por cotizar como trabajadores o mantener su calidad de beneficiarios.
 - Solo empresas sin antecedentes de accidentes graves pueden ofrecer este régimen especial (Art. 40 bis E, letras g-h) (2002).

Como se desprende de este análisis, el país vecino resalta varias disposiciones que, a diferencia del Perú, convienen en ser más beneficiosas para el trabajador a tiempo parcial que en nuestro caso.

Comenzando con la definición, como se mencionó, la legislación chilena ofrece una definición clara y concreta acerca de lo que debe considerarse como un trabajador a tiempo parcial, señalando que la clasificación y, por consiguiente, su consideración como tal, obedece

a la jornada de trabajo, es decir, a la cantidad de horas que semanalmente se labora. En este caso, se ve que son considerados como tales a los trabajadores que tengan jornadas de hasta treinta horas semanales. De acuerdo con la doctrina, dicha jornada obedece a un criterio objetivo, pues, señala expresamente la cantidad de horas que debe laborar el trabajador para poderse considerar como tal, sin que importen otros factores, como si sucede en el criterio subjetivo, en el que nos tenemos que remitir a la “situación comparable” de un trabajador en la misma condición, pero a tiempo completo.

Ello es importante puesto que, en nuestro país, no existe un artículo que defina claramente lo que es un trabajador a tiempo parcial, siendo tal definición, en nuestro caso, obtenida a través de la interpretación de la norma. A pesar de ello, sabemos que nuestra legislación toma como definición de la jornada parcial a aquella inferior a 4 horas diarias (o 24 horas semanales), lo cual supone seis horas menos que en el país vecino.

Por otro lado, la legislación chilena señala que en dicha jornada se encuentra permitida la realización de horas extras, mismas que se calculan basándose en el ingreso mínimo mensual. Ello constituye otra diferencia respecto del Perú, pues, en nuestro país la realización de horas extras no se encuentra permitida en esta clase de régimen, salvo que dicha ampliación de horas no exceda del límite impuesto por la norma para ello (es decir, 4 horas diarias o 24 horas semanales).

La legislación del país vecino, en consecuencia, reconoce la posibilidad de que la jornada diaria bajo esta modalidad no pueda superar las diez horas continuas, reconociendo el derecho al descanso de por lo menos treinta minutos y máximo 1 hora, siendo tal jornada distribuable de forma alternativa, siempre que tal distribución sea avisada con tiempo por parte del empleador.

Otro punto interesante es el hallado en el análisis del artículo 40 bis C, mismo a través del cual se reconoce que esta modalidad o jornada de trabajo no implica, de ninguna forma, la exclusión o limitación de los derechos y beneficios sociales. Esto constituye el núcleo de la diferencia respecto de la legislación peruana, en la cual si existen limitaciones y restricciones a diversos derechos y beneficios laborales y sociales (destacándose, sobre todo, la protección contra el despido arbitrario, la CTS y el goce de vacaciones). Por otro lado, sin embargo, el reconocimiento de igualdad de derechos expresamente mencionado para este régimen solamente presenta una condición: que la gratificación legal se ajusta de forma proporcional al

salario que recibe el trabajador (es decir, no se calcula en base al salario mínimo, sino al salario percibido por este, dada su condición de trabajador parcial) (Arce, 2008).

Volviendo al punto de la protección contra el desempleo, la legislación chilena señala un importante aporte respecto de la indemnización que le corresponde a un trabajador a tiempo parcial, siendo esta basada en el promedio de remuneraciones considerando el ajuste inflacionario. Ello directamente no existe en el Perú por cuanto que no existe protección contra el despido arbitrario o terminación del contrato de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial.

Finalmente, reconoce el trabajo de estudiantes trabajadores como una modalidad de trabajo sujeta a tiempo parcial, ello en razón a la naturaleza de sus actividades (pues, se dedican al estudio de una carrera universitaria o técnica), mismas que impiden puedan trabajar de la misma forma y con la misma jornada que un trabajador que no tiene tales obligaciones académicas. Lo mencionado se constituye como un eje bastante novedoso, pues, directamente no se encuentra regulado en nuestro marco normativo como jornada a tiempo parcial, sino únicamente como Modalidad Formativa Laboral, la cual tiene otra naturaleza y régimen distinto al que es materia de estudio en esta investigación (González, 2019).

Al margen de este análisis doctrinario y legal, la doctrina chilena, sin embargo, ha encontrado algunos puntos y defectos de esta normativa, las cuales fueron expuestas por Rau (2008):

- Altos costos laborales desproporcionados: El costo de contratar trabajadores a tiempo parcial es proporcionalmente más alto que contratar trabajadores a tiempo completo. Esto incluye costos fijos como el de las salas cunas obligatorias para empresas con más de 20 trabajadoras, lo que desincentiva la contratación de trabajadoras a tiempo parcial. Además, el pago por hora para trabajadores a tiempo parcial tiende a ser más alto, pero esto no compensa la baja estabilidad ni el ingreso mensual reducido.
- Restricciones legales que dificultan la flexibilidad: Reglas como la continuidad de la jornada (que no debe exceder 10 horas diarias ni ser interrumpida más allá de una hora) generan rigidez innecesaria para estos contratos. El empleador tiene la facultad unilateral de modificar las jornadas alternativas acordadas, lo cual afecta la flexibilidad percibida por los trabajadores.
- Informalidad e inestabilidad: Los trabajadores a tiempo parcial tienen mayores índices de informalidad laboral y contratos menos estables (a plazo fijo, por obra o faena).

Existe una menor participación en sistemas de protección social como previsión y seguro de desempleo.

- Costos de movilización y otros factores económicos: Los costos de transporte diario representan un porcentaje significativo del ingreso para los trabajadores a tiempo parcial, desincentivando este tipo de empleo.
- Factores culturales y percepción negativa: Los empleadores suelen tener prejuicios hacia los trabajadores a tiempo parcial, asumiendo mayores tasas de ausentismo o menor compromiso. En términos culturales, las mujeres, quienes constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, enfrentan presiones sociales y familiares que dificultan su participación plena en el mercado laboral.
- Mayor precariedad laboral: Aunque el salario por hora puede ser mayor, los ingresos mensuales suelen ser mucho más bajos, situando a estos trabajadores en una posición de vulnerabilidad económica. Este tipo de empleo tiene una mayor correlación con la pobreza y menos acceso a beneficios laborales.

2.2.3.2.2. El trabajo a tiempo parcial en México

México, al igual que Chile, goza de tener un marco normativo concentrado a través del cual se regula todo lo concerniente al trabajo en su aspecto sustantivo y adjetivo. En este caso, hablamos de la Ley Federal del Trabajo (2015), misma que norma, principalmente:

- Los principios generales del derecho laboral;
- Las relaciones individuales de trabajo: Comprendiendo sus disposiciones generales, su duración, suspensión, rescisión y terminación de tales relaciones
- Las condiciones de trabajo: Entre las cuales se regula las disposiciones generales, la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario mínimo y la protección y participación de ciertos beneficios como las utilidades de las empresas
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones
- Regulación específica del trabajo de la mujer, de los menores y trabajos especiales
- Regulación de las relaciones colectivas de trabajo
- Las autoridades administrativas del trabajo y la jurisdicción laboral (derecho laboral adjetivo o procesal)

Ahora, en lo que tiene que ver con nuestra investigación, la legislación del trabajo a tiempo parcial adolece -en forma parcial- del mismo defecto que la legislación peruana, es decir, no existe un marco normativo específico relacionado con esta modalidad o jornada de trabajo.

Ello puede ser interpretado de manera positiva, como de manera negativa, pues, en palabras de Salvador (2011), uno de los beneficios tiene que ver con la flexibilidad que supone para los empleadores y trabajadores, pues, ambas partes no encuentran restricciones para poder establecer condiciones laborales que se adapten a sus necesidades específicas, basándose en el marco general establecido para los trabajadores a tiempo completo, cosa que, por ejemplo, no sucede con el régimen en nuestro país, pues, a pesar de encontrarse regulado (aunque parcialmente) tal regulación expresamente menciona la limitación y restricción del goce de ciertos derechos y beneficios sociales.

Por otro lado, la falta de una regulación puede ser interpretada como la falta de una diferencia entre la jornada a tiempo completo y la jornada parcial por parte de la norma, lo cual es una representación mucho más fiel de lo que significa la igualdad de derechos y beneficios entre unos y otros trabajadores. No obstante, tal falta de regulación también puede acarrear cuestiones como la precariedad laboral (pues, a veces la regulación de esta clase de jornadas obedece a la necesidad de proteger de forma específica a los trabajadores que, a diferencia de otros, encuentran reducidos sus beneficios en la práctica) así como evitar confusiones jurídicas derivadas de la ausencia de una norma específica que regule ello, aunque, en el caso peruano, a pesar de la perpetuación de desigualdades por la forma en cómo se encuentra regulada la norma y el incentivo de prácticas empresariales que terminan erosionando los derechos laborales (Arce, 2008).

Barajas (1998) señala una serie de críticas en atención a la ausencia de regulación en el derecho mexicano, las cuales se resumen en los siguientes puntos:

- Falta de Regulación Específica: La Ley Federal del Trabajo (2015) no contempla de manera específica el trabajo a tiempo parcial en sus artículos sobre jornada laboral (58 a 68). Esto deja a criterio de las partes la reducción de horas, sin garantías específicas para los trabajadores.
- Salario por hora no claramente definido: El salario en México está más ligado a la jornada completa que al pago por hora, lo que puede ser perjudicial para los trabajadores a tiempo parcial que podrían recibir ingresos menores al valor proporcional de su tiempo trabajado.
- Incertidumbre Laboral: Muchos contratos a tiempo parcial no garantizan estabilidad ni claridad en las condiciones de empleo. Esto puede dejar a los trabajadores vulnerables,

especialmente en casos de terminación laboral injustificada o cambios repentinos en las condiciones laborales.

- Dificultad para incorporar beneficios proporcionales: Aunque se debe garantizar a los trabajadores a tiempo parcial prestaciones proporcionales (seguridad social, indemnización, acceso a servicios), en la práctica esto no está bien implementado o es inexistente en muchos casos.
- Impacto en Grupos Vulnerables: Mujeres, estudiantes y personas con responsabilidades familiares suelen optar por trabajos a tiempo parcial, pero no siempre reciben las protecciones adecuadas, perpetuando desigualdades sociales (Ximenez López Vs Brasil, 2005).
- Poca Claridad en la Transición entre Modalidades: No existen reglas claras para la transición entre trabajos de tiempo completo y parcial, lo que genera confusiones y afecta la planeación de los trabajadores respecto a sus derechos y beneficios.
- Lentitud en la Adopción de Reformas: Mientras que otros países han avanzado en la reglamentación del trabajo parcial, en México aún falta voluntad para modernizar las leyes laborales, adaptándolas a las necesidades contemporáneas y asegurando equidad para todos los trabajadores.

Ovando et al. (2018) advierten, al respecto, una serie de observaciones a esta falta de regulación del trabajo a tiempo parcial, desde una perspectiva de sus consecuencias sociales, siendo estas, en principio, las siguientes:

- Ingresos y desigualdad salarial Los empleos a tiempo parcial suelen tener salarios significativamente menores en comparación con los trabajos a tiempo completo. Esto contribuye a la desigualdad salarial dentro de sectores como la industria manufacturera.
- Desigualdad persistente: Existe una relación estadísticamente significativa entre el aumento del trabajo a tiempo parcial y la ampliación de las desigualdades salariales. Por cada incremento en este tipo de trabajo, las desigualdades salariales tienden a aumentar.
- Ausencia de prestaciones: Muchas veces, los trabajadores a tiempo parcial no tienen acceso a prestaciones laborales como vacaciones pagadas o antigüedad.
- Menor estabilidad: Este tipo de empleo está asociado a una mayor precariedad laboral, lo que reduce el bienestar económico y social de los trabajadores.
- Pobreza laboral: Los bajos ingresos y la falta de beneficios empujan a los trabajadores a tiempo parcial hacia situaciones de pobreza y exclusión social.

- **Círculo de desigualdad:** La polarización en los ingresos genera efectos secundarios, como menor acceso a servicios de salud y educación, perpetuando así las condiciones de desigualdad.
- **Efectos macroeconómicos:** Según estudios citados, la desigualdad salarial afecta negativamente el crecimiento económico y el bienestar social en general.
- **Carga administrativa para empresas:** Aunque puede reducir costos operativos, la contratación de más trabajadores a tiempo parcial aumenta los costos administrativos.
- **Carácter involuntario:** Aunque algunos trabajadores eligen empleos a tiempo parcial, muchos lo hacen por falta de opciones en el mercado laboral. Esto indica un problema estructural en la oferta de empleo de calidad.
- **Estrés y salud mental:** El trabajo a tiempo parcial está vinculado con mayores niveles de estrés y problemas de salud mental, como depresión, debido a la inseguridad económica.

2.2.3.2.3. El trabajo a tiempo parcial en Colombia

Colombia tiene, al mismo tiempo que México y Chile, un solo cuerpo normativo en el cual regula todo lo referente al derecho laboral. En el caso colombiano, es el Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual regula los principales aspectos de las relaciones laborales, contratos laborales, jornada de trabajo, modalidades de trabajo, prestaciones personales, patronales, beneficios sociales, y derecho colectivo del trabajo (Decreto Número 2663 de 1950, 1950).

En ese sentido, esta norma, al igual que la norma mexicana y la peruana, no tiene una regulación específica acerca de la contratación a tiempo parcial, lo cual hace presumir que las relaciones de trabajo están sujetas a las mismas reglas (derechos y deberes) independientemente de la jornada horaria que esta comprenda.

No obstante, el artículo 197 del referido Código, establece que todos los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan sin importar la duración de la jornada, lo cual deja en claro la postura de la legislación colombiana, esta es, no establecer ningún privilegio, restricción ni perjuicio a la contratación de tiempo parcial, adquiriendo, en consecuencia, la misma tratativa que el régimen “ordinario” o a tiempo completo.

En ese sentido, Gómez (2024) considera que, de acuerdo con la aplicación e interpretación de la norma, el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que las horas laborales son menores a las de un contrato a tiempo completo.

Sus derechos, comprenden:

- Prestaciones Sociales: Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a prestaciones como cesantías, primas, y seguridad social, en proporción a las horas trabajadas.
- Proporcionalidad: Las prestaciones, salarios y derechos se calculan de manera proporcional a la jornada laborada.
- La jornada laboral mínima reconocida por el CST es de 4 horas diarias, lo cual establece un límite inferior a los contratos de tiempo parcial.
- Seguridad Social: El empleador está obligado a realizar los aportes al sistema de seguridad social por el tiempo trabajado, garantizando una cobertura mínima proporcional al salario devengado.

Asimismo, señala el autor una serie de normas que repercuten en el régimen del trabajo a tiempo parcial, siendo estas el Decreto 2616 de 2013 (2013), en el cual se refuerza el cumplimiento de la afiliación de trabajadores de tiempo parcial al sistema de protección social y la ley 2101 de 2021 (2021), misma que introdujo una reducción gradual de la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, impactando indirectamente las condiciones de los contratos de tiempo parcial.

Sin embargo, la normativa colombiana tiene una serie de observaciones que ameritan una atención para la regulación de las relaciones laborales frente a las nuevas tendencias en la relación laboral.

En ese sentido, aunque se busca adaptar el mercado laboral a las nuevas dinámicas económicas, se han identificado riesgos de precarización para los trabajadores, especialmente en la economía informal o en plataformas digitales. Asimismo, existen tensiones entre empleadores y sindicatos sobre la necesidad de flexibilizar aún más los contratos de trabajo a tiempo parcial (Gómez, 2024). Eso motiva a que, aunque se han promovido normativas para fomentar el trabajo formal a tiempo parcial, la informalidad sigue siendo un reto estructural, especialmente en sectores vulnerables.

Si bien, en los últimos años se promovió la flexibilización laboral con medidas como el “piso de protección social”, esta fue declarada inconstitucional, a pesar de que incentivaba modelos de trabajo similares al tiempo parcial o por horas, demostrando que las tendencias laborales y su normativa obedecen más que nada a las tendencias políticas del país. Un claro ejemplo de ello es lo que sucede con el gobierno de Gustavo Petro, en el cual, se ha adoptado una postura más proteccionista, promoviendo reformas laborales que priorizan la progresividad de los derechos laborales, alejándose de la flexibilización (Diario Semana, 2021).

2.2.4. El principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral

Los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo son derechos que vienen de nuestra Constitución. Estos principios establecen que todas las personas deben ser tratadas de la misma forma ante la ley, sin importar su origen, raza, sexo, religión, entre otros factores. Esto está indicado en el artículo 2.2 de la Constitución (1993).

Además, el artículo 26.1 (1993) dice que todas las personas tienen derecho a tener las mismas oportunidades sin ser discriminadas. Según Neves (2016), esto significa que no se puede tratar de forma diferente a quienes son iguales ni de la misma forma a quienes tienen diferencias importantes, ya sea al empezar o durante una relación de trabajo.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha definido algunos criterios importantes sobre este tema:

- Se puede hacer una diferencia en el trato solo si hay una razón válida y objetiva. Es decir, la ley puede tratar de forma distinta a las personas solo si hay un motivo legítimo que lo justifique. Las razones personales, como la apariencia, la educación, las costumbres o la identidad, no son válidas, a menos que influyan de forma directa en el trabajo que se va a realizar (STC 0018-1996-AI/TC) (Tribunal Constitucional, 1997).
- La discriminación ocurre cuando se afectan características propias del ser humano, como su identidad o su forma de ser (STC 0008-2005-AI/TC) (Tribunal Constitucional, 2005). Esto limita derechos como la libertad de trabajar, ya que impide que las personas puedan acceder a ciertos empleos o desarrollarse según sus capacidades y méritos (STC 04922-2007-PA) (Tribunal Constitucional, 2007).
- Existen dos tipos de discriminación: directa e indirecta:
 - Discriminación directa: sucede cuando una ley, una política o un empleador excluyen, perjudican o favorecen claramente a algunas personas por motivos personales, sin tener en cuenta sus habilidades o experiencia profesional.
 - Discriminación indirecta: ocurre cuando hay diferencias en el trato de forma menos evidente, por ejemplo, al pagar sueldos distintos o dar menos beneficios a ciertos trabajadores, sin una justificación objetiva que lo explique (STC 05652-2007-PA) (Tribunal Constitucional, 2008).

2.2.4.1. Fundamentos legales

El principio de igualdad y no discriminación en el trabajo se basa en varias leyes y acuerdos tanto internacionales como nacionales, entre ellos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1993): En su artículo 23, establece que todas las personas tienen derecho a trabajar, a elegir libremente su empleo y a tener condiciones justas y favorables de trabajo.
- El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958): Este acuerdo prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y establece algunas acciones para combatirla:
 - Definición de discriminación: Se considera discriminación a cualquier diferencia, exclusión o preferencia basada en características personales o subjetivas que afecten la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo o durante la relación laboral.
 - Responsabilidad de los Estados: Los países deben crear y aplicar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, con el fin de prevenir, reducir y eliminar la discriminación laboral.
- La Constitución Política (1993): Como se mencionó antes, en su artículo 2, inciso 2, prohíbe cualquier acto de discriminación basado en aspectos subjetivos. Además, en el artículo 26, inciso 1, establece el derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo.

2.2.4.2. Ámbitos de aplicación

Según Arenaza (2023), el principio de igualdad y no discriminación se aplica en todas las etapas de la relación laboral, es decir, durante todo el ciclo de trabajo:

- Acceso al empleo: Todas las personas deben tener las mismas oportunidades para postular y obtener un trabajo. Nadie debe ser excluido, favorecido o perjudicado por motivos como su género, religión, raza o sexo. Las únicas razones válidas para elegir o no a un candidato deben basarse en sus habilidades, capacidades y requisitos objetivos necesarios para el puesto.
- Condiciones de empleo: Una vez contratados, todos los trabajadores deben tener los mismos derechos y beneficios, como un salario justo, acceso a formación y capacitación profesional, y oportunidades de ascenso. No deben existir diferencias por prejuicios o favoritismos.
- Desarrollo profesional: Las oportunidades para crecer dentro de la empresa deben basarse únicamente en el mérito y las capacidades de cada persona, sin importar aspectos personales que no estén relacionados con su trabajo. Además, las empresas

deben promover políticas de diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.

- Final de la relación laboral: Cuando termina la relación laboral, ya sea por despido o por otros motivos, esto no debe basarse en razones discriminatorias o subjetivas. La decisión debe ser justa, objetiva y respaldada por la ley o por el reglamento interno de la empresa, y debe estar relacionada con el desempeño del trabajador o con necesidades legítimas de la organización.





CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Marco metodológico

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación presenta un enfoque cualitativo, lo que a decir de Hernández (2014). Se basa en el análisis e interpretación de información que no es posible obtener ni medir de forma objetiva o cuantitativa.

3.2. Tipo de la investigación

La investigación es de tipo básica, misma que se funda en la teoría y en el aporte de conocimientos teóricos a un campo del conocimiento, mismas que servirán de base para la realización de nuevas investigaciones de corte aplicada y/o debates académicos (Ramos, 2000).

3.3. Nivel de la investigación

La investigación es de nivel descriptiva y explicativa. En primer lugar, se hizo la descripción acerca del contrato de trabajo a tiempo parcial, sus principales características, fundamentos y bases. De la misma manera, se estudió el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Luego, es explicativa ya que explica cuáles son las causas y efectos que la regulación del trabajo a tiempo parcial tal y como actualmente se encuentra detallado en nuestra normativa, puede tener en relación con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. En ese sentido, es necesaria la evaluación de la incompatibilidad entre ambas categorías de estudio, así como la ponderación de los derechos involucrados.

3.4. Diseño de investigación

Esta investigación tiene un diseño no experimental, el cual se basa en el análisis y descripción de los fenómenos que son parte de la investigación, mas no se hará su manipulación o experimentación con estos.

3.5. Método

Esta investigación usó el método dogmático y fenomenológico.

- Primeramente, el método dogmático permitió el estudio y análisis de las teorías, bases conceptuales y antecedentes relacionados con este tema de investigación.
- Luego, el método fenomenológico posibilitó la obtención de información que provenga del conocimiento y experiencia de diversos profesionales entrevistados.

3.6. Técnicas

La investigación empleó las siguientes técnicas:

- Técnica de observación y análisis documental, la que permitió analizar y procesar información que provenga de fuentes documentales, es decir, de libros, revistas, precedentes judiciales, entre otros.
- Técnica de entrevista, la que permitió analizar y procesar información que provenga del conocimiento y experiencia profesional de las personas entrevistadas.

3.7. Instrumentos

- Para la técnica de observación y análisis documental se empleó la ficha de observación y análisis documental, misma que viabilizó el análisis de información de corte documental y doctrinaria que provenga de las fuentes anteriormente mencionadas.
- Para la técnica de entrevista, se hizo uso de la guía de entrevista estructurada, la cual permitió recolectar la información que viertan los distintos especialistas y profesionales en la materia.

3.8. Población

La población por entrevistar estuvo conformada por la totalidad de abogados con experiencia, conocimientos y/o especialidad en derecho laboral y/o procesal laboral de Arequipa.

3.9. Muestra

La muestra está conformada por quince (15) abogados con experiencia no menor de cinco (5) años, conocimientos y/o especialidad en derecho laboral y/o procesal laboral de Arequipa.

3.10. Técnica de muestreo

La técnica de muestreo empleada para esta investigación es la no probabilística por conveniencia del investigador. Esta técnica permite la consecución de los objetivos propuestos de acuerdo con las posibilidades y recursos con los que cuenta el investigador. Asimismo, esta técnica es compatible con el enfoque cualitativo de la investigación, la cual se caracteriza por la flexibilidad y subjetividad.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. Presentación, análisis y discusión de resultados

Luego de haber realizado la presentación de los principales antecedentes, bases teóricas y posturas relacionadas con el derecho al trabajo y la jornada de trabajo a tiempo parcial en el Perú y en el derecho comparado, corresponde ahora hacer la presentación, análisis y discusión de los resultados derivados de la aplicación de los principales instrumentos de investigación.

En ese sentido y, como se señaló precedentemente en el capítulo metodológico, se realizó una serie de entrevistas a quince (15) profesionales con conocimiento, experiencia y/o especialidad en Derecho laboral en la ciudad de Arequipa, mismos que se detallan a continuación:

Código	Nombres y apellidos
E01	Diego Armando Navarrete Chávez
E02	Renato Paxi Oyareguren
E03	Fabiola C. Rojas Ortiz
E04	Percy Jesús Marquez Valderrama
E05	Ada Murillo Medrano
E06	Ana Fiorela Morales Villena
E07	Christian Fernando Vera Yucra
E08	Alfredo Delgado Flores
E09	Mario Jesús Rivera Pelaez
E10	Duban Cuadros Sosa
E11	Nelson Choque Uscamayta
E12	José Luis Corrales Cari
E13	María Santa del Carmen Manrique Villanueva
E14	S/D
E15	Miguel Ángel Málaga Rodríguez

Nota. Elaboración propia.

Los abogados entrevistados, como se señaló anteriormente, tienen conocimiento, especialidad y/o experiencia en el derecho laboral privado, lo cual permite que, desde la óptica de su conocimiento y experiencia en el ejercicio de la carrera, puedan aportar valiosos detalles acerca de su percepción del problema de investigación relacionado con la constitucionalidad

del régimen de trabajo a tiempo parcial y su vinculación con los principios y derechos de igualdad y no discriminación, lo cual enriquecerá el debate respecto de las posturas desarrolladas en el marco teórico y, además, permitirá una adecuada comparación con lo señalado en otros países de Latinoamérica con disposiciones similares a la de nuestro país.

En ese orden de ideas, corresponde hacer el análisis de los resultados, en función a cada objetivo de esta investigación.

4.1. Respetto del primer objetivo específico

Nuestra investigación tuvo como primer objetivo específico el “Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones”.

4.1.1. Análisis de las entrevistas

A continuación, se exponen las respuestas de los entrevistados a las preguntas formuladas, luego, se procede a su análisis.

Pregunta 1: ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

Tabla 1
Respuestas brindadas a la pregunta 1

Entrevistado	Respuesta
E01	Por la labor de las empresas: La necesidad de contar con flexibilidad laboral en términos de contratación y horarios reducidos que permitan cubrir requerimientos específicos para las empresas. Por el lado de los trabajadores: una opción laboral que permita contar con un ingreso y que otorgue flexibilidad para los estudios y vida personal.
E02	No, no lo podría describir. No conozco sobre la materia.
E03	Creo que se llegó a una conclusión que hay varias formas estimulantes como: la capacitación de un trabajador, la motivación y las actitudes del trabajador.
E04	Adaptabilidad a las necesidades del empleador y reducción de costos administrativos.

- E05 A mi entender, el trabajo a tiempo parcial fue reconocido e impulsado para flexibilizar y disminuir los costos del empleador.
- E06 La necesidad de flexibilidad laboral: La economía peruana en el trayecto del tiempo experimentó cambios significativos, lo que llevó a una mayor demanda de flexibilidad laboral. El trabajo a tiempo parcial es una buena opción para empleados y empleadores. La influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Jugando un papel importante en la regulación de trabajo a tiempo parcial en el Perú, el convenio 175 de la OIT, sobre trabajo a tiempo parcial estableció principios y directrices para esta modalidad. La evolución de la legislación laboral peruana: La legislación laboral peruana ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. La ley de Productividad y competitividad laboral aprobada en 1996 estableció las bases para la regulación del trabajo a tiempo parcial. La necesidad de proteger los derechos de los trabajadores: La regulación de trabajo a tiempo parcial en el Perú, también fue impulsado por la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. La Ley indica que cuentan con derecho a los beneficios laborales como gratificaciones y vacaciones.
- E07 Se encuentra regido por nulex laboral actualmente. El trabajo parcial deviene de la misma necesidad del trabajador y su disponibilidad de tiempo. Tres factores están directamente relacionados a sus necesidades.
- E08 Por la desigualdad de derechos laborales con el personal nombrado y permanente.
- E09 La evolución histórica se basó en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística - INEI, que analiza las características laborales de las personas. Con este se determinó la presencia de los trabajadores a tiempo parcial en los rubros de comercio, salud, educación y comunicaciones.
- E10 A raíz del COVID se denomina part-time o tiempo partido.
- E11 Flexibilidad laboral, reformas económicas.
-

- E12 1) La temporalidad; 2) La jornada laboral menos de cuatro horas diarias y no sobrepasar las 20 horas semanales; 3) La necesidad de trabajo para aquel sector que no puede cumplir con una jornada completa de trabajo.
- E13 Por ejercer una jornada inferior a comparación de otros que laboran a una jornada completa. La necesidad de formalizar a aquellos trabajadores que laboran menos de 8 horas diarias y/o que no sobrepasen las 20 horas semanales. Flexibilidad laboral.
- E14 Factores de tiempo, formalización y reconocimiento de derechos laborales.
- E15 Necesidad de formalizar la prestación de servicios en actividades económicas de corta duración, pero permanentes en el tiempo (ejemplo: espectáculos nocturnos, consultorías profesionales por horas). Necesidad de formalizar a los trabajadores que tienen otras actividades y trabajan por horas (estudiantes, madres solteras, etc.)

Nota. Elaboración propia.

4.1.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 1

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La flexibilidad laboral es el tema más recurrente en las respuestas de los entrevistados. Se menciona explícitamente en varias respuestas:

- Entrevistado 1: Necesidad de flexibilidad para empresas y trabajadores.
- Entrevistado 4: Adaptabilidad a las necesidades del empleador.
- Entrevistado 5: Flexibilización para disminuir costos del empleador.
- Entrevistado 6: Necesidad de flexibilidad laboral debido a cambios económicos.
- Entrevistado 11: Flexibilidad laboral.
- Entrevistado 13: Flexibilidad laboral.

Este consenso indica que la flexibilidad, tanto para empleadores como para trabajadores, ha sido un factor clave para el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú.

Opiniones Secundarias (Relevantes, pero menos frecuentes):

- Formalización del trabajo parcial: Los entrevistados 13, 14, 15 hablan de la necesidad de formalizar a los trabajadores que tienen jornadas reducidas, lo que incluye la formalización de derechos laborales y la prestación de servicios de corta duración.
- Protección de derechos laborales: Los entrevistados 6, 8 y 14 mencionan la necesidad de proteger derechos laborales, destacando la desigualdad frente a trabajadores de tiempo completo y la inclusión de beneficios sociales.
- Reducción de costos para empleadores: Entrevistados 4 y 5 se centran en cómo el trabajo a tiempo parcial reduce los costos administrativos y laborales para los empleadores.

Opinión minoritaria

- Impacto de la OIT y Legislación Internacional: El entrevistado 6 es el único en destacar la influencia del convenio 175 de la OIT.
- Impacto de Eventos Específicos como el COVID-19: El entrevistado 10 menciona el impacto del COVID en la terminología, algo que no aparece en otras respuestas.
- Encuestas y Datos Estadísticos: El entrevistado 9 se enfoca en el rol de encuestas del INEI, una perspectiva poco mencionada por otros.
- Factores Personales del Trabajador (Estilo de Vida): El entrevistado 7 habla de la necesidad personal del trabajador y su disponibilidad de tiempo, sin mayor desarrollo en otros casos.

Conclusión

La flexibilidad laboral emerge como el factor principal, visto tanto desde la perspectiva del empleador (adaptación a necesidades del negocio, reducción de costos) como del trabajador (compatibilidad con estudios, vida personal, etc.).

La formalización y los derechos laborales también se consideran importantes, aunque en menor medida, la necesidad de formalizar el trabajo parcial y garantizar derechos laborales básicos.

No obstante, como factores minoritarios se destacan las influencias internacionales, datos estadísticos y eventos recientes como la pandemia aparecen de forma aislada, lo que sugiere que no son vistos como factores fundamentales por la mayoría.

Este análisis muestra que el reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en Perú se entiende, en su mayoría, como una respuesta a la necesidad de adaptación y flexibilidad en el mercado laboral.

Pregunta 2: ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú con el de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

Tabla 2
Respuestas brindadas a la pregunta 2

Entrevistado	Respuesta
E01	La regulación a tiempo parcial en el Perú tiene una jornada menor de 4 horas diarias y/o menos de 24 horas semanales. Al superar este rango genera que nos encontremos ante una relación laboral convencional (tiempo completo). Así mismo, el Perú no reconoce el pago de CTS ni el derecho de vacaciones al cumplir este rango de tiempo. De acuerdo con la OIT, los trabajadores part-time deberían tener los mismos beneficios laborales que los full time. Actualmente la SUNAFIL se encuentra solicitando que los trabajadores part-time tengan 6 días de vacaciones al año.
E02	No lo sé. No conozco sobre la materia.
E03	El trabajo a tiempo parcial en nuestro país cuando la jornada laboral es menor a lo ordinario, nos encontramos frente a un contrato de trabajo atípico.
E04	El contrato a tiempo parcial en el Perú tiene mucha similitud con lo detallado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a que establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones laborales justas y equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.
E05	Nuestra normativa no contempla algunos derechos aprobados por la OIT que si han sido aplicados por otros países. En el Perú falta el impulso, para el cuidado y respeto de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.
E06	El trabajo laboral a tiempo parcial en Chile, Colombia y España. Los trabajadores tienen derecho a los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo, proporcional a su jornada laboral, realizando la comparación con otras jurisdicciones. Por otro lado,

realizando la comparación con las normativas internacionales vigentes, la OIT Convenio 175 establece que los trabajadores a tiempo parcial cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo. La mayoría de las jurisdicciones y normativas internacionales establecen que los trabajadores a tiempo parcial deben tener derecho a la seguridad social, la protección contra el despido y la igualdad de trato en relación con los trabajadores a tiempo completo.

- E07 Si comparamos con otros países de Latinoamérica, en el Perú, el trabajo en su gran mayoría es informal.
- E08 A que Perú solo otorga ciertos beneficios laborales a tiempo parcial, en otros países son más beneficios que se le otorga al tiempo parcial.
- E09 Las condiciones laborales en el Perú incluyen 8 horas de trabajo al día o un máximo de 48 horas por semana. Los empleados en el Perú tienen derecho a un descanso mínimo de 45 minutos para refrigerio.
- E10 Con el descuento respectivo de cantidad de horas reales y efectivas más descuentos de ley.
- E11 El tiempo parcial en otros países son aquellos cuyas jornadas de trabajo son menores a la jornada ordinaria.
- E12 En el Perú se aplica la normatividad laboral de contrato de trabajo a tiempo parcial por cuanto existe una formalidad legal establecida por ley y su reglamento, sin embargo, en otros países, si bien es cierto exista esta modalidad de trabajo, pero no tienen un debido control, más se contrata por la necesidad sobre todo de las empresas que la del propio trabajador. Hora trabajada, hora pagada como en el caso de Estados Unidos.
- E13 El trabajador a tiempo parcial, según el Reglamento de la Ley de Productividad y competitividad laboral D.S. 001-96-TR Perú, para trabajadores no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor. El trabajador a tiempo parcial en Estados Unidos es en base a la cantidad de horas trabajadas (menos de 35 horas semanales) en comparación de jornada completa que acumulan 40 horas o más por semana.

- E14 Mediante interpretación legislativa comparada con la legislación internacional, beneficios sociales en el régimen de trabajo a tiempo parcial, así como el método histórico.
- E15 En general el trabajo "part-time" se aplica en todo el mundo. En los países anglosajones al trabajador se le paga por hora y la exigencia de sus derechos o beneficios provienen de convenios colectivos y no hay estabilidad laboral. En los países latinos por lo general se establecen cantidades mínimas de horas laboradas para el pago de derechos y beneficios, como en el Perú.

Nota. Elaboración propia.

4.1.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 2

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La falta de equiparación de derechos laborales para los trabajadores a tiempo parcial en Perú es la opinión más recurrente entre los entrevistados. Se destaca que, a diferencia de otras jurisdicciones y las recomendaciones de la OIT, Perú no otorga los mismos beneficios que a los trabajadores a tiempo completo.

- Entrevistado 1: Perú no reconoce CTS ni vacaciones completas para trabajadores a tiempo parcial, a diferencia de la recomendación de la OIT.
- Entrevistado 4: Similitud parcial con la OIT, pero con limitaciones en la práctica.
- Entrevistado 5: Falta de impulso en Perú para respetar plenamente los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial.
- Entrevistado 6: En Chile, Colombia y España hay igualdad de derechos proporcional a la jornada, lo cual contrasta con Perú.
- Entrevistado 8: En otros países se otorgan más beneficios que en Perú.

El consenso es que Perú está rezagado en la implementación de derechos laborales para trabajadores a tiempo parcial en comparación con otros países y las directrices internacionales.

Opiniones Secundarias (Relevantes, pero Menos Frecuentes):

- Comparación con normativas internacionales y países específicos: Los entrevistados 6, 13 y 15 comparan directamente la normativa peruana con la de otros países como Chile,

Colombia, España y Estados Unidos. Se destaca que en estos países los derechos se otorgan de forma proporcional a la jornada laboral o están sujetos a convenios colectivos.

- La formalidad legal en el Perú: El entrevistado 12 señala que, aunque existe un marco legal en Perú, el control es limitado en comparación con otros países donde la contratación responde más a necesidades empresariales.
- Alta informalidad laboral en el Perú: El entrevistado 7 resalta que el problema principal en Perú es la informalidad laboral, lo cual impacta en la aplicación de la normativa.

Opinión minoritaria

Aspectos técnicos o específicos:

- El entrevistado 9 menciona condiciones laborales generales en Perú (horas de trabajo y descanso), sin enfocarse en la comparación internacional.
- El entrevistado 10 habla de descuentos legales sin profundizar en la comparación normativa.

Aspectos históricos y teóricos: El entrevistado 14 se centra en la interpretación legislativa y el método histórico, lo que es una perspectiva más académica y menos práctica.

Conclusión

La opinión mayoritaria indica que la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú es menos favorable para los trabajadores en comparación con otros países y con las normativas internacionales, especialmente las directrices de la OIT.

Aspectos Clave:

- Déficit en derechos laborales (CTS, vacaciones, beneficios sociales).
- Falta de implementación efectiva de estándares internacionales.
- Alta informalidad laboral que limita el impacto de la normativa existente.

Las perspectivas minoritarias, sin embargo, abordan detalles técnicos, históricos o comparaciones muy específicas que no dominan la discusión general.

Este análisis refleja una percepción general de que Perú necesita avanzar en la protección de derechos laborales para los trabajadores a tiempo parcial, tomando como referencia las prácticas internacionales más inclusivas.

4.2. Respetto del segundo objetivo específico

El segundo objetivo de la investigación es “Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.”

4.2.1. Análisis de las entrevistas

A continuación, se exponen las respuestas de los entrevistados a las preguntas formuladas, luego, se procede a su análisis.

Pregunta 3: ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Tabla 3
Respuestas brindadas a la pregunta 3

Entrevistado	Respuesta
E01	El principio de igualdad y no discriminación es correcto, pero debe aplicarse bajo un análisis en cada caso, dado que, deben ser medidas los iguales que cuenten con un rango igual o similar, pero el igualar dos situaciones distintas no es una búsqueda correcta de igualdad.
E02	Es una pregunta demasiado ambigua. Dicho principio es transversal a toda la legislación peruana. Mi percepción de este es similar a como funciona el derecho en el Perú.
E03	En nuestro país la igualdad de oportunidades nos permite a todas las personas desarrollar sus talentos de conformidad con sus aspiraciones y gozar de igualdad a las condiciones de trabajo.
E04	A mi opinión, en nuestro ordenamiento legal existe un Estado garantista respecto a la igualdad y no discriminación, debido a que existen entidades administrativas que velan por garantizar que el ciudadano tenga las mismas oportunidades de acceso al trabajo, de igual forma respecto a los ciudadanos con discapacidades. Finalmente, respecto a la igualdad salarial, la autoridad administrativa de trabajo a través de su propia normativa exige el trato equitativo de colaboradores que forman parte de la organización.
E05	En el Perú aún es difícil entender que todos somos iguales ante la ley; es por ello por lo que son necesarias la implementación de normas o

parámetros para la protección de los derechos y el trato igualitario de los trabajadores.

- E06 Aspectos positivos: El derecho laboral peruano cuenta con un marco legal que establece la igualdad y no discriminación en el trabajo; al igual la Constitución Política del Perú, el Código Civil y la Ley de Competitividad y Productividad laboral establecen principios y normas que protegen los derechos de los trabajadores y la no discriminación. Existen avances en la legislación que buscan la igualdad laboral para hombres y mujeres. el MTPE ha implementado acciones para promover la igualdad y no discriminación. Aspectos negativos: Es lamentable la falta de implementación de la norma, más aún cuando eso se encuentra establecida. Asimismo, la persistencia de la discriminación a distintos grupos es lamentable y un gran retroceso moral. La falta de recursos económicos, la complejidad del sistema judicial y la falta de información y apoyo pueden impedir que los trabajadores busquen justicia y protección.
- E07 No todos tienen las mismas oportunidades en el aspecto laboral. Con respecto a la discriminación en mi parecer que en el Perú existe discriminación, no todos pueden acceder a puestos laborales de importancia.
- E08 Es incierta, porque en la realidad si existe desigualdad y discriminación por distintos factores.
- E09 Esto es un derecho humano que establece que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera y sin discriminación, esto significa que todos los seres humanos tienen derecho a ser tratados con respeto en la vida civil, cultural, política, económica y social.
- E10 Que todos somos iguales frente a la ley, salvo disposición en contrario.
- E11 Dentro de la regulación laboral existen normas que razonablemente afectan el principio de igualdad y no discriminación.
- E12 El tema es muy complejo, ya que el sector laboral, refiriéndonos a gremios de sindicatos, trabajadores que él solo pedido o denuncia es un derecho que tiene que ser atendido por la autoridad administrativa

o poder judicial, cuando este requiere un análisis exhaustivo de los factores y condiciones que se requiere para poder acceder y determinar si existió o no desigualdad en su pretensión, es un tema de información que requiere la atención del Estado para poder llegar a los trabajadores y puedan tener conocimiento de la aplicación de este principio.

- E13 Que evidentemente en la realidad de los hechos, en comparación de la regulación laboral efectivamente existe normativa que afecta el principio de igualdad y no discriminación, la cual se debe analizar y enfocar de manera correcta la debida aplicación de este principio.
- E14 Es un derecho, principio reconocido en el artículo 26 de la Constitución, ningún trabajador debe ser discriminado por su condición económica, raza, sexo, religión u otro. A igual trabajo, igual salario.
- E15 En mi opinión la mayor vulneración al principio de no discriminación es la existencia de un 73% de informalidad laboral en el Perú, de cada 10 trabajadores solo 2 y medio tienen derechos laborales, eso es una gran discriminación.

Nota. Elaboración propia.

4.2.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 3

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La percepción mayoritaria es que, aunque existe un marco normativo que reconoce el principio de igualdad y no discriminación en Perú, su aplicación es deficiente en la práctica. Se destacan problemas como la discriminación en el acceso a empleos, desigualdad salarial y la falta de implementación efectiva de las leyes.

- El entrevistado 5 destaca que en el Perú aún es difícil entender que todos somos iguales ante la ley; se necesitan normas para proteger el trato igualitario.
- El entrevistado 6 sostiene que, si bien hay avances normativos, pero persisten la discriminación y la falta de implementación efectiva.

- El entrevistado 7 señala que en el Perú existe discriminación; no todos pueden acceder a puestos de importancia.
- El entrevistado 8 resalta la existencia de desigualdad y discriminación por diversos factores en la realidad laboral.
- El entrevistado 13 refiere que, aunque hay normativa, en la práctica se vulnera el principio de igualdad y no discriminación.
- El entrevistado 15 señala que la alta informalidad laboral es una forma de discriminación estructural, afectando a la mayoría de los trabajadores.

El consenso sugiere que la igualdad formal en las leyes no se traduce en igualdad real en el ámbito laboral.

Opiniones Secundarias (Relevantes, pero Menos Frecuentes):

Reconocimiento del marco normativo sólido:

- El entrevistado 4 reconoce un Estado garantista con normas y entidades que protegen la igualdad y no discriminación.
- El entrevistado 6 destaca tanto aspectos positivos (normas existentes) como negativos (deficiencias en la implementación).
- El entrevistado 14 resalta el respaldo constitucional al principio de igualdad, con énfasis en "a igual trabajo, igual salario".

Necesidad de Análisis Caso por Caso:

- El entrevistado 1 defiende que la igualdad debe aplicarse considerando las particularidades de cada caso, evitando tratar situaciones diferentes de la misma manera.
- El entrevistado 12 sostiene que la aplicación del principio requiere un análisis exhaustivo de cada situación, especialmente en casos judiciales o administrativos.

Opinión minoritaria

Perspectivas Jurídicas Abstractas:

- El entrevistado 2 considera la pregunta ambigua y ofrece una respuesta genérica sobre la transversalidad del principio en la legislación.
- El entrevistado 9 habla del principio como un derecho humano universal, sin profundizar en el contexto peruano.
- El entrevistado 10 brinda una respuesta formal y breve, indicando que todos somos iguales ante la ley "salvo disposición en contrario", sin mayor desarrollo.

Crítica a normas que afectan la igualdad:

- El entrevistado 11 señala que algunas normas laborales afectan el principio de igualdad, aunque no detalla ejemplos concretos.

Conclusión

Existe una fuerte percepción de que, en la práctica, el principio de igualdad y no discriminación no se aplica de manera efectiva en Perú, a pesar del marco normativo existente. Como aspectos clave, destacan los siguientes:

- Deficiencias en la implementación de la normativa, especialmente en la protección contra la discriminación en el empleo y la igualdad salarial.
- Desigualdad estructural vinculada a la informalidad laboral, considerada una forma de discriminación indirecta.
- Necesidad de fortalecer el acceso a la justicia laboral y mejorar la fiscalización del cumplimiento de las leyes.

Asimismo, las perspectivas minoritarias consisten en que, algunas respuestas abordan el tema de forma más abstracta o legalista, sin centrarse en la realidad del mercado laboral peruano.

Este análisis muestra un contraste entre el reconocimiento legal del principio de igualdad y su insuficiente aplicación en la práctica, lo cual es la preocupación central de la mayoría de los entrevistados.

Pregunta 4: ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y como cree que podrían ser abordados?

Tabla 4
Respuestas brindadas a la pregunta 4

Entrevistado	Respuesta
E01	Se identifica que no todos los trabajadores son iguales a otros debido a sus funciones, experiencia, capacidades, etc. Estudiando estos factores se determinará la existencia de discriminación. Podrían ser abordados en no contar con un planteamiento objetivo para los

- posibles casos de discriminación, otorgando total responsabilidad del principio de razonabilidad.
- E02 No conozco del tema.
- E03 Gracias a los cambios y avances producidos a nivel de la realidad política y social, las formas más evidentes o groseras de afectación al principio de igualdad.
- E04 A mi parecer, existe un vacío sobre el cálculo de la cuota de empleo a personas con discapacidad aplicable a los empleadores con actividad de alto riesgo. Si bien existe jurisprudencia que justifica no cubrir con la cuota de discapacidad, estos requisitos muchas veces son burocráticos e imposibles de cumplir por parte del empleador.
- E05 El demostrar el trato discriminatorio muchas veces es difícil para el trabajador, por lo que es necesario implementar métodos que faciliten ello. Una declaración jurada puede ser una opción.
- E06 Limitaciones: 1) Falta de definición clara de discriminación; 2) Insuficiente protección para grupos vulnerables; 3) Falta de mecanismos efectivos para denunciar y sancionar la discriminación; 4) Insuficiente capacitación y sensibilización; 5) Falta de datos y estadísticas. ¿Como abordar estas limitaciones? 1) Revisar y actualizar la normativa laboral y poner una definición clara y concisa de la discriminación; 2) Establecer mecanismos de protección para grupos vulnerables; 3) Crear un organismo especializado para abordar la discriminación; 4) Implementar programas de capacitación y sensibilización; 5) Recopilar y analizar datos y estadísticas.
- E07 Más que limitaciones, puedo opinar que nuestra normativa privilegia la inversión de empresas internacionales, las mismas que requieren mano de obra barata, lo que genera la desigualdad salarial.
- E08 Que no existe una directiva reglamentaria que sancione a los infractores. Se debe de crear un reglamento que sancione al momento y con un monto monetario.
- E09 El principio a la igualdad no es absoluto porque tiene límites que se evalúan a partir del principio fundamental a la igualdad, la misma que

se limita cuando se establece una diferenciación de trato que no tiene una justificación objetiva y razonable.

- E10 En el propio Estado que no reconoce como igual a sus propios servidores.
- E11 Las limitaciones están referidas a la regulación normativa, su abordaje sería a través de las reformas legislativas principalmente.
- E12 A través de capacitaciones y charlas que el propio Estado debe brindar a los trabajadores en general sobre la aplicación de este principio. Las sentencias del Poder Judicial ya han abordado estos temas a través de la solución de casos en forma individual pero no son vinculantes.
- E13 Las limitaciones están en su normativa y esto se puede abordar a través de las reformas legislativas.
- E14 No existe vacío, existe falta de cultura de cumplimiento de las normas sociolaborales por parte de los empleadores.
- E15 En mi opinión, cada vez más se amplían los regímenes laborales especiales y las normas especiales para determinados trabajadores, al final el régimen general será el minoritario.

Nota. Elaboración propia.

4.2.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 4

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La mayoría de los entrevistados coinciden en que existen limitaciones en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral. Las principales limitaciones mencionadas son:

- Falta de una definición clara de discriminación (Entrevistado 6).
- Insuficiente protección para grupos vulnerables (Entrevistado 6).
- Dificultad para demostrar el trato discriminatorio (Entrevistado 5).
- Vacíos en la regulación normativa que requieren reformas legislativas (Entrevistados 11 y 13).

- Falta de mecanismos efectivos para sancionar la discriminación (Entrevistado 8).

Estas opiniones reflejan una preocupación por la falta de claridad normativa, la necesidad de reformas legislativas, y la insuficiencia de mecanismos de protección y sanción.

Opinión minoritaria

Las opiniones minoritarias se enfocan en puntos específicos o en perspectivas menos compartidas:

- No hay un vacío normativo, sino falta de cultura de cumplimiento (Entrevistado 14).
- El principio de igualdad tiene límites justificados y razonables (Entrevistado 9).
- El problema radica más en la orientación de la normativa hacia intereses económicos que en limitaciones legales (Entrevistado 7).
- No conoce del tema (Entrevistado 2).

Estas opiniones difieren porque no señalan problemas en la normativa en sí, sino en su aplicación, interpretación, o contexto socioeconómico.

Conclusión

La tendencia principal se ve representada por la postura de que existe una percepción generalizada de que la normativa peruana tiene vacíos y limitaciones que afectan la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación. Se propone la reforma legislativa, la mejora en los mecanismos de denuncia y sanción, y la capacitación como formas de abordaje.

Como perspectiva alternativa, se tiene que algunos consideran que el problema no radica en la normativa misma, sino en factores externos como la falta de cultura de cumplimiento o en las limitaciones inherentes al principio de igualdad.

4.3. Respeto del tercer objetivo específico

El tercer objetivo específico de esta investigación es “Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.”

4.3.1. Análisis de las entrevistas

A continuación, se exponen las respuestas de los entrevistados a las preguntas formuladas, luego, se procede a su análisis.

Pregunta 5: ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Tabla 5
Respuestas brindadas a la pregunta 5

Entrevistado	Respuesta
E01	Limitaciones: En mi opinión, ninguna. Exclusiones: Los beneficios y la estabilidad laborales.
E02	Normalmente el trabajador termina realizando más horas de trabajo sin pago de horas extras. Esto se debe a que la mayoría de los trabajadores con esta modalidad son estudiantes o personas sin educación superior.
E03	El contrato de trabajo a tiempo parcial se debe celebrar por escrito. Todos los trabajadores tienen limitaciones tales como almorzar y cenar en el trabajo.
E04	A mi parecer la estabilidad laboral, conforme lo señala la propia norma, los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario.
E05	Las exclusiones principalmente son económicas y la protección adecuada frente a un despido.
E06	Limitaciones: 1) Jornada laboral reducida; 2) Remuneración proporcional; 3) Acceso limitado a beneficios laborales; 4) Derechos de sindicalización limitados. Exclusiones: 1) No tienen derecho a la estabilidad laboral; 2) No tienen acceso a la capacitación y desarrollo profesional; 3) No tienen derecho a la participación en la toma de decisiones; 4) No tienen acceso a los mismos beneficios de seguridad social.
E07	Tiempo, no son respetados, salario, derecho del trabajador, no hay normativa favorable.
E08	Beneficios laborales, bono de productividad.
E09	Cuando se viola el derecho a la igualdad en relación con los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, en empleo de

remuneraciones y estas limitaciones son la inseguridad laboral, la menor remuneración y las dificultades para ascender.

- E10 Que no tendrá la misma liquidación o pensión de jubilación.
- E11 Son referidos al no goce de todos los beneficios sociales de los trabajadores a tiempo completo, así como la falta de estabilidad laboral.
- E12 Que no tiene beneficios sociales por cuando no cumplen con los requisitos para tener derecho a percibir CTS y vacaciones, ya que para ello se requiere que cumplan más de cuatro horas diarias de trabajo.
- E13 No cuentan con estabilidad laboral. No gozan con todos los beneficios sociales en comparación con un trabajador de jornada completa. No tienen protección contra despido arbitrario.
- E14 Tienen derechos laborales recortados, dada la jornada laboral que asumen.
- E15 Si se trata de exclusiones respecto del régimen general, son conocidos: No tiene CTS, vacaciones (De acuerdo con el Convenio OIT tienen 5 días) y no tienen protección contra el despido arbitrario.

Nota. Elaboración propia.

4.3.1.1. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 5

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La mayoría de los entrevistados coinciden en que las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente están relacionadas con la falta de estabilidad laboral y el acceso limitado a beneficios sociales. Los aspectos más mencionados son:

- Falta de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario (Entrevistados 4, 5, 6, 11, 13, 15).
- Exclusión de beneficios sociales como CTS, vacaciones, y bonos de productividad (Entrevistados 1, 8, 12, 13, 15).

- Limitaciones económicas y salariales (Entrevistados 5, 9, 10, 14).
- Acceso limitado a la seguridad social y derechos de sindicalización (Entrevistado 6).

Estas respuestas reflejan una preocupación generalizada por la desigualdad de derechos entre los trabajadores a tiempo parcial y los de jornada completa, especialmente en lo referente a la protección laboral, la seguridad económica y los beneficios sociales.

Opinión minoritaria

Las opiniones minoritarias se enfocan en puntos específicos o en perspectivas menos compartidas:

- No hay limitaciones: El Entrevistado 1 menciona que no existen limitaciones, aunque reconoce la exclusión de beneficios y estabilidad laboral.
- Problemas específicos en la práctica, más que en la normativa: El Entrevistado 2 señala que el problema radica en la práctica de exigir más horas sin pago de horas extras, más que en la normativa en sí.
- Aspectos no relacionados directamente con la normativa: El Entrevistado 3 menciona limitaciones generales como la necesidad de celebrar contratos por escrito y restricciones en temas cotidianos (almorzar y cenar en el trabajo), que no son exclusivas de los trabajadores a tiempo parcial.

Conclusión

La tendencia principal se ve manifestada a través de la consideración de que existe un consenso claro en que la normativa peruana actual limita los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, especialmente en términos de protección contra el despido, acceso a beneficios sociales, y seguridad económica. Se evidencia una desigualdad estructural frente a los trabajadores de jornada completa.

Al margen de ello, algunos consideran que las limitaciones no están en la normativa misma, sino en su aplicación práctica o que, directamente, no existen limitaciones significativas (aunque esta última opinión es minoritaria).

Pregunta 6: En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Tabla 6
Respuestas brindadas a la pregunta 6

Entrevistado	Respuesta
E01	No respetan los principios constitucionales, pero se encuentran fundamentados en las necesidades que tiene cada trabajador en el ámbito laboral y personal, en los cuales la figura de laborar menos horas, en la situación particular que requiere en dicha etapa de su vida.
E02	Este principio en particular es regulado en el derecho laboral desde la fase de contratación, por lo que no guarda congruencia estudiar el mismo frente a las verdaderas limitaciones y riesgos del derecho laboral peruano.
E03	Todos tenemos los derechos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, etc. La no discriminación porque tanto varón y mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades.
E04	Si respetan mucho que el trabajador con contrato part-time, percibe los beneficios sociales siempre que para su percepción no se exige el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor, lo que permite percibir beneficios sociales de manera proporcional.
E05	No, debido a que, si bien es cierto es un trabajo parcial, el empleado cumple las funciones que le fueron encomendadas, por lo que debería tener los mismos beneficios económicos pero proporcional a la jornada. Así también la protección ante la desvinculación laboral.
E06	En mi opinión, las limitaciones y exclusiones que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en Perú no respetan completamente los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, ¿por qué? El principio de igualdad establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y tienen derecho a ser tratados de manera igualitaria, sin embargo, las limitaciones detalladas en el ítem 5 pueden ser consideradas discriminatorias. Estas diferencias en el trato pueden ser consideradas una violación del principio de igualdad. El principio de no discriminación: Establece que nadie puede ser discriminado por razones de raza, sexo, religión, opinión, condición

sexual o cualquier otra condición. Las limitaciones y exclusiones detalladas pueden ser consideradas una violación del principio de no discriminación.

- E07 No, porque genera brechas sociales y económicas.
- E08 No se respeta.
- E09 No se respeta, por lo tanto, las limitaciones y restricciones que afectan al desarrollo del trabajo que suelen abarcar el alcance, el tiempo, el costo, también los riesgos y, sobre todo, la calidad.
- E10 No se respeta porque en el futuro la ancianidad es igual para todos.
- E11 Razonablemente pueden existir diferencias en situaciones distintas, pero estas a mi opinión no deberían ser tan extremas una de otra.
- E12 Según mi opinión no se respetan dichos principios porque deberían tener los mismos derechos al igual que los trabajadores que laboran a jornada completas y de acuerdo con la remuneración que perciben.
- E13 No se estaría aplicando una igualdad y no discriminación, puesto que no cuentan con los mismos derechos y protección que un trabajador de jornada completa.
- E14 Si respetan los principios constitucionales, siempre y cuando se cumpla la jornada y el número de horas y no sea un fraude a la ley o simulaciones de un part-time cuando en realidad laboran más horas de las debidas.
- E15 Como he dado mi opinión, me parece que los trabajadores informales y, por ejemplo, los de misma empresa están en peor situación, por lo cual los discriminados serían estos y no aquellos.

Nota. Elaboración propia.

4.3.1.2. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 6

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La mayoría de los entrevistados consideran que las limitaciones y exclusiones que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en Perú NO respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Los argumentos principales son:

- Violación del principio de igualdad: Se argumenta que estas limitaciones generan diferencias injustificadas en el trato entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo (Entrevistados 5, 6, 7, 9, 12, 13).
- Brechas sociales y económicas: Las diferencias en derechos y beneficios profundizan desigualdades en el ámbito laboral (Entrevistados 7, 9).
- Falta de protección adecuada: La ausencia de derechos equivalentes, como la protección contra el despido arbitrario o beneficios sociales, es vista como discriminatoria (Entrevistados 6, 12, 13).
- Impacto en el futuro: Se menciona que las desigualdades actuales afectan derechos fundamentales como la pensión en la vejez (Entrevistado 10).

Opinión minoritaria

Las opiniones minoritarias consideran que sí se respetan los principios constitucionales, aunque con matices:

- Diferencias justificadas: Algunos argumentan que las diferencias en derechos están fundamentadas en la naturaleza misma del trabajo a tiempo parcial, por lo que no se consideran discriminatorias (Entrevistados 1, 4, 11, 14).
- Contexto específico: El Entrevistado 15 sugiere que los verdaderamente discriminados son los trabajadores informales o en peores condiciones, no los trabajadores a tiempo parcial.
- Condiciones razonables: Se respeta la igualdad siempre que no haya fraude a la ley, como la simulación de contratos part-time cuando en realidad se trabaja más horas (Entrevistado 14).

Conclusión

Existe un consenso mayoritario en que las limitaciones y exclusiones para los trabajadores a tiempo parcial no se alinean con los principios de igualdad y no discriminación, ya que generan desigualdades injustificadas en derechos y beneficios laborales.

Sin embargo, una minoría considera que estas diferencias están justificadas por la naturaleza del trabajo a tiempo parcial y, por lo tanto, no constituyen una violación de los principios constitucionales, siempre que se respeten ciertos límites legales y contractuales.

Pregunta 7: En su opinión, ¿cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Tabla 7
Respuestas brindadas a la pregunta 7

Entrevistado	Respuesta
E01	La flexibilidad para ambas partes, para los trabajadores que requieren un empleo que les permita contar con mayor tiempo para sus actividades personales y la empresa que requiere el cumplimiento de ciertas necesidades laborales que no se encuentran acopladas para un puesto a tiempo completo, porque brindar esta opción laboral es permitirle a la empresa ganar mayores contrataciones y a los trabajadores contar con mayores opciones de empleo.
E02	En teoría, todos. En la práctica, el Estado ignora la situación laboral de los trabajadores a tiempo parcial porque los emplea un 70% de empresas informales. Por ende, no se trata de determinar si se aplican los principios en la regulación, sino en hacer efectiva dicha regulación.
E03	Bajo esta línea, los principios del derecho del trabajo es un proceso de constitucionalización, los principios de derecho a trabajo, no porque fomentan ventajas económicas, sino porque son una exigencia de la justicia.
E04	Fomento del empleo y la inserción laboral.
E05	En este caso, en mi opinión, el Estado prioriza al empleador.
E06	Fundamentos económicos: 1) Flexibilidad laboral; 2) Reducción de costos; 3) Fomento del empleo; Valores sociales: 1) Conciliación trabajo - familia; 2) Inclusión social; 3) Calidad de vida - Principios jurídicos: 1) Principio de autonomía de la voluntad; 2) Principio de igualdad; 3) Principio de protección del trabajador.
E07	La mecánica del mercado (oferta y demanda).
E08	No querer reconocer más beneficios. No tener personal nombrado y/o permanente.
E09	Siendo un contrato, como acuerdo laboral donde se establece una jornada de trabajo inferior a la de un contrato a tiempo completo, por lo tanto, el empleador no puede reducir la jornada y el salario de forma unilateral.

- E10 La explotación laboral porque en menos tiempo le hace producir lo mismo que una jornada normal.
- E11 Flexibilidad laboral, forma de abordar la economía.
- E12 La disponibilidad de tiempo del trabajador de sus otras obligaciones como en el caso de los estudiantes que a la vez estudian y trabajan, la escasez de fuentes de trabajo, el costo social que genera al empleador contratar a un trabajador a tiempo parcial.
- E13 Oportunidad de trabajo, flexibilidad laboral, formalidad de puestos de trabajo.
- E14 Es la realidad de los trabajadores que no pueden laborar una jornada completa.
- E15 Se prioriza la primacía de la realidad para diferenciar una prestación de servicios de poco tiempo de duración frente a otra más prolongada, pero el criterio para la asignación de más o menos derechos es arbitrario, en todo caso, la asignación de derechos debe ser proporcional a las horas laboradas, no ser más o menos de 24 horas a la semana.

Nota. Elaboración propia.

4.3.1.3. Análisis de las respuestas brindadas a la pregunta 7

Luego de leídas las respuestas brindadas por los expertos, se procede a analizarlas de la siguiente forma:

Opinión mayoritaria

La mayoría de los entrevistados coinciden en que el Estado prioriza la flexibilidad laboral y el fomento del empleo como fundamentos para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial. Los argumentos principales son:

- Flexibilidad laboral: Se considera un principio clave, tanto para el empleador como para el trabajador, permitiendo adaptar la jornada laboral a las necesidades de ambos (Entrevistados 1, 6, 11, 13).
- Fomento del empleo e inserción laboral: La regulación de los contratos a tiempo parcial busca aumentar las oportunidades de trabajo, especialmente para personas que no

pueden trabajar a tiempo completo, como estudiantes o quienes tienen otras responsabilidades (Entrevistados 4, 6, 12, 13).

- Autonomía de la voluntad: El derecho a pactar libremente las condiciones del contrato laboral, dentro de los límites legales (Entrevistado 6).
- Inclusión social y conciliación trabajo-familia: Se busca facilitar la participación de diversos grupos en el mercado laboral, promoviendo un balance entre la vida personal y profesional (Entrevistado 6).

Opinión minoritaria

Las opiniones minoritarias expresan críticas más directas hacia la regulación actual:

- Prioridad al empleador o intereses económicos: Algunos consideran que la normativa favorece desproporcionadamente al empleador, reduciendo costos laborales a expensas de los derechos de los trabajadores (Entrevistados 5, 8, 10).
- Explotación laboral: Se argumenta que la regulación permite condiciones que podrían ser explotadoras, exigiendo la misma productividad en menos tiempo sin la debida compensación (Entrevistado 10).
- Crítica a la falta de aplicación efectiva de la normativa: Se señala que el problema no es tanto la normativa en sí, sino su falta de implementación en la práctica, especialmente en el sector informal (Entrevistado 2).

Conclusión

La mayoría coincide en que el Estado busca fomentar la flexibilidad laboral y el empleo, considerando estos contratos como herramientas útiles para adaptarse a la realidad económica y social del país.

No obstante, un sector minoritario critica que esta flexibilidad puede derivar en precarización laboral, donde los derechos de los trabajadores quedan relegados en favor de los intereses empresariales.

4.4. Discusión de resultados

4.4.1. Sobre el primer objetivo específico

Como se señaló en la investigación, el primer objetivo de la investigación fue “Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones”.

Al respecto, podemos señalar que, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana ha estado estrechamente vinculado con la evolución del derecho laboral en general, el cual surge como una respuesta a las desigualdades inherentes en las relaciones laborales tradicionales tras la Revolución Industrial. Inicialmente, el marco normativo peruano se centró en regular el trabajo a tiempo completo, considerando que las relaciones laborales tradicionales predominaban en el contexto económico del país.

La introducción del trabajo a tiempo parcial en la normativa peruana se produjo principalmente en la década de 1990, en un contexto de reformas orientadas hacia la flexibilización del mercado laboral debido a la crisis económica de ese periodo. La necesidad de adaptación a las demandas del mercado global y la búsqueda de mayor competitividad motivaron la implementación de normativas que permitieran modalidades laborales más flexibles. Sin embargo, estas reformas también trajeron consigo una reducción en la protección de ciertos derechos laborales, lo cual se refleja en la actual diferenciación de beneficios entre trabajadores a tiempo parcial y completo.

El análisis de las entrevistas revela que la flexibilidad laboral es el factor predominante que motivó el reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en el Perú. Esta flexibilidad es vista desde dos perspectivas:

- Perspectiva del empleador: Se destaca la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y de reducir costos operativos, como lo mencionan los entrevistados 4 y 5.
- Perspectiva del trabajador: Se reconoce la posibilidad de compatibilizar el trabajo con otras responsabilidades, como estudios o cuidado familiar, lo cual fue resaltado por el entrevistado 7.

Además, la formalización del empleo parcial y la protección de derechos laborales emergen como factores relevantes, aunque menos frecuentes. Existe una preocupación por garantizar que los trabajadores a tiempo parcial no queden desprotegidos frente a la legislación laboral, especialmente en lo que respecta a beneficios sociales y seguridad laboral.

Tabla 8
Comparación de los regímenes laborales de tiempo completo y tiempo parcial en el ordenamiento jurídico laboral peruano

Aspecto	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
---------	-----------------	----------------

Definición	Contrato con jornada completa conforme a ley	Contrato con jornada reducida (<4h/día o <24h/semana)
Jornada máxima	8 horas/día o 48 horas/semana	Menos de 4 horas/día o 24 horas/semana
Beneficios sociales	Sí, completos	Limitados (no todos aplican)
Protección contra despido arbitrario	Sí, después del periodo de prueba	No aplica plenamente
Remuneración mínima	Sí, al menos RMV (S/1130)	Proporcional a horas trabajadas
Vacaciones	30 días/año	Limitadas o no garantizadas
Horas extras	Permitidas, con recargos	Solo en casos excepcionales
Requisitos del contrato	Puede ser verbal o escrito	Obligatoriamente escrito y registrado
Protección CTS	Sí	No aplica en general
Regulación específica	Regulación dispersa y compleja	Regulación ambigua e interpretativa

Nota. Elaborado a partir de Neves (2016).

Luego, al comparar la legislación peruana con el derecho internacional y otras jurisdicciones, se evidencian importantes diferencias. La mayoría de los entrevistados coincide en que el Perú está rezagado en la implementación de derechos laborales para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con países como Chile, Colombia y España, donde se otorgan beneficios proporcionales a la jornada laboral.

Tabla 9
Comparación del régimen laboral de tiempo parcial en el ordenamiento peruano en relación a otros países analizados

Aspecto	Perú	Chile	México	Colombia
Definición	Contrato con jornada reducida (<4h/día o <24h/semana)	Contrato con jornada parcial explícita (hasta 30h/semana)	No hay definición específica, aplica marco general	Menor jornada que la completa, sin restricción de derechos
Jornada máxima	Menos de 4 horas/día o 24 horas/semana	Hasta 10 horas/día continuas	Flexible, según acuerdo	Desde 4 horas/día

Beneficios sociales	Limitados a todos aplican)	(no Sí,	Deberían ser Sí,
Protección contra despido arbitrario	No aplica plenamente	Sí	proporcionales
Remuneración mínima	Proporcional a horas trabajadas	Proporcional al ingreso mínimo mensual	Depende del Proporcional
Vacaciones	Limitadas o no garantizadas	Sí	No reguladas Sí
Horas extras	Solo en casos excepcionales	Permitidas y reguladas	No reguladas Sí
Requisitos del contrato	Obligatoriamente escrito y registrado	Formalizado con reglas claras	Basado en Aplica régimen
Protección CTS	No aplica en general	Sí	No claramente Sí
Regulación específica	Regulación ambigua e interpretativa	Sí, clara y sistematizada en el Código del Trabajo	No hay Sí, basada en
			regulación igualdad normativa

Nota. Elaborado a partir de Organización Internacional del Trabajo (2025).

- Influencia de la OIT: Aunque el Convenio 175 de la OIT (1994) establece principios para la igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial y completo, su impacto en la legislación peruana ha sido limitado. Solo algunos expertos (como el entrevistado 6) destacan su relevancia.
- Derechos Laborales y Beneficios: En jurisdicciones como Chile, los trabajadores a tiempo parcial tienen acceso a la mayoría de los beneficios laborales, ajustados de forma proporcional. En contraste, en el Perú existen restricciones significativas, como la exclusión de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y limitaciones en el acceso a vacaciones completas.
- Formalización e Informalidad: La alta tasa de informalidad en el mercado laboral peruano también limita la efectividad de la normativa vigente. A diferencia de otros

países, donde existen mecanismos más robustos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en el Perú la fiscalización y el control son menos rigurosos.

Los resultados de esta investigación ponen en evidencia una tensión entre la necesidad de flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Mientras que la flexibilidad ha facilitado la adaptación a contextos económicos cambiantes, también ha contribuido a la precarización del trabajo a tiempo parcial, especialmente en lo que respecta a la falta de equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo.

Asimismo, la comparación internacional sugiere que es posible lograr un equilibrio entre flexibilidad y protección de derechos. Modelos como el chileno demuestran que se pueden implementar regulaciones que garanticen la igualdad de trato sin comprometer la competitividad del mercado laboral.

Finalmente, la necesidad de reformas legislativas que armonicen la normativa nacional con los estándares internacionales de la OIT y las mejores prácticas comparadas es un aspecto clave que se desprende de este análisis. Esto no solo mejoraría la protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, sino que también contribuiría a la formalización del empleo y a la reducción de la informalidad laboral en el Perú.

Todo ello nos permite concluir destacando que, el trabajo a tiempo parcial en el Perú ha evolucionado como una respuesta a las necesidades de flexibilidad del mercado laboral, pero su regulación actual presenta importantes deficiencias en cuanto a la protección de derechos laborales. Las experiencias internacionales y las directrices de la OIT ofrecen modelos que podrían inspirar reformas para garantizar un trato más equitativo. El reto para la legislación peruana es encontrar un equilibrio entre la flexibilidad necesaria para la competitividad económica y la garantía de derechos laborales fundamentales para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual.

4.4.2. Sobre el segundo objetivo específico

Como se señaló en la investigación, el segundo objetivo de la investigación fue “Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites”.

El principio de igualdad y no discriminación es un pilar fundamental del derecho laboral peruano, consagrado en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano, como los convenios de la OIT. Este principio

implica que todas las personas deben recibir un trato igual en condiciones similares, sin distinción alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión política, origen social, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

Desde una perspectiva normativa, el derecho laboral peruano establece mecanismos para proteger este principio, incluyendo la prohibición de prácticas discriminatorias en el acceso al empleo, la igualdad salarial por trabajo de igual valor y la protección de grupos vulnerables. Sin embargo, la efectividad de estas disposiciones enfrenta desafíos significativos en su implementación.

El análisis de las entrevistas revela una percepción mayoritaria de que, si bien existe un marco normativo robusto que reconoce el principio de igualdad y no discriminación, su aplicación efectiva es deficiente. Las principales limitaciones identificadas son:

- Falta de una definición clara de discriminación: Algunos entrevistados (como el n.º 6) señalan que la normativa peruana carece de una definición precisa de lo que constituye discriminación en el ámbito laboral, lo que dificulta su identificación y sanción.
- Insuficiente protección para grupos vulnerables: Se destaca la debilidad en la protección de ciertos colectivos, como mujeres, personas con discapacidad, comunidades indígenas y minorías sexuales (entrevistado N.º 8).
- Dificultad para demostrar el trato discriminatorio: La carga de la prueba suele recaer en el trabajador, lo cual es complicado en contextos donde la discriminación puede ser sutil o indirecta (entrevistado N.º 5).
- Vacíos normativos y necesidad de reformas: Existe consenso en que es necesario actualizar la legislación laboral para abordar nuevas formas de discriminación y fortalecer los mecanismos de protección (entrevistados N.º 11 y 13).
- Falta de mecanismos efectivos de fiscalización y sanción: Las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas laborales carecen de recursos o capacidad suficiente para garantizar la igualdad efectiva (entrevistado N.º 15).

Aunque la opinión mayoritaria resalta las deficiencias en la aplicación del principio de igualdad, existen perspectivas minoritarias que matizan este diagnóstico:

- Reconocimiento de un marco normativo sólido: Algunos entrevistados (como el N.º 4) consideran que el problema no radica en la normativa en sí, sino en la falta de cultura de cumplimiento y en la debilidad institucional.

- Igualdad relativa y límites justificados: El entrevistado N.º 9 argumenta que ciertos límites a la igualdad pueden estar justificados por razones de eficiencia o necesidades específicas del mercado laboral.
- Influencia de factores socioeconómicos: Se menciona que la alta informalidad laboral en el Perú constituye una forma de discriminación estructural que limita el acceso a derechos laborales (entrevistado N.º 15).

El contraste entre la igualdad formal reconocida en las leyes y la desigualdad real en la práctica refleja una brecha significativa en el derecho laboral peruano. Aunque existen normas que prohíben la discriminación, la falta de definiciones claras, mecanismos de fiscalización efectivos y una cultura institucional fuerte dificultan su aplicación.

Además, la discriminación indirecta y estructural, asociada a factores como la informalidad laboral, la brecha salarial de género y la falta de oportunidades para ciertos grupos, plantea desafíos que van más allá del ámbito puramente legal. Esto sugiere la necesidad de un enfoque multidimensional que combine reformas normativas, fortalecimiento institucional y políticas públicas inclusivas.

Todo ello permite concluir destacando que:

- El principio de igualdad y no discriminación está formalmente reconocido en el derecho laboral peruano, pero su aplicación efectiva enfrenta importantes limitaciones.
- Existen deficiencias en la definición normativa de la discriminación, así como vacíos legales que requieren reformas.
- La falta de mecanismos efectivos de fiscalización y la debilidad institucional limitan la protección de los derechos laborales.
- La alta informalidad laboral contribuye a la desigualdad estructural, afectando especialmente a los grupos más vulnerables.

El régimen a tiempo parcial vs. La jornada de tiempo completo

A la hora de hacer el análisis de la igualdad de las condiciones que deben existir entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, se debe tomar en cuenta la aplicación de los siguientes principios del derecho laboral:

- El principio de igualdad y no discriminación.
- El principio de primacía de la realidad.
- El principio *pro operario* o de favorabilidad al trabajador.

- El principio de presunción de laboralidad.

En ese contexto, a la hora de determinar si realmente un trato diferenciado o discriminatorio respecto de los trabajadores a tiempo parcial, surge una serie de cuestionamientos que podrían prever una suerte de “discriminación inversa” respecto de la equidad de ciertos beneficios entre trabajadores de una y otra jornada:

Sobre la “igualdad” en el reconocimiento de beneficios sociales

Como se ha podido ver a lo largo de la tesis, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, gozan, en igual medida, de algunos beneficios sociales y laborales, tales como el acceso al seguro de salud, las licencias laborales, la remuneración (de carácter proporcional), descanso semanal obligatorio semanal y descanso remunerado en feriados nacionales, la asignación familiar, seguro social y pensiones, participación en utilidades (de forma proporcional), gratificaciones, descanso vacacional (aunque en aplicación del Convenio 52 de la OIT (1936)), tiempo de refrigerio (en el caso de horario corrido o ininterrumpido y este coincida con los horarios regulares de desayuno, almuerzo o cena).

En ese sentido, un análisis simple podría determinar que, en principio, existiría una suerte de privilegio o diferencias de trato que benefician al trabajador de jornada parcial (quien, recibe los mismos derechos y beneficios del trabajador a tiempo completo, a pesar de laborar menos horas). Sin embargo, esto no es así, pues, un argumento así contiene una confusión conceptual importante respecto de los principios de igualdad y no discriminación en el Derecho del Trabajo y sus finalidades constitucionales:

- La igualdad no se refiere a trato idéntico, sino a trato justificado en función de diferencias relevantes: El principio de igualdad y no discriminación, recogido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú (1993), así como en normas internacionales (por ejemplo, el Convenio 111 de la OIT), no exige un tratamiento idéntico para todos los trabajadores, sino un tratamiento equitativo. Esto implica que las diferencias de trato solo son válidas si responden a una justificación objetiva y razonable, y no a un prejuicio o a un criterio arbitrario o desproporcionado. Por lo tanto, no se considera discriminación el hecho de que dos trabajadores con diferentes jornadas reciban iguales beneficios si el beneficio tiene un fundamento de carácter universal o indisponible.
- El trabajo parcial no puede justificar *per se* una restricción de derechos fundamentales o indisponibles: En el Derecho del Trabajo rige el principio de irrenunciabilidad de

derechos (art. 26 de la Constitución), por lo que ciertos derechos básicos no pueden limitarse por el solo hecho de laborar menos horas. Por ejemplo, la protección contra el despido arbitrario, la compensación por tiempo de servicios (CTS), y la seguridad social en salud y pensiones no deben depender únicamente del tiempo laborado, pues son derechos fundamentales de los trabajadores.

- La ley debe partir de la presunción de universalidad de ciertos derechos, salvo que exista una razón proporcional que justifique su restricción. Si no se puede justificar razonablemente por qué un trabajador a tiempo parcial no tiene CTS, pero sí otro que trabaja unas horas más, entonces estamos frente a una discriminación indirecta.
- No hay discriminación inversa hacia el trabajador a tiempo completo: La tesis de la supuesta “discriminación inversa” (es decir, que el trabajador a tiempo completo es el discriminado por recibir los mismos derechos que uno parcial) carece de sustento jurídico porque los derechos laborales no se otorgan como retribución exclusiva del tiempo, sino como garantías mínimas para proteger la condición de persona trabajadora. Asimismo, la jornada no es el único factor relevante para el otorgamiento de derechos. La relación de dependencia, subordinación y la necesidad de protección del trabajador son más determinantes. Finalmente, no hay agravio ni lesión al trabajador a tiempo completo si el trabajador parcial accede a ciertos beneficios, porque no se les reduce nada a ellos, ni se afecta su situación jurídica. Solo se amplía la protección a otro grupo históricamente precarizado.
- Principios de favorabilidad y primacía de la realidad: El principio pro operario o de favorabilidad (art. 26 de la Constitución Política) establece que, ante situaciones de duda o conflicto, debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador. Siendo así, la primacía de la realidad implica que, si un trabajador parcial tiene en los hechos condiciones que lo hacen tan dependiente o vulnerable como uno de jornada completa, el derecho debe protegerlo en forma proporcional, pero sin exclusión de derechos fundamentales.

En ese sentido, no hay discriminación hacia el trabajador a tiempo completo si el trabajador a tiempo parcial accede a ciertos beneficios. El principio de igualdad no se viola cuando se otorgan derechos equitativos, sino cuando se priva injustificadamente a un grupo vulnerable —como ocurre con algunos trabajadores a tiempo parcial que, pese a tener vínculo laboral y cumplir funciones reales y necesarias, son excluidos del acceso a beneficios sin justificación proporcional (la protección contra el despido arbitrario y la CTS).

Sobre los días de descanso

Otro argumento que podría considerarse en un escenario de una “discriminación inversa” o desequilibrio tiene que ver con el hecho de que tanto el trabajador a tiempo parcial, como el de tiempo completo, tienen el derecho a gozar de un día de descanso semanal, aún a pesar de que este último ha laborado 48 horas semanales y aquel solo la mitad de tiempo. No resultaría “justo” que un trabajador a tiempo completo, quien ha trabajado más que un trabajador a tiempo parcial, tenga el mismo tiempo de descanso semanal que él.

Este tipo de argumento, aunque comprensible desde una lógica aritmética, pierde fuerza cuando se aplica el marco constitucional, internacional y protector del Derecho del Trabajo, por las siguientes razones:

- El derecho al descanso semanal es un derecho fundamental, no una contraprestación puramente proporcional: El descanso semanal obligatorio no es un beneficio otorgado “en proporción matemática” al número de horas trabajadas, sino que responde a la necesidad biológica, social y familiar del ser humano trabajador, y está reconocido como derecho fundamental en la Constitución peruana (art. 25 y 26), así como el Convenio 14 (1921) y 106 (1957) de la OIT, que establecen un mínimo de un día de descanso semanal, y que el descanso debe ser uniforme y efectivo, sin distinción por el tiempo trabajado. Entonces, el objetivo del descanso no es “premiar” el mayor esfuerzo, sino proteger la salud física y mental del trabajador, sea cual sea la duración de su jornada.
- No se genera discriminación porque no hay privación ni agravamiento para el trabajador de jornada completa: Un punto central es que no se viola el principio de igualdad cuando se otorgan los mismos derechos a trabajadores en situaciones distintas, si se trata de derechos fundamentales indisponibles. El trabajador de jornada completa no pierde nada porque el parcial también descansa. No hay reducción, perjuicio ni privación de su derecho. El reclamo por supuesta “desproporcionalidad” se sostiene en una visión mercantil del trabajo, incompatible con el carácter tuitivo del Derecho Laboral. El trabajo no puede ser tratado como una simple compraventa de tiempo. El trabajador no es una mercancía, sino una persona que necesita una protección mínima. En ese sentido, debe aplicarse el principio *pro operario* el cual señala que toda situación, conflicto o incertidumbre que afecte al trabajador, debe ser resuelta, interpretada y aplicada considerando el criterio más favorable para el trabajador. Por ende, mientras que el goce del descanso semanal obligatorio por parte del trabajador a tiempo parcial no afecte o

lesione un derecho del trabajador a tiempo completo, esta se encuentra debidamente justificada.

- Trato igualitario en descanso no vulnera la equidad, sino que la protege: El principio de igualdad real obliga a proteger especialmente a quienes, como los trabajadores parciales, están en condiciones estructuralmente más vulnerables y suelen estar sometidos a formas precarias o flexibles de empleo. El principio de favorabilidad exige que en caso de duda, se opte por proteger más, no menos, y esto incluye mantener el descanso semanal incluso en jornadas reducidas. El principio de primacía de la realidad también reconoce que muchos trabajadores a tiempo parcial lo son solo formalmente, pero tienen múltiples jornadas fragmentadas o turnos variables que los agotan igual o más que una jornada convencional. Adoptar un criterio distinto significaría desconocer el contexto de vulnerabilidad de quienes se encuentran en el régimen de tiempo parcial (sería como considerar que no es “justo” que existan políticas que promuevan la inclusión o trabajo de personas con discapacidad o socialmente marginadas respecto de quienes no padecen tales discapacidades).
- Las comparaciones cuantitativas pueden ocultar discriminaciones estructurales: Intentar resolver la equidad a partir de cálculos estrictos de horas puede ser engañoso. Por ejemplo, muchos trabajadores parciales trabajan en horarios fraccionados, nocturnos o con jornadas móviles, lo cual impacta negativamente su salud y vida familiar. En la práctica, el trabajador parcial a menudo no puede acceder a un segundo empleo que complemente sus ingresos, debido a la precariedad y flexibilidad que caracteriza su modalidad. Siendo así, excluir al trabajador parcial de un día de descanso solo por trabajar menos horas sería precisamente lo discriminatorio y desproporcionado.

Reconocer el derecho al descanso semanal a todos los trabajadores, sin distinción por jornada, es una exigencia constitucional e internacional de dignidad humana y de justicia laboral. No se trata de una medida desequilibrada, sino de una aplicación equitativa y mínima de protección social. Por lo tanto, no se puede hablar de discriminación contra el trabajador a tiempo completo, porque el derecho al descanso no se calcula por horas trabajadas, sino que obedece a una garantía universal del trabajo digno. Lo contrario equivaldría a relativizar derechos fundamentales según el tiempo de trabajo, lo cual atentaría contra la dignidad de la persona, eje del derecho constitucional laboral.

Sobre el goce de la asignación familiar y seguro social

Otro punto de observación suele venir de la mano de la “igualdad” respecto de beneficios tales como la asignación familiar y el seguro de salud, los cuales se calculan como un porcentaje respecto de la Remuneración Mínima Vital y no sobre el monto real que corresponde a la remuneración del trabajador (la cual es menor en el trabajador a tiempo parcial, debido a que la remuneración es proporcional a las horas trabajadas, lo cual da la impresión que comparativamente el trabajador a tiempo parcial percibe por este beneficio el doble que el trabajador de jornada ordinaria).

Este cuestionamiento plantea una vez más una lógica aritmética de proporcionalidad simple que puede parecer razonable a primera vista, pero que resulta insuficiente e inadecuada en el marco del Derecho del Trabajo, especialmente cuando se trata de beneficios vinculados a la protección de la familia y los derechos fundamentales, en razón a los siguientes puntos:

- La Asignación Familiar no es una contraprestación por horas trabajadas: La Asignación Familiar (AF), regulada por la Ley N.º 25129 (1989) y el D.S. N.º 035-90-TR (1990), tiene una finalidad claramente social: proteger al trabajador con cargas familiares, y no retribuir el tiempo trabajado. Se trata de un beneficio de carácter asistencial, vinculado al derecho constitucional a la protección de la familia (art. 4 de la Constitución) y del trabajo digno (art. 23 y 26). Por lo tanto, no es un “premio proporcional”, sino un derecho derivado de la condición del trabajador como sustento de familia.
- La diferencia de jornada no justifica una diferencia en el beneficio: Si el fundamento de la AF es el número de hijos menores bajo responsabilidad, entonces el hecho de que un trabajador trabaje menos horas no implica que su necesidad de apoyo familiar sea menor. De hecho, el trabajador a tiempo parcial suele percibir menores ingresos mensuales, por lo que la AF tiene mayor impacto como garantía mínima de suficiencia económica, entonces, reducirle la AF por trabajar menos horas implicaría un trato desigual respecto a la finalidad de la norma: la protección de la familia del trabajador. Si el beneficio se redujera en función del tiempo trabajado, se discriminaría a los hijos de trabajadores a tiempo parcial, lo que afectaría el principio del interés superior del niño.
- No hay privilegio ni injusticia: se protege al más vulnerable, pues, aplicar el mismo monto de asignación familiar a todos los trabajadores con hijos menores, sin importar su jornada, es una medida de equidad sustancial, no de privilegio. Esto se ajusta al principio de igualdad real o material, que busca compensar desigualdades estructurales,

al principio de favorabilidad, pues ante la duda sobre el alcance de un beneficio social, se debe aplicar en el sentido más beneficioso al trabajador y al principio de protección de la familia y la infancia, recogido en la Constitución (1993), el Código de los Niños y Adolescentes (Ley N.º 27337, 2000), y tratados como la Convención sobre los Derechos del Niño (UNICEF, 1989).

- Comparaciones aritméticas no reflejan la justicia social del derecho laboral: La idea de que un trabajador parcial “recibe más proporcionalmente” por la AF es una conclusión engañosa si se ignora el contexto económico y social de dicho trabajador. En realidad, un trabajador a tiempo parcial tiene menos ingresos y mayor precariedad, la AF tiene una naturaleza compensatoria, no proporcional, y la “desproporción” es aparente, pues no responde a criterios de justicia distributiva, sino a una visión reduccionista del trabajo como tiempo vendido, incompatible con el enfoque de derechos.

La Asignación Familiar no puede ni debe calcularse proporcionalmente al tiempo trabajado, porque su fundamento jurídico y constitucional es proteger a la familia, no retribuir la jornada. Por eso, dar el mismo monto a trabajadores de jornada completa y parcial no es injusto ni discriminatorio, sino constitucionalmente correcto. Más aún, intentar reducir ese beneficio al trabajador parcial por una lógica proporcional sería precisamente una discriminación indirecta, y vulneraría el principio de igualdad y el derecho a la protección familiar.

Sobre el tiempo de refrigerio

Un cuestionamiento final viene de la mano de la situación de “desigualdad” derivada del derecho de tiempo de refrigerio que existe entre los trabajadores de tiempo parcial y los de jornada ordinaria, pues, ambos tienen el derecho al mismo tiempo de refrigerio a pesar de que los de jornada ordinaria trabajan el doble de tiempo y, en consecuencia, descansan menos.

En este cuestionamiento se parte también de una visión cuantitativa y proporcional del tiempo trabajado para argumentar que otorgar a los trabajadores a tiempo parcial el mismo tiempo de refrigerio que a los de jornada ordinaria constituye un “trato legal preferente”, supuestamente injustificado. Sin embargo, esa interpretación entra en contradicción directa con los principios del Derecho del Trabajo, la normativa vigente y la protección de la salud del trabajador, ello debido a las siguientes razones:

- El refrigerio es una medida de protección de la salud y no un beneficio proporcional al tiempo trabajado: El tiempo de refrigerio es reconocido en el artículo 7 del Reglamento

de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, 2002) como un derecho del trabajador, y su finalidad no es compensar la jornada larga, sino permitir una pausa razonable para preservar la salud física y mental del trabajador. De hecho, se reconoce que todo trabajador necesita una pausa para alimentarse adecuadamente, incluso si su jornada no es de ocho horas completas. En muchos casos, los trabajadores a tiempo parcial laboran en horarios que coinciden con las horas principales de comida (almuerzo o cena), por lo que el derecho sigue siendo necesario, por ende, la naturaleza del refrigerio está relacionada a la fisiología humana, no a una proporcionalidad de horas.

- El principio de igualdad se vulneraría si se negara el refrigerio a trabajadores con jornada parcial significativa: En muchos casos, el trabajo a tiempo parcial no es sinónimo de trabajo leve o breve. Pueden ser jornadas de 4 a 6 horas, o jornadas discontinuas, rotativas o de alta intensidad. Además, el Derecho del Trabajo protege la salud y seguridad del trabajador en su dimensión más amplia. Según el Convenio 155 de la OIT (1981), el empleador tiene el deber de garantizar condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo, lo cual incluye pausas para descanso y alimentación. Negar ese derecho por considerar “que no le toca” sería incurrir en un trato desigual y regresivo, contrario a la protección del bienestar del trabajador.
- No hay trato preferente: se otorga una protección mínima común, pues, reconocer el mismo tiempo de refrigerio no es un trato legal preferente, sino una forma de asegurar un mínimo común de condiciones laborales humanas, compatibles con el principio de igualdad real, que no permite excluir beneficios por formalismos horarios, el principio *pro operario*, que obliga a interpretar siempre a favor del trabajador en caso de duda y la primacía de la realidad, ya que en muchos centros laborales, los trabajadores a tiempo parcial desempeñan funciones tan exigentes como los de jornada completa. Siendo así, otorgar el refrigerio no discrimina a los trabajadores a jornada completa, porque estos no pierden ningún derecho ni ven reducida su protección.
- El trabajo no es divisible como mercancía, sino debe considerarse la visión humanista del Derecho Laboral. En ese orden de ideas, volver a una lógica de “menos trabajo = menos derechos” supone una regresión hacia una concepción mercantilista del trabajo, prohibida por la Constitución. El trabajo, como actividad humana protegida, no puede ser reducido a su dimensión cuantitativa. Nuestra legislación y jurisprudencia, en concordancia con los estándares internacionales de derechos laborales, han reconocido reiteradamente que los derechos del trabajador no pueden regirse por una lógica

puramente aritmética, sino por la necesidad de proteger la dignidad y salud del ser humano en el trabajo.

Reconocer el mismo tiempo de refrigerio a trabajadores a tiempo parcial no es un privilegio, sino una exigencia mínima de salud, dignidad y trato igualitario en el marco del Derecho del Trabajo. No hay afectación de los derechos del trabajador de jornada completa, ni existe un trato preferente: simplemente se garantiza un estándar básico común de protección laboral. Negar ese derecho, por el contrario, sería una forma de discriminación indirecta contra trabajadores en condición precaria o vulnerable, y violaría tanto el principio de igualdad como los de favorabilidad y dignidad del trabajo humano.

4.4.3. Sobre el tercer objetivo específico

En esta investigación, el tercer objetivo específico fue “Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación”.

En ese sentido, el análisis de la normativa peruana revela que los trabajadores a tiempo parcial enfrentan diversas limitaciones y exclusiones en comparación con sus contrapartes a tiempo completo. Según las entrevistas realizadas, las principales restricciones identificadas son:

- Falta de Estabilidad Laboral y Protección contra el Despido Arbitrario: La legislación actual no garantiza a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección contra el despido injustificado que a los trabajadores a tiempo completo, lo que genera una situación de vulnerabilidad (Entrevistados 4, 5, 6, 11, 13, 15).
- Exclusión de la CTS y vacaciones: Los trabajadores a tiempo parcial suelen estar excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones (solo reconocido por el Convenio 52 de la OIT (1936) mas no por la legislación nacional) (Entrevistados 1, 8, 12, 13, 15).
- Limitaciones Económicas y Salariales: La normativa no garantiza un acceso equitativo a salarios justos, y en muchos casos, la remuneración es proporcionalmente inferior, lo que afecta la seguridad económica del trabajador (Entrevistados 5, 9, 10, 14).

Ahora, respecto a la evaluación de la compatibilidad de estas limitaciones con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, la mayoría de los entrevistados considera que las limitaciones impuestas a los trabajadores a tiempo parcial no son compatibles

con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Los argumentos principales son:

- Violación del Principio de Igualdad: Las diferencias en derechos y beneficios entre trabajadores a tiempo parcial y completo carecen de una justificación razonable, lo que constituye una forma de discriminación indirecta (Entrevistados 5, 6, 7, 9, 12, 13).
- Brechas Sociales y Económicas: Las exclusiones normativas contribuyen a la reproducción de desigualdades estructurales, especialmente en lo que respecta al acceso a derechos fundamentales como la seguridad social y la estabilidad laboral (Entrevistados 7, 9).
- Impacto en Derechos Fundamentales: La falta de protección adecuada afecta derechos de largo plazo, como el acceso a una pensión digna en la vejez (Entrevistado 10).

Sin embargo, una minoría de entrevistados sostiene que estas diferencias están justificadas por la naturaleza propia del trabajo a tiempo parcial, argumentando que las condiciones laborales diferentes permiten un trato diferenciado sin que ello constituya discriminación (Entrevistados 1, 4, 11, 14).

El contraste entre las opiniones refleja una tensión entre los principios de flexibilidad laboral y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien la flexibilidad es una característica clave del trabajo a tiempo parcial, no debería utilizarse como justificación para restringir derechos esenciales. La comparación con normativas de otros países, como Chile, muestra que es posible conciliar la flexibilidad con la garantía de derechos fundamentales.

Además, la existencia de vacíos normativos y la falta de una definición clara sobre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial contribuyen a perpetuar situaciones de desigualdad. El principio de igualdad no exige un trato idéntico para todos, pero sí un trato equitativo, que tome en cuenta las particularidades de cada situación sin generar desventajas injustificadas.

Todo ello permite que arribemos a las siguientes conclusiones:

- Las limitaciones impuestas a los trabajadores a tiempo parcial en la normativa peruana vulneran, en muchos casos, los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

- Existe una desigualdad estructural que afecta la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y la seguridad económica de estos trabajadores.
- La falta de protección contra el despido arbitrario y la exclusión de beneficios sociales son los principales puntos críticos.

Se recomienda revisar la normativa vigente para garantizar que los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sean compatibles con los principios constitucionales, promoviendo reformas que aseguren la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

4.4.4. Análisis y discusión del objetivo general

El objetivo general de la investigación fue “Determinar si las disposiciones relacionadas al trabajo parcial en Perú son compatibles con los principios de igualdad y no discriminación constitucionalmente establecidos”.

Para poder analizar este objetivo, es necesario considerar los hallazgos obtenidos en los tres objetivos específicos de la investigación, que abarcan la evolución histórica de la regulación del trabajo a tiempo parcial, el análisis del principio de igualdad en el derecho laboral peruano, y la identificación de limitaciones normativas para los trabajadores bajo esta modalidad.

Sobre el marco normativo y contexto histórico, podemos destacar que, la legislación peruana sobre el trabajo a tiempo parcial se desarrolló en un contexto de flexibilización laboral, motivada por reformas económicas en la década de 1990. Este marco normativo, influenciado por la necesidad de adaptación a las demandas del mercado global, estableció condiciones diferenciadas para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con aquellos a tiempo completo. Sin embargo, la evolución histórica muestra que estas disposiciones no siempre han considerado adecuadamente la protección de derechos fundamentales, lo que plantea interrogantes sobre su compatibilidad con los principios constitucionales.

Luego, cuando se habla del principio de igualdad y no discriminación en nuestro ordenamiento jurídico, este establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin discriminación de ningún tipo. En el ámbito laboral, este principio implica que los trabajadores deben recibir un trato equitativo, independientemente de la modalidad de su contratación. Sin embargo, el análisis de la normativa y las entrevistas revela que existen diferencias sustanciales en la protección de derechos entre trabajadores a tiempo parcial y completo, lo cual podría vulnerar este principio.

En ese orden de ideas, se ha encontrado que, las limitaciones y exclusiones normativas para trabajadores a tiempo parcial son varias, las cuales afectan desproporcionadamente a los trabajadores a tiempo parcial. Entre estas se encuentran:

- La falta de protección contra el despido arbitrario: La legislación actual no ofrece la misma protección contra el despido injustificado para los trabajadores a tiempo parcial, lo que los deja en una situación de mayor vulnerabilidad.
- Exclusión de beneficios sociales: Los trabajadores a tiempo parcial tienen acceso limitado a beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las vacaciones, pues, solamente se reconocen 6 días de vacaciones a la luz del Convenio 52 de la OIT (1936), más se los encuentra excluidos en la legislación nacional.
- Limitaciones económicas: La remuneración y el acceso a bonificaciones suelen ser desproporcionadamente inferiores, sin que existan mecanismos efectivos para garantizar un trato equitativo.

Estas exclusiones reflejan una desigualdad estructural que no siempre está justificada por la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, lo que podría constituir una forma de discriminación indirecta.

Por otro lado, el análisis crítico sugiere que las disposiciones relacionadas con el trabajo a tiempo parcial en el Perú presentan una incompatibilidad parcial con los principios de igualdad y no discriminación. Aunque la flexibilidad laboral es un objetivo legítimo, no debe utilizarse como justificación para limitar derechos fundamentales. La jurisprudencia comparada y los estándares internacionales, como los establecidos por la OIT, demuestran que es posible conciliar la flexibilidad con la protección de derechos.

No obstante, se debe de tomar en cuenta que, tal y como señala Pablo (2021) tal flexibilidad, derivada de la segmentación del trabajo en función del tamaño de la empresa, obedece a un criterio que pretende promover la formalización y aliviar la carga laboral de los empleadores más pequeños, pues, equiparar los beneficios sociales y la protección contra el despido a los niveles de la gran empresa supondría elevar los costos laborales para las MYPES. En ese sentido, destaca que:

- Existe una carga financiera excesiva, pues, las MYPES operan con márgenes muy estrechos. Equiparar BBSS y protección contra el despido puede traducirse en un aumento del costo laboral total de más del 30%, haciéndolo insostenible para muchos empleadores.

- Promovería la informalidad: A través de la decisión de emplear estrategias evasivas para evitar costos que no pueden asumir, así como desincentivar contratación formal, optando por contratos verbales, prácticas, o tercerización informal como estrategias de evasión.
- Equiparar los beneficios puede convertirse en un “techo de crecimiento” para algunas empresas, que prefieren no superar el umbral de tamaño o formalidad que les obligue a asumir mayores obligaciones.

Sin embargo, Seguil (2024) sostiene que ese argumento, si bien es importante, no puede ser contemplado dentro del ordenamiento jurídico, pues, los derechos laborales, por su naturaleza, son irrenunciables y el derecho al trabajo, en sí mismo se constituye como un derecho fundamental, por lo que no puede limitarse, restringirse o privarse de tal derecho en pro de otros intereses. Destaca el caso chileno, en el cual, la normativa, a pesar de ser más rigurosa que la peruana (pues, reconocen aspectos tales como la estabilidad laboral sin importar el régimen de trabajo en su modalidad absoluta), tiene un mayor porcentaje de empleos formales, tal y como señala el Instituto Nacional de Estadística de Chile (2025), por lo que más bien se trata de adoptar políticas multidimensionales que garanticen, por un lado, un adecuado desarrollo económico y empresarial y, por el otro, que existan las condiciones y garantías adecuadas para el respeto y promoción de los derechos fundamentales laborales.

Todo ello permite concluir que existen diferencias normativas significativas que afectan negativamente a los trabajadores a tiempo parcial, especialmente en términos de estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y protección de derechos fundamentales. Estas diferencias no siempre están justificadas de manera razonable y, por lo tanto, podrían vulnerar los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Se recomienda revisar la legislación vigente para garantizar que las regulaciones del trabajo a tiempo parcial sean coherentes con los principios constitucionales, promoviendo reformas que aseguren la equidad en el trato laboral.

4.5. Comprobación de hipótesis

En esta tesis, la hipótesis planteada fue “Dado que la normativa peruana actual sobre el trabajo a tiempo parcial presenta importantes limitaciones y exclusiones en la percepción de beneficios laborales basadas en la cantidad de horas trabajadas, es probable que esta normativa sea incompatible con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.”

Para ello, se consideran los hallazgos obtenidos en el análisis de los objetivos específicos, así como la normativa vigente, entrevistas realizadas y el marco teórico analizado.

El marco normativo peruano regula el trabajo a tiempo parcial de manera diferenciada en comparación con el trabajo a tiempo completo. Se han identificado limitaciones significativas, entre ellas:

- Exclusión de Beneficios Sociales: Los trabajadores a tiempo parcial no acceden de manera equitativa a beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y vacaciones proporcionales, lo que afecta su seguridad económica.
- Falta de Protección contra el Despido Arbitrario: La legislación actual limita la protección contra el despido injustificado para los trabajadores a tiempo parcial, generando una situación de vulnerabilidad.

Estas limitaciones se basan principalmente en la cantidad de horas trabajadas, lo que plantea dudas sobre su compatibilidad con los principios de igualdad y no discriminación.

El principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política del Perú, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a un trato equitativo, sin discriminación de ningún tipo. En el ámbito laboral, este principio implica que los trabajadores deben recibir un trato justo, independientemente de la modalidad de su contratación.

El análisis de la normativa peruana y las entrevistas realizadas sugiere que las diferencias en el trato entre trabajadores a tiempo parcial y completo no siempre están justificadas de manera razonable. La falta de acceso a beneficios y protecciones fundamentales crea una desigualdad estructural que podría interpretarse como una forma de discriminación indirecta.

Además, la comparación con otros marcos normativos internacionales, como el caso de Chile, demuestra que es posible establecer regulaciones para el trabajo a tiempo parcial que garanticen un trato más equitativo, sin afectar la flexibilidad laboral.

Las limitaciones y exclusiones normativas identificadas generan que los trabajadores a tiempo parcial carezcan de mecanismos efectivos para proteger sus derechos. La falta de protección contra el despido arbitrario, la exclusión de beneficios sociales y la limitada representación sindical contribuyen a esta situación de vulnerabilidad.

En ese sentido, se puede determinar que, los hallazgos de esta investigación permiten confirmar la hipótesis planteada. La normativa peruana actual sobre el trabajo a tiempo parcial

presenta limitaciones y exclusiones significativas basadas en la cantidad de horas trabajadas, lo que resulta incompatible con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Esta situación afecta la seguridad económica, estabilidad laboral y acceso a derechos fundamentales de los trabajadores.

Se recomienda revisar la legislación vigente para garantizar un trato equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación, y promover reformas que fortalezcan la protección de los derechos laborales en el Perú.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La evolución del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana estuvo marcada por la necesidad de adaptación a un contexto económico cambiante, caracterizado por la flexibilización del mercado laboral a partir de la década de 1990. Esta modalidad laboral surgió como una respuesta a la demanda de mayor competitividad y flexibilidad, pero su regulación se ha centrado más en satisfacer necesidades del mercado que en garantizar la protección de los derechos laborales. En comparación con otras jurisdicciones, como Chile y España, la normativa peruana presenta deficiencias significativas en la equiparación de derechos entre trabajadores a tiempo parcial y completo.

SEGUNDA: El principio de igualdad y no discriminación está formalmente reconocido en la Constitución peruana y en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado. Sin embargo, su aplicación efectiva en el ámbito laboral es limitada debido a vacíos normativos, debilidades en los mecanismos de fiscalización y la falta de una definición clara de discriminación en el ámbito del trabajo. Esto genera desigualdades estructurales que afectan principalmente a los trabajadores en situaciones de mayor vulnerabilidad, como aquellos sujetos a contratos a tiempo parcial.

TERCERA: Si bien la normativa peruana reconoce varios derechos y beneficios laborales y sociales a los trabajadores a tiempo parcial (como remuneración, seguro social y pensiones, gratificación, horas extras, entre otros) impone limitaciones como la falta de protección contra el despido arbitrario, la exclusión de beneficios sociales como la CTS y vacaciones (las cuales únicamente se reconocen en atención al Convenio 52 de la OIT). Estas restricciones carecen de una justificación razonable que las haga compatibles con los principios de igualdad y no discriminación, generando una situación de vulnerabilidad para este grupo de trabajadores, debiendo ser, cuando menos, consideradas de forma proporcional a las horas trabajadas en vez de directamente excluidas.

CUARTA: Las disposiciones normativas actuales sobre el trabajo a tiempo parcial en Perú son, en gran medida, incompatibles con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Las diferencias en el acceso a derechos y beneficios laborales entre trabajadores a tiempo parcial y completo no están adecuadamente justificadas, lo que constituye una forma de discriminación indirecta. Se hace necesario revisar y reformar la legislación vigente para garantizar un trato equitativo, respetuoso de los derechos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de su contratación.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda revisar y actualizar la legislación peruana sobre el trabajo a tiempo parcial, tomando como referencia las mejores prácticas internacionales. Es necesario incorporar principios de igualdad y protección de derechos en la normativa, asegurando que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso a beneficios y condiciones laborales equivalentes a los de tiempo completo, de forma proporcional a su jornada.

SEGUNDA: Se recomienda fortalecer la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de reformas legales que definan de manera explícita los actos de discriminación laboral. Asimismo, es fundamental mejorar los mecanismos de fiscalización y sanción para garantizar el cumplimiento efectivo de estos principios, así como promover capacitaciones para empleadores y trabajadores sobre derechos laborales.

TERCERA: Se recomienda eliminar las limitaciones normativas que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial. Esto incluye la garantía de protección contra el despido arbitrario, el acceso equitativo a beneficios sociales como la CTS y vacaciones pagadas. Estas reformas deben asegurar la no discriminación basada en la cantidad de horas trabajadas y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

CUARTA: Se recomienda realizar una reforma integral de la legislación laboral peruana para garantizar que las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial sean plenamente compatibles con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Esto implica la revisión de leyes y reglamentos vigentes, la incorporación de mecanismos de protección de derechos laborales, la eliminación de las restricciones y exclusiones de beneficios y derechos laborales y sociales basadas en la jornada laboral y la creación de políticas públicas que promuevan la equidad en el mercado de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación.

PROPUESTA LEGISLATIVA

Proyecto de Ley que garantiza el acceso equitativo a beneficios laborales fundamentales para trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley tiene por finalidad eliminar situaciones de desigualdad normativa que afectan a los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial en el Perú. En el marco de un Estado Constitucional de Derecho, el reconocimiento de derechos laborales no puede depender únicamente del tiempo de trabajo, sino de la existencia de una relación de subordinación que, en sí misma, activa la protección del ordenamiento jurídico laboral.

Actualmente, el régimen aplicable a los trabajadores a tiempo parcial contiene disposiciones que limitan o excluyen su acceso a beneficios laborales fundamentales —como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las vacaciones y la protección contra el despido arbitrario—, pese a que estos trabajadores se encuentran en situación de subordinación y vulnerabilidad similar a la de los trabajadores a tiempo completo. Esta exclusión normativa carece de justificación objetiva y razonable, configurando una forma de discriminación indirecta prohibida por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 2 inciso 2, prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se base en cualquier condición personal o social. Asimismo, el artículo 23 establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, y el artículo 26 reconoce como principios mínimos del régimen laboral: la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos y la interpretación favorable al trabajador. Además, el proyecto se sustenta en los principios estructurales del Derecho del Trabajo tales como:

- El principio de igualdad y no discriminación, que exige tratar igual a quienes se encuentren en situaciones equivalentes y justifica diferencias solo cuando hay un criterio objetivo, razonable y proporcional.
- El principio pro operario, que impone la interpretación más favorable al trabajador ante la existencia de normas dudosas o contradictorias.
- El principio de primacía de la realidad, que obliga a reconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral por encima de lo que se haya pactado formalmente.

- La presunción de laboralidad, que establece que ante la existencia de una prestación personal de servicios remunerados, debe presumirse la existencia de una relación laboral.

En ese sentido, el trabajo a tiempo parcial, lejos de constituir una modalidad marginal, se ha convertido en una forma extendida de contratación, especialmente entre jóvenes, mujeres y personas en situación de vulnerabilidad económica. Sin embargo, la actual legislación no garantiza condiciones de equidad ni de justicia material para este grupo, lo que perpetúa desigualdades estructurales en el acceso a derechos laborales.

Este proyecto propone una nueva ley específica que reconozca expresamente la aplicación de ciertos beneficios fundamentales al trabajo a tiempo parcial, bajo criterios proporcionales cuando sea necesario, pero sin negación arbitraria de derechos. El reconocimiento de CTS, vacaciones proporcionales y protección contra el despido arbitrario busca restituir la igualdad y asegurar condiciones mínimas de trabajo digno.

II. COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera costos directos para el Estado, ni implica la creación de nuevas entidades, estructuras administrativas o partidas presupuestales. Tampoco establece subsidios ni beneficios económicos a cargo del erario público.

Los eventuales costos derivados de la aplicación de la norma recaerán en los empleadores privados, quienes deberán reconocer a los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial el acceso proporcional o pleno (según el caso) a derechos laborales fundamentales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones y protección frente al despido arbitrario.

Sin embargo, estos costos no constituyen cargas nuevas ni extraordinarias, sino una adecuación progresiva a los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y trabajo digno, ya reconocidos por el ordenamiento jurídico y exigibles en muchos casos por vía judicial. Por lo tanto, el impacto económico para los empleadores será marginal y razonable, en la medida en que:

- Los beneficios se aplicarán de forma proporcional, como en el caso de vacaciones.
- El universo de trabajadores afectados es limitado en relación al total del mercado laboral formal.

A su vez, este proyecto tiene amplios beneficios y aportes a la regulación laboral, pues, a nivel social y laboral, persigue la mejora en las condiciones de trabajo y reducción de la precarización laboral, la protección de sectores vulnerables: jóvenes, mujeres, personas con empleo fragmentado o informalizado y la reducción de la rotación y desprotección que afecta a trabajadores en regímenes parciales.

En cuanto a los beneficios económicos (para el país y los trabajadores), esta legislación incentiva la formalización del empleo parcial, al ofrecer garantías mínimas a quienes hoy están excluidos de muchos derechos, reduce la litigiosidad en materia laboral, al establecer un marco normativo claro y coherente con los principios constitucionales y mejora la productividad y el compromiso laboral, al aumentar la percepción de trato justo por parte del trabajador.

Finalmente, a nivel jurídico e institucional, esta propuesta refuerza la coherencia del sistema jurídico nacional con los tratados internacionales ratificados por el Perú, así como da cumplimiento a los mandatos constitucionales del artículo 2 (igualdad ante la ley), artículo 23 (trabajo digno) y artículo 26 (principios laborales mínimos), contribuyendo, así, a cerrar brechas normativas que generan discriminación indirecta.

Por todos estos motivos, se recomienda su aprobación como parte de una política legislativa orientada a la equidad, la formalización y la justicia social en el ámbito del trabajo.

III. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Actualmente, nuestra legislación laboral reconoce la existencia de la modalidad de contratación a tiempo parcial en el marco del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Sin embargo, dicho régimen no garantiza a los trabajadores con jornadas inferiores a 4 horas diarias o 24 semanales el acceso a determinados beneficios laborales fundamentales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones anuales retribuidas (las cuales únicamente son reconocidas a través del Convenio 52 de la OIT), y la protección contra el despido arbitrario.

Estas exclusiones han sido toleradas normativamente en virtud de una lectura formalista y cuantitativa del tiempo de trabajo, que contraviene los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y trabajo digno, así como los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos humanos y trabajo decente.

Siguiendo ello, la entrada en vigencia de esta nueva norma no contradice, sino que restaura la coherencia del ordenamiento jurídico al hacer efectivos los principios consagrados en los artículos 2 (igualdad ante la ley), 23 (trabajo como deber y derecho) y 26 (principios mínimos del régimen laboral) de la Constitución, adecuar la legislación interna a los Convenios de la OIT, en especial los convenios 111 (sobre discriminación en el empleo y ocupación), 122 (sobre la política del empleo) y 175 (sobre el trabajo a tiempo parcial), y cumplir con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7), que exige condiciones de equidad y dignidad en el trabajo, sin distinción arbitraria.

Asimismo, la norma propuesta no deroga ni contradice la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino que complementa el régimen del trabajo a tiempo parcial mediante una ley especial, según lo permite el principio de especialidad normativa. Esta ley se aplicará con preferencia frente a disposiciones generales que nieguen beneficios por razón de jornada, no afecta el régimen de tiempo completo, sino que regula específicamente el acceso equitativo de los trabajadores parciales a beneficios laborales fundamentales, no requiere modificación presupuestal ni altera la organización institucional del Estado.

Asimismo, la norma propuesta reduce el margen de discrecionalidad en la aplicación del régimen laboral parcial, otorgando seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores. Establece reglas claras sobre los derechos aplicables y los criterios de proporcionalidad que deben guiar su otorgamiento, lo que favorecerá la formalización del empleo parcial, la reducción de litigios laborales y la consolidación de un modelo de trabajo decente y equitativo.

IV. FÓRMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso equitativo a beneficios laborales fundamentales a los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial, en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, no discriminación, trabajo digno y protección del trabajador.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta ley son aplicables a todas las personas naturales que presten servicios personales subordinados y remunerados en el sector privado bajo la modalidad de contratación a tiempo parcial, cualquiera sea la duración de su jornada, el régimen económico del empleador o el tipo de actividad desarrollada.

Artículo 3. Principios de interpretación y aplicación

Para la interpretación y aplicación de esta ley se observarán los siguientes principios:

- Principio de igualdad y no discriminación: Se prohíbe toda exclusión o restricción de derechos basada únicamente en la duración de la jornada de trabajo.
- Principio *pro operario*: En caso de duda sobre el alcance de los derechos reconocidos en esta ley, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.
- Principio de primacía de la realidad: La veracidad de la relación laboral prevalece sobre la forma o denominación que le otorguen las partes.
- Presunción de laboralidad: La prestación personal, subordinada y remunerada de servicios se presume laboral, salvo prueba en contrario.

Artículo 4. Definición de jornada a tiempo parcial

Se considera trabajo a tiempo parcial aquel en el que la jornada ordinaria semanal pactada es inferior a cuarenta y ocho (48) horas semanales en promedio. La jornada podrá organizarse de manera continua o discontinua, diaria o interdiaria, siempre que no supere dicho límite. Para efectos de esta ley, el cómputo de la jornada se realizará en función del promedio real de horas laboradas por semana en el mes calendario correspondiente, conforme al principio de primacía de la realidad.

Artículo 5. Beneficios garantizados

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta ley tienen derecho a los siguientes beneficios laborales:

- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), conforme a la legislación vigente, calculada de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado.
- Vacaciones anuales, equivalentes como mínimo a seis (6) días calendario y hasta quince (15) días calendario, según el promedio de horas laboradas semanalmente durante el año de servicios, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Protección contra el despido arbitrario, con derecho a indemnización conforme a las disposiciones del régimen general, calculada proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 6. Requisito de forma escrita

El contrato de trabajo a tiempo parcial debe constar por escrito y ser registrado en el plazo y forma que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente. La falta de

formalización escrita del contrato conlleva la presunción de existencia de una relación laboral a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

Artículo 7. Prohibición de horas extras

En el régimen de trabajo a tiempo parcial queda prohibida la realización habitual o sistemática de horas extraordinarias. Su ejecución ocasional y excepcional solo será válida cuando:

- Se trate de situaciones de fuerza mayor o necesidades operativas excepcionales del empleador;
- Sea solicitada expresamente por el empleador y aceptada por el trabajador; y
- Sea debidamente remunerada conforme al recargo legal correspondiente.
- La reiteración de horas extraordinarias en forma frecuente o permanente genera la presunción de existencia de una jornada ordinaria superior a la jornada parcial, conforme al principio de primacía de la realidad.

Artículo 8. Aplicación supletoria del régimen general

En todo lo no previsto expresamente en la presente ley, se aplicarán de manera supletoria las normas del régimen general de la actividad privada contenidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, así como aquellas disposiciones que resulten más favorables al trabajador, de conformidad con el principio de favorabilidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Disposición Complementaria Final

Única. Reglamentación.

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, estableciendo los mecanismos para su implementación gradual y efectiva.

Disposición Complementaria Derogatoria

Deróguese o modifíquese cualquier disposición que se oponga a lo establecido en la presente ley.

Comuníquese a la señora presidenta de la República para su promulgación

Arequipa, 30 de mayo de 2025.

REFERENCIAS

- Adrianzén, L. R. (2021). *La exclusión de Beneficios Sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la micro y pequeña empresa en el Perú*. Piura: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Albadalejo, M. (1996). *Derecho civil. Tomo I: Introducción y parte general*. Bosh .
<https://doi.org/978-8415-276-234>
- Arce, E. (2008). El contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo. *Derecho de sociedad*(30), 121-131.
- Arenaza, M. A. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Revista Laborem*(27), 225-242. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Ávalos, V. (2019). Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial. *Thomson Reuters*(39), 9-15.
- Barajas, S. (1998). El trabajo de tiempo parcial. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*(92), 561-566. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1998.92.3551>
- Benavides, J. N. (2020). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Blancas, C. (2012). Flexibilidad al derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*(68), 383-402.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Caamaño, E. (2004). La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente: El empleo en las fronteras del derecho de trabajo. *Revista Laboral Chilena*, 61(68).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000100002>.
- Cabanellas, G., & Ossorio, M. (2007). *Diccionario de Derecho*. Heliasta.
<https://doi.org/revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/13403>

- Castillo, D. H. (2021). *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales, en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del Tribunal Constitucional 2007-2016*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú.
- Castro Araos , K., & Moreno Mora , C. (2020). *Derecho del trabajo chileno* . LegalPublishing.
- Constitución Política del Perú. (1920). Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Perú.
- De las Cueva , M. (1960). *Derecho del trabajo* . Fondo de cultura económica .
<https://doi.org/https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29327rps007191.pdf>
- De los Ríos, J. A. (2012). El contrato de trabajo a tiempo parcial. *VI Congreso Nacional de Derecho Laboral*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho de trabajo y de la Seguridad Social.
- Decreto 2613 de 2013. (20 de Noviembre de 2013). Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes. Colombia.
- Decreto Con Fuerza de Ley I. (31 de Julio de 2002). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Chile.
- Decreto Legislativo N.º 295. (1984). *Código Civil*. Perú.
- Decreto Legislativo N.º 713. (8 de Noviembre de 1991). Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Perú.
- Decreto Número 2663 de 1950. (5 de Agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.
- Decreto Supremo N.º 001-96-TR. (26 de Enero de 1996). Reglamento de la Ley de fomento al empleo. Perú.
- Decreto Supremo N.º 001-97-TR. (27 de Febrero de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Perú.
- Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP. (7 de Abril de 2014). Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la persona con discapacidad. Perú.

Decreto Supremo N.º 002-97-TR. (21 de Marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Formación y Promoción Laboral. Perú.

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (21 de Marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.

Decreto Supremo N.º 004-97-SA. (17 de Junio de 1997). Aprueban el reglamento de la Ley N.º 26626, referido al logro de objetivos del Plan Nacional CONTRASIDA. Perú.

Decreto Supremo N.º 007-2002-TR. (3 de Julio de 2002). Aprueban Texto Único de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Perú.

Decreto Supremo N.º 008-2002-TR. (3 de Julio de 2002). Aprueban reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Perú.

Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. (19 de Julio de 2019). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Perú.

Decreto Supremo N.º 035-90-TR. (6 de Junio de 1990). Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. Perú.

Diario Semana. (2021). *Piso de protección social, declarado inconstitucional por la Corte, motivó pronunciamiento del Comité de Paro*.
<https://www.semana.com/nacion/articulo/piso-de-proteccion-social-declarado-inconstitucional-por-la-corte-motivo-pronunciamiento-del-comite-de-paro/202135/>

Ermida, O. (1993). *Constitucionalización del derecho laboral*. Tribunal Constitucional .
<https://doi.org/978-9945-643-76-3>

Espín, M. (2015). *El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo*. Universidad Autónoma de Madrid.

Gómez, N. (2024). La postura de los ministros de trabajo en Colombia entre 2018 y 2023 frente al contrato cero horas. *Revista Justicia*, 29(45), 2-14.
<https://doi.org/10.17081/just.29.45.7158>

Gonzáles, M. (2019). *Derecho laboral peruano: Parte general y especial* . Gaceta Jurídica.

González, G. (1970). *El Derecho del trabajo*. Editorial Temis.

- Guerrero, G. (1995). *El derecho laboral en la nueva constitución*. Editorial Leyer.
<https://doi.org/9789589276464>
- Haro, J. E. (2013). *Derecho Individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Huamán, E. (2019). El contrato laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana. Deficiencia e incongruencia de una insuficiente regulación nacional. *Ita ius esto*(12), 161-174.
- INE Chile. (2025). *Boletín estadístico: empleo trimestral*. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74.
<https://doi.org/1692-2530>
- Landa, C. (2018). *La constitucionalización del Derecho. El caso del Perú*. Lima: Palestra Editores S.A.C. <https://doi.org/10.18800>
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo.
- Ley 2101 de 2021. (15 de Julio de 2021). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Colombia.
- Ley Federal del Trabajo. (12 de Junio de 2015). México.
- Ley N.º 25129. (04 de Diciembre de 1989). Establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva percibirán Asignación Familiar. Perú.
- Ley N.º 26626. (19 de Junio de 1996). Encargan al ministerio de salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual. Perú.
- Ley N.º 26772. (14 de Abril de 1997). Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Perú.

Ley N.º 27337. (2 de Agosto de 2000). Aprueban el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes. Perú.

Ley N.º 27942. (6 de Febrero de 2003). Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Perú.

Ley N.º 29973. (13 de Diciembre de 2012). Ley general de la persona con discapacidad. Perú.

MTPE. (2022). *Boletín mensual de leyendo números de trabajo y promoción del empleo. Abril 2022*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Neves, J. (2016). Breve balance sobre el proceso de reforma laboral de los noventa. *Revista Soluciones Laborales*(5), 17-28.

Neves, J. (2020). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo editorial de la PUCP.

ONU. (1993). *Declaración Universal de los derechos Humanos*.

Organización Internacional de trabajo . (2025). *Pasado y presente de la legislación laboral en Latinoamérica*.

<https://webapps.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1921). *Convenio N.º 14 - Convenio sobre el descanso semanal (industria)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1936). *Convenio N.º 52 - Convenio sobre las vacaciones pagadas*.

Organización Internacional del Trabajo. (1957). *Convenio N.º 106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio N.º 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio N.º 155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*.

Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Convenio N.º 175 - sobre el trabajo a tiempo parcial*.

Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Recomendación 182 - Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial*.

- Ostau, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Universidad Católica de Colombia.
- Ovando, W., Román, Y. G., & Salgado, M. d. (2018). Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015). *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 25(3), 1-21. <https://doi.org/10.30878/ces.v25n3a3>
- Pablo, G. Y. (2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- Pasco Cosmopolis, M. (2012). Revista de la Facultad de Derecho. En P. U. Perú, *Contratos temporales* (págs. 495-511). Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Pérez, E. (1986). *Curso de derecho del trabajo* . Civitas.
- Pereznieto, L. (2019). *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/ISBN 968-422-931-3>
- Pizarro, M. (2006). *Las remuneraciones en el Perú: Análisis jurídico laboral*. Consultores Laborales.
- Ramos, C. (2000). *Cómo hacer una tesis y no envejecer en el intento* . Gaceta jurídica .
- Rau, T. (2008). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Trabajos de Investigación en Políticas Públicas*(6), 1-15.
- Resolución Legislativa N.º 31415. (11 de Febrero de 2022). Resolución Legislativa que aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Perú: Congreso de la República.
- Resolución Ministerial N.º 376-2008-TR. (28 de Noviembre de 2008). Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Reyes , E. (2022). *Metodología de la Investigación científica* . Page Publishin Inc. .
- Salvador, S. (2011). Regulación a tiempo parcial en México: retos para su concretización. *Revista académica jurídica ATAR*(25), 15-65.
- Sanguinetti, W. (2007). *Derecho constitucional del trabajo, Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica .
<https://doi.org/9786034002128>

Seguil, J. J. (2024). *Los planes y convenios de formalización – Instrumentos para fomentar la formalidad laboral en las microempresas: enfoque legal de formalización laboral*. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tribunal Constitucional. (29 de Abril de 1997). Sentencia recaída en el expediente N.º 0018-1996-AI/TC. Perú.

Tribunal Constitucional. (12 de Agosto de 2005). Sentencia recaída en el expediente N.º 008-2005-PI/TC. Perú.

Tribunal Constitucional. (18 de Octubre de 2007). Sentencia recaída en el expediente N.º 04922-2007-PA/TC. Perú.

Tribunal Constitucional. (6 de Noviembre de 2008). Sentencia recaída en el expediente N.º 05652-2007-PA/TC. Perú.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (25 de Enero de 2023). Resolución de Sala Plena N.º 003-2023-SUNAFIL/TFL.

UNICEF. (20 de Noviembre de 1989). Convención sobre los derechos del niño.

Vallecilla, L. F. (2017). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. <https://hdl.handle.net/10983/23054>

Vega, M. S. (2020). *La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima-2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Weissbrodt, D. (2002). *La abolición de la esclavitud y sus formas contemporáneas*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Ximenez López Vs Brasil (Corte IDH 2005).



ANEXOS

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andree

Entrevistado(a): Diego Armando Navamete Chavez

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

Por el Labor de las empresas: La necesidad de contar con una flexibilidad laboral en terminos de contratación y horarios reducidos que permitan cubrir requerimientos específicos para las empresas.
Por el lado de los trabajadores: Una opción laboral que permita contar con un ingreso y que otorgue flexibilidad para los estudios y vida personal

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

La regulación a tiempo parcial en el Perú tiene una jornada de menos de 4 horas diarias y/o menos de 24 horas semanales, el superar este rango genera que no encontremos ante una relación laboral convencional (tiempo completo) así mismo, el Perú no reconoce al pago de CTS ni el derecho de vacaciones al cumplir este rango de tiempo.
De acuerdo a la OIT los trabajadores por time deberían tener los mismos beneficios laborales que los full time.
Actualmente la SUNAFIL se encuentra solicitando que los trabajadores por time tengan 6 días de vacaciones al año.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

El principio de igualdad y no discriminación es correcto pero debe aplicarse bajo un análisis en cada caso, dado que, deben ser medidos los iguales que cuentan con un rango igual o similar, pero el igualar dos situaciones distintas no es una búsqueda correcta de igualdad.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

Se identifica que no todos los trabajadores son iguales a otros en razón de sus funciones, experiencia, capacidades, etc. evaluando estos factores se determinará la existencia de discriminación.

Podrían ser abordados en no contar con un planteamiento objetivo para los posibles casos de discriminación, otorgando total responsabilidad al principio de razonabilidad.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Limitaciones:

En mi opinión, NINGUNA

Exclusiones:

Los beneficios laborales y la estabilidad laboral

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

No respetan los principios constitucionales, pero se encuentran fundamentados en las necesidades que tiene cada trabajador en el ámbito laboral y personal, en los cuales, la figura de laborar menos horas es la situación particular que requiere en dicha etapa de su vida.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

La flexibilidad para ambas partes, para los trabajadores que requieren un empleo que les permita contar con mayor tiempo para sus actividades personales y la empresa que requiere el cumplimiento de ciertas necesidades laborales que no se encuentran acopladas para un puesto a tiempo completo, por lo que brindar esta opción laboral es permisible a la empresa generar mayores beneficios y a los trabajadores contar con mayores opciones de empleo.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Renato Paxi Oyarzún

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

No, no lo podría describir. No conozco sobre la materia

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

No lo sé. No conozco sobre la materia.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Es una pregunta demasiado ambigua. Dicho principio es transversal a toda la legislación peruana. Mi percepción del mismo es similar a cómo funciona el derecho en el Perú.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

No conozco del tema.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Normalmente el trabajador termina realizando más horas de trabajo sin pago de horas extras. Esto se debe a que la mayoría de trabajadores con esta modalidad son estudiantes o personas sin educación superior.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Este principio en particular es regulado en el derecho laboral desde la fase de contratación, por lo que no guarda congruencia estudiar el mismo fuente a las verdaderas limitaciones y riesgos del derecho laboral peruano.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

En teoría, todos. En la práctica, el Estado ignora la situación laboral de los trabajadores a ~~medio~~ tiempo parcial porque los emplea un 70% de empresas informales. Por ende, no se trata de determinar si se aplican los principios en la regulación, sino en hacer efectiva dicha regulación.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andree

Entrevistado(a): Fabiola E. Rojas Ortiz

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

Creo que se llegó a una conclusión que hay varias formas estimulantes como: la capacitación de un trabajador, la motivación y las actitudes del trabajador.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

El trabajo a tiempo parcial en nuestro país cuando la jornada laboral es menor a lo establecido, nos encontramos frente a un contrato de trabajo atípico.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

En nuestro país la igualdad de oportunidades nos permite a toda las personas desarrollar sus talentos de conformidad con sus aspiraciones y gozar de igualdad a las condiciones de trabajo.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

Debido a los cambios y avances producidos a nivel de la realidad política y social las formas más evidentes o groseras de aplicación al principio de igualdad.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

El contrato de trabajo a tiempo parcial se debe celebrar por escrito. Todo los trabajadores tienen limitaciones tales como almuerzo y cenar en el trabajo.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

todos tenemos los derechos, sin distinción de raza color sexo, idioma, religión etc. la no discriminación por que tanto Varones y mujeres tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Bajo esta línea, los principios de derecho de trabajo es un proceso de constitucionalización, los principios del derecho a trabajo no se hacen para que favorezcan ventajas económicas, sino por que son una exigencia de la justicia.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Percy Jesús Márquez Valderrama.

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

Adaptabilidad a las necesidades del empleador y reducción de costos administrativos.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

El contrato a tiempo parcial en el Perú, tiene mucha similitud con lo detallado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debido que establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones laborales justas y equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

A mi opinión en nuestro ordenamiento legal existe un estado garantista respecto a la igualdad y no discriminación, debido a que existen entidades administrativas que velan por garantizar que el ciudadano tenga las mismas oportunidades al acceso al trabajo, de igual forma respecto a los ciudadanos con discapacidades. Finalmente respecto a la igualdad salarial la autoridad administrativa de trabajo a través de su propia normativa exige el trato equitativo de colaboradores que por su parte de la organización.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

A mi parecer, existe un vacío sobre el cálculo de la cuota de empleo a personas con discapacidades aplicable a los empleadores con actividad de alto riesgo. Si bien existe jurisprudencia que justifica no cubrir con la cuota de discapacidad estos requisitos muchas veces son burocráticos e imposibles de cumplir por parte del empleador.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

En mi parecer la estabilidad laboral, como lo señala la propia norma, los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Si respetan mucho que el trabajador con contrato part time, recibe los beneficios sociales siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor, lo que permite percibir beneficios sociales de manera proporcional.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Fomento del empleo y la inserción laboral.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andree

Entrevistado(a): ADA MURILLO MEDRANO CAA 14021

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

A MI ENTENDER, EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL FUE RECONOCIDO E IMPULSADO PARA FLEXIBILIZAR Y DISMINUIR LOS COSTOS DEL EMPLEADOR.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

NUESTRA NORMATIVA, NO CONTEMPLA ALGUNOS DERECHOS APROBADOS POR LA OIT QUE SI HAN SIDO APLICADOS POR OTROS PAISES. EN EL PERÚ FALTA EL IMPULSO PARA EL CUIDADO Y RESPETO DE LOS D^{OS} DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

EN EL PERÚ AÚN ES DIFÍCIL ENTENDER QUE TODOS SON IGUALES ANTE LA LEY. ES POR ELLO QUE SON NECESARIAS LA IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS O PARÁMETROS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS Y EL TRATO IGUALITARIO DE LOS TRABAJADORES.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

EL DEMOSTRAR EL TRATO DISCRIMINATORIO MUCHAS VECES ES DIFÍCIL PARA EL TRABAJADOR, POR LO QUE ES NECESARIO IMPLEMENTAR MÉTODOS QUE FACILITEN ELLO.
UNA DECLARACIÓN JURADA PUEDE SER UNA OPCIÓN.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

LAS EXCLUSIONES PRINCIPALMENTE SON ECONÓMICAS Y LA PROTECCIÓN ADECUADA FRENTE A UN DESPIDO.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

NO; DEBIDO A QUE, SI BIEN ES CIERTO ES UN TRABAJO PARCIAL, EL EMPLEADO CUMPLE LAS FUNCIONES QUE LE FUERON ENCARGADAS; POR LO QUE, DEBERÍA TENER LOS MISMOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERO PROPORCIONAL A LA JORNADA, ASÍ TAMBIÉN LA PROTECCIÓN ANTE LA DESVINCULACIÓN LABORAL.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

EN ESTE CASO; EN MI OPINIÓN, EL
ESTADO PRIORIZA AL EMPLEADOR.


Ada Murillo Medrano
ABOGADA
C.A.A. 14021

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Ana Fiorela Morales Villena

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

* La necesidad de flexibilidad laboral: La economía peruana en el trayecto del tiempo experimentó cambios significativos lo que llevo a una mayor demanda de flexibilidad laboral. El trabajo a tiempo parcial en una buena opción para empleados y empleadores.
* La influencia de la Organización Internacional del trabajo (OIT) jugando un papel importante en la regulación de trabajo a tiempo parcial en el Perú. El convenio 175 de la OIT, sobre Trabajo a tiempo parcial, estableció principios y directrices pero esta modificación de la legislación laboral peruana ha evolucionado significativamente en los últimos decadas. La Ley de Productividad y competitividad laboral aprobada en 1996, estableció las bases para la regulación del trabajo a tiempo parcial.
* La necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. La regulación de trabajo a tiempo parcial en el Perú también fue impulsado por la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. La ley indica que wentan con derecho a los beneficios laborales como gratificaciones y vacaciones.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

El trabajo laboral a tiempo parcial en Chile, Colombia y España los trabajadores tienen derecho a los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo, proporcional a su jornada laboral, realizando la comparación con otras jurisdicciones.
Por otro lado realizando la comparación en las normativas internacionales vigentes, la OIT Convenio 175 establece que los trabajadores a tiempo parcial cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo.
La mayoría de jurisdicciones y normativas internacionales establecen que los trabajadores a tiempo parcial deben tener derecho a la seguridad social, la protección contra el despido y la igualdad de trato en relación con los trabajadores a tiempo completo.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Aspectos Positivos: El derecho laboral peruano cuenta con un marco legal que establece la igualdad y no discriminación en el trabajo; al igual la Constitución Política del Perú, el Código Civil y la Ley de Competitividad y Productividad laboral, establecen principios y normas que protegen los derechos de los trabajadores y la no discriminación. Existen avances en la legislación que busca la igualdad laboral para hombres y mujeres. El MTPPE a implementado acciones para promover la igualdad y no discriminación.

Aspectos Negativos: El lamentable la falta de implementación de la norma más aun cuando se encuentra establecida. Asimismo la persistencia de la discriminación a distintos grupos es lamentable y un gran retroceso moral.

La falta de recursos económicos, la complejidad de sistema judicial y la falta de información y apoyo puede impedir que los trabajadores busque justicia y protección.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

Limitaciones

1. Falta de definición clara de discriminación.
2. Insuficiente protección para grupos vulnerables.
3. Falta de mecanismos efectivos para denunciar y sancionar la discriminación.
4. Insuficiente capacitación y sensibilización.
5. Falta de datos y estadísticas.

COMO ABORDARLOS

- 1º Revisar y actualizar la normativa laboral, y poner una definición clara y concisa de la discriminación.
- 2º Establecer mecanismos de protección para grupos vulnerables.
- 3º Crear un organismo especializado para abordar la discriminación.
- 4º Implementar programas de capacitación y sensibilización.
- 5º Recopilar y analizar datos y estadísticas.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Limitaciones:
- Jornada laboral reducida.
- Remuneración Proporcional.
- Acceso limitado a beneficios laborales.
- Derechos de sindicalización limitados.

Exclusiones:
- No tienen derecho a estabilidad laboral.
- No tienen acceso a la capacitación y desarrollo profesional.
- No tienen derecho a la participación en la toma de decisiones.
- No tienen acceso a los mismos beneficios de seguridad social.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

En mi opinión, las limitaciones y exclusiones que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en Perú, no respetan completamente los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

¿Por qué? El principio de igualdad establece que todos ciudadanos son iguales ante la ley y tienen derecho a ser tratados de manera igual. Sin embargo, las limitaciones detalladas en el Art 5 pueden ser consideradas discriminatorias. Estas diferencias en el trato pueden ser consideradas una violación del principio de igualdad.

El principio de no discriminación establece que nadie puede ser discriminado por razones de raza, sexo, religión, opinión, condición social o cualquier otra condición. Las limitaciones y exclusiones detalladas pueden ser consideradas una violación del principio de no discriminación.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Fundamentos económicos

- Flexibilidad laboral
- Reducción de costos
- Fomento del empleo

Valores Sociales.

- Conciliación trabajo - familia
- Inclusión social
- Calidad de vida

Principios Jurídicos

- Principio de autonomía de la voluntad
- Principio de igualdad
- Principio de protección del trabajador

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Christian Fernando Vera Yucra

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

- Se encuentra regido por su Ley laboral actualmente.
El Trabajo parcial, depende de la misma necesidad del Trabajador y su disponibilidad de tiempo.
+ sus factores están directamente relacionados a sus necesidades.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

Si, comparamos con otras países de Latinoamérica, en el Perú, el Trabajo en su gran mayoría es informal.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

- No todos tienen las mismas oportunidades en el aspecto laboral
- Con respecto a la discriminación en mi parecer que en el Perú existe discriminación, no todos pueden acceder a los puestos laborales de Importación

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

Más que limitaciones, puedo opinar que nuestra normativa privilegia la inversión de Empresa Inter. las mínimas que requieren como de obra barata, lo que genera desigualdad salarial

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

- Tiempo, no son respetados
- Salario
- Derechos del Trabajador
- No tiene normativa Jovenob6

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

No, porque genera brechas sociales y económicas

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

- la mecánica del Mercado (oferta y demanda)

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreeé

Entrevistado(a): ALFREDO DELGADO FLORES.

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

- Por la desigualdad de derechos laborales con el personal nombrado y permanente.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

- A que PERÚ solo otorga SIERTOS BENEFICIOS LABORALES A TIEMPO PARCIAL
- En otros países son mas BENEFICIOS que se le otorgan A TIEMPO PARCIAL.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

- ES INCIENTA, POR QUE EN LA REALIDAD SI EXISTE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACION POR DISTINTOS FACTORES.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

QUE NO EXISTE UNA DIRECTIVA REGLAMENTARIA QUE SANCIONE A LOS INFRACTORES.
SE DEBE DE CREAR UN REGLAMENTO QUE SANCIONE AL MOMENTO Y CON UN MONTO MONETARIO LA SANCION.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

- Beneficio laboral
- Bonus de Productividad

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

- No se Respetan.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

- No quieren Reconocen, más Beneficio
- No tienen personal nombrado y/o permanente.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andree

Entrevistado(a):

Mario Jesús Rivera Delgado

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

La evolución histórica se basó en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística - INEI, que analiza las características laborales de las personas. Con este se determinó la presencia de los trabajadores a tiempo parcial en los rubros de Comercio, Salud, Educación y Comunicaciones.

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

Las condiciones laborales en el Perú, incluyen 8 horas de trabajo al día o un máximo de 48 horas por semana. Los empleados en el Perú tienen derecho a un descanso mínimo de 45 minutos para reposo.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Esto es un derecho humano que establece que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera y sin discriminación, esto significa que todos los seres humanos tienen derecho a ser tratados con respeto en la vida civil, cultural, política, económica y social.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

El principio de la igualdad no es absoluto porque tiene límites que se evalúan a partir del principio fundamental a la igualdad de la misma que se limita cuando se establece una diferenciación de trato que no tiene una justificación objetiva y razonable.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Cuando se viola el derecho a la igualdad en relación con los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, en empleo de remuneraciones, y estas limitaciones son la inseguridad laboral, la menor remuneración y las dificultades para ascender.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

No se respeta, por lo tanto las limitaciones y restricciones que afectan el desarrollo del trabajo, y que suelen abarcar el alcance, el tiempo, y el costo, también los riesgos y sobre todo la calidad.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Siendo un contrato, como acuerdo laboral, donde se establece una jornada de trabajo inferior, a la de un contrato a tiempo completo; por lo tanto el Empleador no puede reducir la jornada y el salario de forma unilateral.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a):

Diego Cuadros Sora

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

*a Raiz que covid y
se derivara Part time
o tiempo Parcial*

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

*Con el descuento respectivo
de cantidad de horas reales
y efectivas + descuento
de ley*

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Que todos son iguales
frente a la ley salvo
disposición legal en
contrario

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

En el propio estado
que no reconoce como
iguales a sus propios
servidores

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Que no tenga la
misma seguridad o
pensión de jubilación

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

No Respetan porque
en el futuro la ancianidad
es igual para todos.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

La Explotación laboral
porque en menos tiempo
le hará producir lo
mismo que una jornada
(norma)

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Nelson Choque Urcamanta

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

- Flexibilidad laboral
- Reformas económicas

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

El tiempo parcial en otros países son aquellos cuyas jornadas de trabajo son menores a la jornada ordinaria

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Dentro de la regulación laboral existen normas que razonablemente afectan el principio de igualdad y no discriminación.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

Las limitaciones están referidas a la regulación normativa, su abordaje será a través de las reformas legislativas principalmente.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Son referidos al no goce de todos los beneficios sociales de los trabajadores a tiempo completo es: como la falta de estabilidad laboral.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Razonablemente pueden existir diferencias en situaciones distintas, pero estas a mi opinión no deberían ser tan extremas una de otra.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Flexibilidad laboral
forma de abordar la economía,

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andree

Entrevistado(a):

José Luis Corales Curi

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

1. La Temporalidad.
2. La Jornada laboral - menos de 4 horas diarias y no sobrepasar las 20 horas semanales.
3. La necesidad de Trabajo para aquel sector que no puede cumplir con una Jornada completa de Trabajo

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

1. En el Perú se aplica la normativa laboral de Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial por cuanto existe una Formalidad legal establecida por ley y su reconocimiento. Sin embargo, en otros países si bien es legal existe esta modalidad de Trabajo pero no tienen un debido control, más se contrata por la necesidad sobre todo de las empresas que la del propio Trabajador para trabajar, no se paga como en el caso de EEO

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

El tema es muy complejo ya que el sector laboral, definiéndose a Grupos de Indígenas, Trabajadores en General, considerando que el solo pedido o denuncia es un derecho que tienen que ser atendido por la autonomía del Administrativa o Poder Judicial, cuando este requiere un Análisis exhaustivo de los factores y condiciones que se requieren para poder acceder y determinar si existió o no desigualdad en su pretensión; es un tema de Información que requiere la atención del Estado para poder llegar a los Trabajadores y poder tener conocimiento de la aplicación de este principio.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

A Traves de Capacitaciones y Charlas que el propio Estado debe brindar a los Trabajadores en General sobre la aplicación de este principio. Las Sentencias del Poder Judicial ya ha abordado estos temas a Traves de la solución de casos en forma Individual pero no son vinculantes.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Que no tienen Beneficios Sociales por cuanto no cumplen con los requisitos para tener derecho a pensión CTS y vacaciones, ya que para ello se requiere que cumplan más de 4 horas diarias de Trabajo.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Según mi opinión no se respetan dichos principios porque deberían tener los mismos derechos a igual que los Trabajadores que trabajan a Jornada completa y de acuerdo a la remuneración que perciben.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

La disponibilidad de tiempo del trabajador de sus otras obligaciones como en el caso de los estudiantes que a la vez estudian y trabajan; la escasez de fuentes de trabajo; el costo social que genera al empleador contratar a un trabajador a tiempo parcial.

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Maria Santa del Carmen Manrique Villanueva

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

- Por ejercer una jornada inferior a comparativa de otros que laboran una jornada completa
- La necesidad de formalizar a aquellos trabajadores que laboran menos de 8 hrs diarias y/o que no sobrepasen las 20 hrs semanales.
- Flexibilidad Laboral

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

El trabajador a tiempo parcial según el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. 001-96-TR Perú, para trabajadores no se exige el cumplimiento del requisito mínimo de 04 horas diarias de labor.

El trabajador a tiempo parcial en EE.UU es en base a la cantidad de horas trabajadas (menos de 35 horas semanales) en comparación de jornada completa que acumulan 40 horas o más por semana.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. **¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?**

Que evidentemente en la realidad de los hechos en comparación de la regulación laboral efectivamente existe normativa que afecta el principio de igualdad y no discriminación. La cual se debe analizar y enfocar, de manera correcta la debida aplicación de este principio.

4. **¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?**

Las limitaciones están en su normativa y esto se puede abordar a través de las reformas legislativas.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

- No cuentan con estabilidad laboral
- No gozan con todos los beneficios sociales en comparación con un trabajador de jornada completa.
- No tienen protección contra despido arbitrario

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

No se estaría aplicando una igualdad y no discriminación, puesto que no cuentan con los mismos derechos y protección que un trabajador de jornada completa.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

- Oportunidad de trabajo
- Flexibilidad laboral
- Formalidad de puestos de trabajo

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a):

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

Factores de tiempo, formalización y reconocimiento de derechos laborales

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

mediante la interpretación legislativa comparativa con la legislación internacional, beneficios sociales en el régimen de trabajo a tiempo parcial, así como el método hrs fómulo.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

Es un derecho, principio reconocido en el Art. 26 de la Constitución, ningún trabajador debe ser discriminado por su condición económica, raza, sexo, religión u otro; a igual trabajo igual salario.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

No existe vacío, existe falta de cultura de cumplimiento de las normas socio laborales por parte de los empleadores.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

tienen derechos laborales recortados, dado la jornada laboral que asumen.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Se respetan los principios constitucionales, siempre y cuando se cumpla la jornada y el número de horas y no sea un fraude a la ley o simulación de un part-time cuando en realidad, laboran más horas de las debidas.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Es la realidad de los trabajadores que no pueden laborar una jornada completa

FICHA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Título de la Investigación: La definición del trabajo a tiempo parcial en el Perú a luz del principio de igualdad y ponderación de derechos en relación a otros regímenes de trabajo en el Perú, 2024.

Tesista: Herrera Zapana, Fernando Andreé

Entrevistado(a): Miguel Angel Malaga Rodriguez

Objetivo específico 1: Examinar la evolución histórica y las razones que llevaron al reconocimiento del trabajo a tiempo parcial en la legislación peruana, así como su comparación con el derecho internacional y otras jurisdicciones.

1. ¿Podría describir que factores principales impulsaron el reconocimiento y regulación del trabajo a tiempo parcial en el Perú de la forma como actualmente se encuentra reconocida?

① Necesidad de formalizar la prestación de servicios en actividades económicas de corta duración, pero permanentes en el tiempo (Ej. espectáculos nocturnos, conciertos, preferencias por horas)
② Necesidad de formalizar a trabajadores que tienen otras actividades y trabajar por horas (estudiantes, etc.)

2. ¿Cómo se compara la regulación del trabajo a tiempo parcial en Perú con la de otras jurisdicciones y con las normativas internacionales vigentes?

En general el trabajo "part-time" se aplica en todo el mundo: en los países anglosajones al trabajador se le paga por hora y la mayoría de sus derechos o beneficios provienen de convenios colectivos y no hay estabilidad laboral. En los países latinos por lo general se establecen cantidades mínimas de horas laborales para el pago de derechos y beneficios, como en el Perú.

Objetivo específico 2: Analizar el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano, identificando sus alcances y límites.

3. ¿Cuál es su percepción sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral peruano? ¿por qué?

En mi opinión la mayor vulneración al principio de no discriminación es la existencia de un 73% de informalidad laboral en el Perú, de cada 10 trabajadores solo 2 y 1/2 pueden hacer valer sus derechos laborales; eso es una gran discriminación.

4. ¿Qué limitaciones o vacíos considera que existen en la normativa peruana respecto al principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, y cómo cree que podrían ser abordados?

En mi opinión cada vez más se cumplen los regímenes laborales especiales y las normas especiales para determinados trabajadores, al final el régimen general será el minoritario.

Objetivo específico 3: Identificar y analizar las principales limitaciones y exclusiones que la normativa peruana impone a los trabajadores a tiempo parcial, evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

5. ¿Cuáles son las principales limitaciones y exclusiones que enfrenta un trabajador a tiempo parcial según la normativa peruana vigente?

Si se trata de exclusiones respecto del régimen general son conocidos, no tiene CTS, vacaciones (aunque por el convenio OIT tienen 28 días) y no tiene protección contra el despido; pero si lo comparamos con un trabajador de tiempo completo, tiene más derechos que este.

6. En su opinión, ¿estas limitaciones y exclusiones respetan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Como he dado mi opinión, me parece que los trabajadores informales y por ejemplo los de micro empresa están en peor situación, por lo cual los discriminados serían estos y no aquellos.

7. En su opinión, ¿Cuáles son los fundamentos o valores o principios que el Estado prioriza para avalar la existencia de los contratos a tiempo parcial de la forma en la que actualmente se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico?

Se prioriza la primacía de la realidad para diferenciar una prestación de servicios de poco tiempo de duración frente a otra más prolongada; pero el criterio para la asignación de más o menos derechos es arbitrario, en todo caso, la asignación de derechos debe ser en proporción a las horas laboradas, no si son más o menos de 24 horas a la semana.