



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN CONTRADICTORIA DE  
NORMAS LABORALES, EN CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO  
PARCIAL EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL 2007 - 2016

**PARA OBTENER TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

DANIEL HUMBERTO CASTILLO YPANAQUE

**ASESOR**

MG. YURELA KOSETT YUNKOR ROMERO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

**LIMA, PERÚ, FEBRERO DE 2021**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis de investigación se la dedico principalmente a mi madre por darme ánimo para perseverar en obtener mis objetivos trazados y a todas las personas que me han apoyado en especial a aquellos que me brindaron su apoyo y compartieron sus conocimientos.

A mi hermano Luis por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas

## **AGRADECIMIENTOS**

Sincero agradecimiento a la Universidad Autónoma del Perú y a la Dra. Yurela Kosett Yunkor Romero, por brindarme su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su paciencia y su motivación parte de su tiempo, su amplia experiencia y conocimiento para la realización de la presente investigación.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xii

### **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivo .....	18
1.3.1. Objetivo general .....	18
1.3.2. Objetivo específico .....	18
1.4. Justificación e importancia de la investigación .....	18
1.4.1. Justificación teórica .....	18
1.4.2. Justificación metodológica .....	19
1.4.3. Justificación práctica .....	19
1.5. Limitaciones de la investigación .....	19
1.5.1. Limitaciones temporales.....	19
1.5.2. Limitaciones bibliográficas .....	19

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de estudios .....	21
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2. Bases teóricas .....	24
2.2.1. Flexibilidad laboral .....	24
2.2.2. Contrato de trabajo.....	25

2.2.3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad .....	27
2.2.4. Contrato de trabajo a tiempo parcial .....	29
2.2.5. Problemática en la percepción de derechos laborales .....	38
2.2.6. Principios, interpretación y aplicación de las normas laborales .....	45
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo de investigación .....	50
3.3.1. Nivel de investigación.....	50
3.1.2. Diseño de investigación .....	50
3.2. Población y muestra .....	51
3.2.1. Población .....	51
3.2.2. Muestra .....	51
3.3. Hipótesis.....	52
3.3.1. Hipótesis general .....	52
3.3.2. Hipótesis específicas.....	52
3.4. Variables – operacionalización .....	53
3.5. Métodos de investigación .....	53
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación .....	53
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION EN LOS RESULTADOS</b>	
4.1. Resultados de investigacion .....	57
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN</b>	
5.1. Discusión:.....	92
5.2. Conclusiones.....	94
5.3. Recomendaciones.....	96
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de los derechos laborales .....	37
Tabla 2 Muestra de la población .....	51
Tabla 3 Operacionalización de las variables .....	53
Tabla 4 Prueba piloto .....	54
Tabla 5 KR-20 para la variable interpretación contradictoria.....	54
Tabla 6 KR-20 para la variable aplicación comntradictoria .....	55
Tabla 7 KR-20 para la variable afecta los derechos de los trabajadores .....	55
Tabla 8 Regulación del contrato artículo 04 DL 728 .....	57
Tabla 9 Regula contrato de trabajo tiempo parcial artículo 04 DL 728.....	58
Tabla 10 Regula contrato de trabajo en forma escrita artículo 04 DL 728 .....	59
Tabla 11 Regula contrato de trabajo sin limitación artículo 04 DL 728 .....	60
Tabla 12 Regula desnaturalización artículo 04 DL 728 .....	61
Tabla 13 Regula reducción de jornada laboral artículo 04 DL 728.....	62
Tabla 14 Regula contrato de trabajo según modalidad artículo 04 DL 728.....	63
Tabla 15 El artículo 04 del DL 728 regula la jortnada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria .....	64
Tabla 16 El artículo 04 del DL 728 regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial .....	65
Tabla 17 El artículo 04 del DL 728 regula el contraste de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado.....	66
Tabla 18 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial .....	67
Tabla 19 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial .....	68
Tabla 20 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial en forma escrita .....	69
Tabla 21 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial, puede celebrarse sin limitación alguna .....	70
Tabla 22 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial .....	71
Tabla 23 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a	

tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado .....	72
Tabla 24 El artículo 12 del DS 001-96-TR regula la reducción de la jornada del trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	73
Tabla 25 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sujeto a modalidad.....	74
Tabla 26 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria .....	75
Tabla 27 El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial .....	76
Tabla 28 Contrato a tiempo parcial es una forma de prestación que vulnera el derecho en la igualdad ante la ley .....	77
Tabla 29 Contrato de trabajo a tiempo parcial genera un trato desfavorable, arbitrario al trabajador afectando su dignidad .....	78
Tabla 30 El derecho a la igualdad ante la ley se sustenta que todo trabajador a no sufrir discriminación jurídica alguna.....	79
Tabla 31 La aplicación de la normativa laboral vulnera el derecho a la igualdad y dignidad del trabajador a tiempo parcial.....	80
Tabla 32 La protección del trabajador a tiempo parcial se sustenta en el derecho a la igualdad y en la dignidad .....	81
Tabla 33 El contrato de trabajo a tiempo parcial predomina la desigualdad e implica la vulneración a la dignidad del trabajador a tiempo parcial.....	82
Tabla 34 El trabajador a tiempo parcial por el hecho de ser trabajador son iguales ante la ley y tienen derecho a igual percepción de beneficios laborales ...	83
Tabla 35 El derecho a la igualdad ante la ley prohíbe la discriminación sin privilegiar a aquellos contratados a tiempo completo de aquellos contratados a tiempo parcial .....	84
Tabla 36 La exclusión de derechos laborales al trabajador a tiempo parcial implica un menoscabo en la dignidad del trabajador.....	85
Tabla 37 La vulneración de los derechos laborales así como la vulneración de la dignidad del trabajador a tiempo parcial ha sido realizado por una errónea interpretación de las normas laborales .....	86
Tabla 38 Correlación de la hipótesis general .....	87
Tabla 39 Prueba de independencia condicional de la hipótesis general.....	87

Tabla 40 Correlación de la hipótesis específica 1 .....	88
Tabla 41 Prueba de Independencia condicional de la hipótesis específica 1.....	89
Tabla 42 Correlación de la hipótesis específica 2 .....	90



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 8.....	57
Figura 2	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 9.....	58
Figura 3	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 10.....	59
Figura 4	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 11.....	60
Figura 5	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 12.....	61
Figura 6	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 13.....	62
Figura 7	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 14.....	63
Figura 8	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 15.....	64
Figura 9	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 16.....	65
Figura 10	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 17.....	66
Figura 11	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 18.....	67
Figura 12	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 19.....	68
Figura 13	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 20.....	69
Figura 14	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 21.....	70
Figura 15	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 22.....	71
Figura 16	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 23.....	72
Figura 17	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 24.....	73
Figura 18	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 25.....	74
Figura 19	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 26.....	75
Figura 20	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 27.....	76
Figura 21	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 28.....	77
Figura 22	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 29.....	78
Figura 23	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 30.....	79
Figura 24	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 31.....	80
Figura 25	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 32.....	81
Figura 26	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 33.....	82
Figura 27	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 34.....	83
Figura 28	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 35.....	84
Figura 29	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 36.....	85
Figura 30	Resultados en porcentaje con relación a la tabla 37.....	86

# INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN CONTRADICTORIA DE NORMAS LABORALES, EN CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 2007 -2016

DANIEL HUMBERTO CASTILLO YPANAQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación que se titula *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales, en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016*. El cual tiene por objetivo describir, en qué medida la interpretación y la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial. El tipo de investigación fue cuantitativa, nivel de investigación descriptivo y de diseño no experimental descriptivo. Se aplicó la técnica de recojo de información mediante la observación de análisis expedientes, utilizando como instrumento validado la guía de observación. Entre los resultados obtenidos se ha probado evidenciar la afectación del derecho al trabajo, debido a que las leyes laborales no han estipulado de manera clara y precisa el contrato de trabajo a tiempo parcial, ya sea en su definición conceptual, como en su jornada laboral, por parte de la jurisprudencia del tribunal constitucional que han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad. Por ende, el problema de la contrariedad radica en la ambigua normativa que define el contrato a tiempo parcial, así como ausencia de criterios unificados y estandarizados para conceptualizar y definir el citado contrato, consecuencia de este problema se genera abusos por parte de los empleadores vulnerando derechos del trabajador a tiempo parcial convirtiéndose en una forma precaria de prestación laboral.

**Palabras clave:** contrato de trabajo, tiempo parcial, interpretación, aplicación.

**INTERPRETATION AND CONTRADICTORY APPLICATION OF LABOR RULES,  
IN PART-TIME EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE JUDGMENTS OF THE 2007 -  
2016 CONSTITUTIONAL COURT**

**DANIEL HUMBERTO CASTILLO YPANAQUE**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

This research work entitled *Interpretation and contradictory application of labor standards, in part-time employment contracts in the judgments of the constitutional court 2007 -2016*. The objective of which is to describe the extent to which the contradictory interpretation and application of labor regulations affects part-time workers. The type of research was quantitative, descriptive research level and descriptive non-experimental design. The information gathering technique was applied by observing file analysis, using the observation guide as a validated instrument. Among the results obtained, it has been proven to show the violation of the right to work, because the labor regulations have not come to specifically and precisely regulate the part-time work contract, either in its conceptual definition, or in its working day labor, by the jurisprudence of the constitutional court that have come to generate a series of labor disputes today. Therefore, the problem lies in the ambiguous regulation of the part-time work contract, as well as the absence of unified and standardized criteria to conceptualize and define the aforementioned contract, a consequence of this problem is generated abuses by employers, violating the worker's rights to part-time becoming a precarious form of employment benefit.

**Keywords:** work contract, part time, interpretation, application.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales, en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 -2016*, parte de la realidad problemática de que las interpretaciones contradictorias así como la aplicación de la norma laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial; toda vez que este tipo de contrato en los últimos años se ha incrementado de modo significativa, es por ello que se requiere de un marco normativo que describa las características, deberes y obligaciones del empleador aplicables a este tipo de contratos; porque no podemos ser ajenos a la problemática de nuestros días.

Por ende, el problema radica en la ambigua normativa que regula el contrato de trabajo a tiempo parcial, así como ausencia de criterios unificados y estandarizados para conceptualizar y definir el citado contrato, consecuencia de este problema se genera abusos por parte de los empleadores vulnerando derechos del trabajador a tiempo parcial convirtiéndose en una forma precaria de prestación laboral, el contenido de este trabajo de investigación incluye VI capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema. - En el presente capítulo se expresa el enunciado del planteamiento del problema en cuanto, a la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema general y específicas y sus objetivos respectivos, también se realiza la justificación de la presente investigación.

Capítulo II: Marco teórico. - En el presente capítulo se desarrolla los antecedentes de estudios, el marco referencial, marco teórico, marco jurídico como también hacemos referencia a los términos empleados, se definen los temas de investigación; asimismo, la revisión de fuentes de información.

Capítulo III: Marco metodológico. - En el presente capítulo se desarrolla la metodología utilizada, el tipo y diseño de Investigación, instrumentos de recolección de datos, como la población, la muestra e hipótesis.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados. - En el presente capítulo, muestra los resultados de la investigación, esto nos permitió probar o rechazar la hipótesis general y las específicas de la investigación, resultados recabados por medio de la interpretación.

Capítulo V: Discusión, conclusión y recomendación. - Consiste en la discusión de resultados de nuestro instrumento junto con los antecedentes, doctrina, teorías y la normativa relacionada con la presente investigación, proponemos algunas conclusiones y recomendaciones emanadas del desarrollo de la investigación.

Y los anexos se encuentra la recopilación de documentos mencionados y utilizados durante la investigación.

**CAPÍTULO I**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## 1.1. Planteamiento del problema

Al final del siglo XX se han generado diversos efectos sobre el empleo, a consecuencia de la globalización de la economía modificando las estructuras de los contratos de trabajo, consecuentemente hay nuevas necesidades, por lo que las relaciones laborales deben adaptarse a las nuevas necesidades empresariales, en los países de América Latina la globalización ha originado diversos impactos, tales como: el fomento de la agroindustria, aumento del desempleo y del subempleo, el aumento de la polarización socio – económica (Mertins, 2003).

En el contexto internacional, la OIT el convenio adoptado N° 175 reconoce la categoría que tiene para las relaciones de trabajo a tiempo parcial, y la urgencia que las políticas públicas de trabajo se tomen en cuenta la función del trabajador a tiempo parcial como una de las formas de contratación y de crear nuevas posibilidades de empleo, además, la OIT resalta el urgente amparo de los empleados contratados a tiempo parcial en el ámbito al acceso en el empleo en condiciones dignas, así como también en las condiciones laborales y de la seguridad social.

Nuestro país no ha sido ajeno a este cambio, que a principios de la década de los noventa, con una tendencia a la flexibilización laboral, entre ellas tenemos: la ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que tiene como principal objetivo el mejoramiento, la instrucción y formación laboral de los trabajadores, y la ley de fomento del empleo que promueve el acceso masivo en condiciones dignas al trabajo y de crear nuevas oportunidades de trabajo.

Hasta el año 2019, según muestra el anuario estadístico sectorial del Ministerio de Trabajo el contrato a tiempo parcial, ascendía a un total de 153 222 trabajadores contratados que tienen como característica común ser estudiantes entre las edades 14 a 24 años, así como fuerza laboral femenina, siendo el rubro comercio, salud y educación con más presencia de trabajadores a tiempo parcial.

En ese sentido el artículo 4º de la LPCL, establece que los contratos a tiempo parcial se puede firmar por escrito sin restricciones; en ese sentido la norma general no precisa el concepto del trabajo parcial, limitándose solo a declarar que se puede establecerse por escrito contratos a tiempo parcial, sin ninguna limitación, ocasionando que no encontremos en la normatividad laboral una declaración clara del contrato de trabajo a tiempo parcial; además el contrato de trabajo a tiempo parcial no ha sido totalmente regulado, por lo que se ha anulado por completo el control de los contratos de trabajo a tiempo parcial, prueba de ello encontramos menciones breves y excesivamente imprecisas respecto a este tipo de contratación (García, 2003).

Del mismo modo para el artículo 11 del reglamento de la LPCL, establece que los trabajadores contratados a través de la modalidad a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, pero la premisa es que el derecho a obtener no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de trabajo como se aprecia tampoco define el contrato de trabajo a tiempo parcial, solo se limita a establecer el requisito de horas para la percepción de beneficios sociales, para el mismo artículo 12, determina si la jornada laboral semanal del trabajador se divide en seis a cinco días, se requerirá la exigencia de cuatro horas diarias, si la jornada laboral es inferior a cuatro horas, los trabajadores a tiempo parcial no tendrán derecho a la protección contra el despido arbitrario, vacaciones y compensación por tiempo de servicio.

De lo anterior se desprende que la norma no es precisa, razón por la cual el caso del Tribunal Constitucional ha sido materia de diversos cuestionamientos al no constituir una solución precisa del contrato de trabajo a tiempo parcial, en las sentencias: N ° 03317-2011 -PA / TC; No. 03317-2011-PA / TC; 00734-2013-PA / TC; 00332-2016-PA / TC; el Tribunal Constitucional confirmó especialmente lo siguiente: Contrato de trabajo a tiempo parcial significa que el servicio prestado es inferior a la jornada completa ordinaria, por lo tanto, es necesario tener en cuenta el artículo 12 del Decreto Supremo 001-96-TR, que establece que si la jornada laboral semanal de un trabajador se divide en 6 o 5 días, el requerimiento diario promedio es al menos 4 horas, ante estos pronunciamientos por la indebida interpretación del Tribunal Constitucional, hace que la por la autoridad administrativa de trabajo y



juzgados especializados, la Corte Suprema de Justicia sobre qué criterios considerar a un trabajador a tiempo parcial dificultando la labor inspectiva y interpretativa por parte de la Sunafil respecto al incumplimiento de obligaciones: como compensación por tiempo de servicio, vacaciones e indemnización por despido arbitrario, por parte del empleador.

Con la presente investigación se pretende describir los vacíos legales toda vez que el derecho de trabajo se encuentra protegido en nuestra legislación laboral, establece un marco protector para garantizar los derechos de los trabajadores y se sustenta en principios constitucionales en el acceso a un empleo digno, salario justo, la constitución del Perú en el artículo 23 establece que relaciones laborales no puede desconocer derechos fundamentales de los trabajadores, por ende promover empleos donde prevalecen derechos de otros tipos de modalidades frente al contrato a tiempo parcial.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿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?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿En qué medida la interpretación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016?

¿En qué medida la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016?

### **1.3. Objetivo**

#### **1.3.1. Objetivo general**

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

#### **1.3.2. Objetivo específico**

Analizar, en qué medida la interpretación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

Interpretar, en qué medida la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

La presente investigación tiene como finalidad proponer y dar a conocer que en la actualidad no existe una conceptualización unánime sobre el contrato a tiempo parcial, por lo que tal situación acarrea diversas interpretaciones respecto a su jornada laboral, que puede dar lugar a que se cometan abusos por parte de los empleadores; por tal razón, es importante investigar la falta de conceptualización del contrato de trabajo, cuya problemática en torno a la percepción de derechos laborales se ha convertido en una forma precaria de prestación laboral.

#### **1.4.1. Justificación teórica**

Este trabajo se realiza con el propósito de analizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, toda vez, que en la actualidad a causa de una errónea interpretación y aplicación normativa los trabajadores no tienen una adecuada protección laboral; es así que el contrato de trabajo bajo la modalidad a tiempo parcial se usa de modo para

incumplir las obligaciones por parte del empleador.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

Se empleó métodos, instrumentos y enfoques de investigación para plasmar con el objetivo de la investigación.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

Este trabajo se realiza porque es necesario describir la problemática en la interpretación y aplicación de normas laborales en el contrato de trabajo a tiempo parcial, porque no estén de acorde a la realidad social.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

#### **1.5.1. Limitaciones temporales**

Debido al poco tiempo de que dispongo, entre trabajar y estudiar a la vez, se presenta esta limitación al momento de la elaboración de este trabajo de tesis.

#### **1.5.2. Limitaciones bibliográficas**

Con relación a la limitación bibliográfica se han hecho uso de las fuentes disponibles.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes de estudios

### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Chamba (2014) realizó una investigación titulada *La urgencia de regular en el código del trabajo ecuatoriano para implementar el contrato a tiempo parcial para fomentar el empleo* como parte de la denominada flexibilización laboral, modalidad contractual que en otros países ha predeterminado la tasa del desempleo, cuyo propósito general es hacer un análisis jurídico- crítico y doctrinario sobre las disposiciones de la ley comparada organización de los contratos a tiempo parcial en el código del trabajo, tomando como conclusión que los beneficios que este modo de contratación del trabajo a tiempo parcial, crea más grande soberanía en la decisión de su tiempo de trabajo. Asimismo, se llega a la recomendación que el ejecutivo debe producir cualquier departamento u organización realmente correcta, afiliada a las inspectorías del trabajo para lograr hacer un seguimiento cuidadoso a los individuos que dan trabajo a tiempo parcial, respetando todos los derechos de los de tiempo completo.

Castillo (2014) realizó una investigación titulada *El contrato a tiempo parcial y la contradicción jurídica en normativa laboral ecuatoriana, propuesta de reforma*, cuyo método utilizado fue el método inductivo, deductivo, y analítico- sintético, llegando a la conclusión que el contrato par time, genera inestabilidad laboral, las autoridades no fiscalizan el cumplimiento de las reglas laborales y al final se necesita una reforma legal para lograr asegurar, el derecho a la justicia del trabajador part time.

Salazar (2009) realizó una investigación titulada *Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial*, cuyo objetivo es descubrir la carencia de regulación legal referente a la contratación a tiempo parcial, debiendo adaptarse la ley a las necesidades de los guatemaltecos, avanzando de esta forma en la defensa del trabajador. El método utilizado es analítico, pues profundizará el asunto elaborando un resumen; y jurídico, ello se aplicó para recopilar información que coadyuvará a realzar la indagación, llegando a la conclusión, uno de los principios que motiva el

derecho laboral, es la estabilidad para todo individuo que ejerce un trabajo, ya sean profesional técnico o de cualquier otra índole, con ello pretende evadir abusos a derechos inherentes a la población trabajadora, del mismo modo se debería utilizar este inicio a esos que laboran a tiempo parcial, de igual manera se llega a la recomendación que el estado por medio del congreso de la República debería intentar tener en cuenta las situaciones de los alumnos, madres trabajadoras e individuos de la tercera edad, por lo cual debería reformar el código de trabajo en el sentido de integrar en su normativa el contrato a tiempo parcial.

Herrera (2000) realizó una investigación titulada *El trabajo a tiempo parcial*, la finalidad radica en el estudio de una realidad laboral que cada vez consigue utilizar un puesto más relevante en el sentido de la actividad humana para el desarrollo. Llegando a la conclusión, para los trabajadores a tiempo parcial constituye una forma eficaz de poder admitir sus condiciones laborales a otras situaciones sociales, parientes, educativas o para entrenarse para empezar la fase de inacción o de ingreso al mercado gremial. Esta virtud se incrementa la satisfacción y la motivación de los trabajadores, componentes que se materializan en incrementos positivos en la calidad, eficiencia y facilidad de la productividad. En las recientes condiciones de vida que se muestran distintas maneras, ciertos trabajadores prefieren jornadas laborales más cortas, aun cuando ganen menos para lograr destinar más tiempo a otras ocupaciones tendientes a su perfeccionamiento como ser integral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Cárdenas (2016) realizó una investigación titulada *El periodo vacacional de los trabajadores part time*, cuya investigación tiene diseño metodológico no experimental, explica la normatividad global, fundamenta la prevalencia de las reglas y tratados a nivel internacional. La conclusión es que se debería utilizar la de la regla más conveniente al trabajador, por ende, la colisión entre el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo y el Decreto Legislativo 728 debería ser protagonizada y aplicada en cuanto favorezca al trabajador part time.

Ponce (2014) realizó una investigación titulada *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de "Contratados" de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011- 2013*, cuyo propósito general es determinar cómo los contratos de trabajo a tiempo definido y las condiciones que fija el respectivo contrato, perjudicó la jornada laboral de los docentes, el tipo de investigación utilizada es descriptiva, transversal, la técnica usada es la entrevista y el instrumento la ficha de entrevista, llegando a la conclusión, al establecerse de una forma inapropiada la jornada a tiempo parcial, también afectara la remuneración y beneficios sociales, asimismo, se ha sugerido que las universidades privadas suscriban contratos de trabajos sujetos a modalidad a tiempo parcial, una vez que el docente ha trabajado 20 horas a más, debe admitirse la compensación por despido arbitrario; esta situación que es compatible solo con los docentes con un sistema de dedicación a tiempo completo, contrariamente a la naturaleza del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Nieves (2016) realizó una investigación titulada *¿Utopía? vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú*, cuya investigación tiene como metodología de diseño no experimental, transversal, correlacional y causal, que tiene como objetivo explicar estos cambios y sus interacciones entre ellas, llegando a la conclusión que las disposiciones regulado por el Convenio 52 de la OIT, concerniente al tiempo vacacional se contrapone a lo establecido en el decreto legislativo 713 y su reglamento, al excluir del derecho a vacaciones remuneradas a los trabajadores par time.

Silva (1997) en su investigación titulada *Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*, refleja el alcance de la normativa laboral individual y el derecho al descanso durante las vacaciones, lo que indica que no hay razón para excluir a los trabajadores a tiempo parcial de las vacaciones, porque esto se debe a factores fisiológicos, razones sociales y sociales, por lo que, aunque actualmente se considera un descanso extra debido a la falta de empleo y al alto costo de vida, muchas personas trabajan para diferentes empleadores durante la jornada, por lo tanto, el derecho a la licencia es un resultado razonable de las relaciones entre los trabajadores y los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral es una corriente ideología, nacida en Europa, cuyo propósito es disminuir el proteccionismo laboral, flexibilizar las relaciones de trabajo, y establecer una cadena de mecanismo que permitan al empleador disminuir los altos costos laborales, en ese sentido la flexibilidad tiene como objetivo hacer frente ante la incertidumbre del mercado el mejor control de la mano de obra. (Quiñones, 2012).

De esta manera, la flexibilización laboral sería una justificación del sector empresarial, para flexibilizar la mano de obra, con el ánimo de reducir derechos laborales, e introducir mecanismo de precarización laboral; la flexibilización laboral en el Perú, se entiende que comenzó precisamente con la promulgación de la ley de fomento del empleo; desde esa época se emitieron una serie de disposiciones destinadas a regular la contratación laboral, en lo que se refiere al derecho de la permanencia en el empleo, en las remuneraciones y darle poder al empleador.

### **Desregulación laboral**

Ermida (2000) y Pasco (2003) explicaron que la desregulación laboral es la experiencia de paradigma más fuerte aprobada en América Latina en la década de 1990, comenzó en el Perú por la LPCL, que fue las políticas centrales de los años noventa en el Perú, precarizo el empleo, elimino cualquier regulación o protección laboral, debilitamiento de los sindicatos; en ese sentido flexibilizar los derechos o beneficios laborales, pero reducir su importancia, profundidad o contenido para adecuarlos a las necesidades del negocio, desregular significa suprimirlo por completo.

La desregulación se refiere al fenómeno de la eliminación de determinadas normas, que son principalmente leyes nacionales, textos normativos o medios legales del derecho laboral; esp por ello que la desregulación implica suprimir de normatividad, que regulaba una determinada situación jurídica, explotador, que desprotege a los trabajadores y provoca la precariedad laboral (Saraiva, 2010).



### **2.2.2. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es aquel que tiene como objetivo que el “trabajador” preste un servicio de forma continuada, y como resultado reciba una remuneración, bajo la dirección de la actividad profesional de otro; la doctrina se refiere al contrato de trabajo:

Se trata de un acto jurídico según el cual una persona denominada "trabajador" puede trasladar su fuerza laboral de forma indefinida o por un período determinado, de modo que un tercero denominado "empleador" pueda beneficiarse de la prestación y ejecución de los servicios, los cuales deben ser prestados de manera personal y subordinada a cambio de una remuneración, y de acuerdo con ciertas normas de protección contenidas en la Constitución. (Avalos, 2008, p. 17).

Por lo tanto, podemos designar el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntad entre una persona (trabajador), de aceptar trabajar para otra persona y aceptar sus órdenes bajo el liderazgo de otra persona (empleador) y recibir un pago económico.

Nuestra ley no contempla el concepto de contrato de trabajo, pero sí menciona las principales características, tal y como establece el artículo 4 del decreto supremo 003-97-TR, que hace mención que en todos los servicios personales retribuidos y subordinados debe existir un supuesto de contrato de trabajo de duración indefinida.

### **Sujetos del contrato de trabajo**

#### **El trabajador**

Trabajador es toda persona que se compromete a prestar servicios directamente al empleador a cambio de una remuneración, de esta manera se puede demostrar que la LPCL menciona algunos elementos que pueden servir para identificar cuando estamos ante una relación laboral real (Toyama, 2011).

De ello se percibe que el trabajador según lo señalado por el profesor Toyama, podemos designar al trabajador como una persona física, que se compromete a brindar servicios de manera subordinada y brindar su trabajo al empleador a cambio de una remuneración.

## **Empleador**

El empleador es una persona física o jurídica, quien el trabajador poner a disposición su trabajo a cambio de una remuneración o salario, tienen diversas manifestaciones, entre las que destaca las relaciones laborales bilaterales, entre una persona natural frente a otra, con figuras complejas y con particularidad triangular o multilateral de o intermediación de mano de obra, subcontratación o servicios, subcontratación, grupo de empresas (Toyama, 2011).

## **Elementos del contrato de trabajo**

### **Prestación personal de servicio**

En cuanto al artículo 5 de la LPCL, los trabajadores deben prestar servicios profesionales de manera personal y directa como personas naturales, lo que significa que los servicios prestados a los empleados deben ser prestados a título personal, es decir, la obligación asume que los trabajadores son muy personales, es el único deudor del desempeño laboral, por lo que los trabajadores no pueden percibir remuneración de dos o más empleadores al mismo tiempo en el mismo día de trabajo.

### **La subordinación**

Este es el contenido más importante del contrato laboral, incluyendo la obligación del trabajador de cumplir con las órdenes o instrucciones del empleador; en este sentido, los trabajadores son responsables de proporcionar mano de obra a sus empleadores para que puedan, en las condiciones pactadas, de acuerdo con la ley y convenio colectivo, de acuerdo con el artículo 9 de la LPCL, los trabajadores prestan servicios bajo la autorización de sus empleadores, tienen derechos en el lugar

de trabajo y deben acatar las reglas, los trabajadores deben entenderse como subordinados; la subordinación permite a los empleadores ejercer los derechos de gestión para que pueden organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa.

### **La remuneración**

La remuneración es cualquier forma de retribución monetaria que perciben los trabajadores por los servicios efectivamente prestados a los empleadores, siempre que puedan ser obtenidos a título gratuito; de acuerdo con el orden de remuneración el artículo 6 de la LPCL, determina que, todas las consecuencias legales de la remuneración constituyen el monto total de los servicios que reciben los trabajadores en dinero o en especie, mientras que sea de libre disponibilidad.

### **2.2.3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad**

Nuestra legislación regula determinados contratos, la forma del contrato es principalmente causal, es decir, la empresa adopta la causalidad cuando es necesario por las condiciones del mercado; según artículo 53 de la LPCL, establece que son contratos suscritos en un plazo determinado, que se celebran por la demanda del mercado o por el aumento de la producción de la empresa, así como por el carácter temporal o accidental de los servicios a prestar o de las obras requeridas.

#### **a) Contrato por inicio o incremento de actividad**

En el artículo 57 de la LPCL, lo define como el vínculo contractual entre empleadores y trabajadores con motivo del inicio de nuevas actividades empresariales, el plazo máximo de contratación es de 3 años, se puede establecer una nueva empresa o en aumento en el mercado laboral.

#### **b) Contrato por necesidad de mercado**

En cuanto al artículo 58 de la LPCL, se estipula que el plazo máximo de un

contrato temporal por necesidad en el mercado es de 5 años, es un contrato suscrito entre empleadores y trabajadores para atender el incremento temporal, la demanda del mercado es significativo, aumento de la producción debido a cambios, incluso si implica tareas de rutina que involucran actividades de la empresa.

**c) Contrato por reconversión empresarial**

De acuerdo con el artículo 59 de la LPCL, esta cláusula estipula que el período de vigencia del contrato comercial de reconversión es de 2 años, y consiste implementación de la maquinaria, equipo, infraestructura, materiales de producción, sistemas, métodos y procedimientos administrativos.

**Los contratos de naturaleza accidental**

**a) Contrato ocasional**

En cuanto al artículo 60 de la Ley LPCL, establece que la duración de un contrato es de 06 meses a un año y se suscribe el empleador y el trabajador, su determinación es atender necesidades temporales, no cuenta con trabajadores temporales, las actividades diarias en el lugar de trabajo, que no son comunes en las actividades laborales de la empresa, se pueden emplear varios trabajadores.

**b) Contrato de suplencia**

Según el artículo 61 de la LPCL, el contrato de suplencia es un contrato que suscribe el empleador y el trabajador, en el que trabajador de la empresa es, la ley vigente estipula el motivo de la normativa aplicable en el lugar de trabajo.

**c) Contrato de emergencia**

En cuanto al artículo 62 de la LPCL, menciono que los contratos de emergencia se celebran para atender las necesidades de urgencia accidentes o fuerza mayor, las

cuales se deben a su carácter inevitable, impredecible e irresistible, que constituye origen accidental, se refiere a cualquier imprevisto evento, independientemente de la voluntad humana. y también suele tener su origen en actividades naturales, como inundaciones, plagas, epidemias.

### **Contratos para obra determinada o servicios específicos**

En cuanto al artículo 63 de la LPCL, establece un contrato para un trabajo específico es un contrato con un propósito predeterminando y un periodo fijo ente el empleador y el trabajador.

#### **a) Contrato intermitente**

Los contratos de servicios intermitentes son contratos firmados entre empleadores y trabajadores para satisfacer las actividades de la empresa, estos contratos son de carácter permanente pero no continuos.

#### **b) Contrato de temporada**

En cuanto al artículo 64 de la LPCL, menciona, que los contratos temporales entre empleadores y trabajadores para atender las necesidades de empresas o instituciones, y solo se pueden realizar en épocas del año, la actividad productiva, se repite en ciclos iguales en cada ciclo productivo.

### **2.2.4. Contrato de trabajo a tiempo parcial**

Frente a la crisis y cambios en la economía y a la de empleabilidad, se planteó flexibilizar la jornada de trabajo, dando lugar al trabajo a tiempo parcial, sobre la base en la disminución de la jornada de trabajo, que ha sido tendencia en los últimos años, que por su complejidad los estados han comenzado a regular dicha modalidad.

Según Espín (2015) y Arévalo (2016) explican que los contratos a tiempo parcial se consideran pactados y la duración es de un día, una semana, un mes o un

año, que es menos que los días laborales de los empleados a tiempo completo comparables, que un contrato a tiempo parcial significa que la jornada laboral de un trabajador es inferior a una jornada laboral normal de ocho horas y, por lo general, su jornada laboral no supera las cuatro horas, como vemos, el número de horas por día, semana, mes y año del contrato a tiempo parcial pactado para la prestación de servicios es inferior de la jornada laboral ya sea pactada en los convenios colectivos, o de lo contrario los acuerdos pactados dentro de la jornada máxima legal ordinaria de trabajo.

De acuerdo con la definición, se puede establecer que un contrato a tiempo parcial es una forma de trabajo remunerado que ocupa menos tiempo por semana que el tiempo exigido por la ley; los trabajadores a tiempo parcial se refieren a los trabajadores que habitualmente trabajan menos de ocho horas al día.

Neves (2009) indico que en nuestra legislación laboral se firman contratos ilimitados a tiempo parcial; por tanto, un contrato de trabajo a tiempo parcial se considera un convenio, según el cual el empleador y el trabajador están mutuamente obligados a cumplir lo estipulado.

Huamán (2009) menciona que: “No cabe duda de que entre todo el sistema de flexibilización laboral que se inserta en nuestro país, uno de ellos se caracteriza por la total desregulación, que es la contratación a tiempo parcial” (p. 254); en ese sentido, debido a la desregulación del contrato a tiempo parcial, en muchos casos se usa esta modalidad contractual para negar los beneficios y derechos sociales pagados a los trabajadores a tiempo parcial no están incluidos en el ámbito de protección de la legislación laboral.

### **Contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación internacional**

Debido al precariedad este tipo de empleo, OIT emitió el convenio 175 y la recomendación 182 sobre el trabajo a tiempo parcial en 1994, define de la siguiente manera en su primer artículo el contrato a tiempo parcial trabajo, el término "personal" se refiere a todo el personal asalariado cuyas horas de trabajo normales son inferiores a las horas normales de trabajo en circunstancias comparables.

El artículo 7 estipula que se deben tomar todas las medidas para que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo en las condiciones comparables estipuladas en el convenio 175 OIT, se entenderá a tiempo completo comparable aquel trabajador cuando lo estipula en el mismo tipo, de no existir dicho período de comparación, se considerarán directamente los días hábiles de tiempo completo especificados en el convenio colectivo aplicable, o los días hábiles reglamentarios se considerarán directamente.

En el Perú, este parámetro resulta inaplicable, porque, se considera que el trabajo a tiempo parcial es aquel que realiza labores por debajo de las 4 horas diarias o un total distribuidas de 20 horas semanales, restringiendo derechos laborales que constitucionalmente está prohibido en una negociación colectiva; para el Perú, reconocer el convenio 175 OIT sobre el trabajo a tiempo parcial es muy importante para la economía, ayuda y brinda más oportunidades de empleo, y garantiza el derecho al trabajo a tiempo parcial, las condiciones de trabajo, establecer una protección de los trabajadores a tiempo parcial, seguridad social; trabajadores que realizan actividades a tiempo parcial sin discriminación.

Por lo tanto, el convenio requiere medidas para asegurar que los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo gocen de la misma protección en situaciones similares, involucrando los siguientes aspectos:

- El derecho a la de formar sindicatos, la de negociación colectiva y el derecho a representación de los trabajadores.
- El derecho a la seguridad y la salud en el trabajo y el derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el empleo y la ocupación.

Perú debería adoptar el Convenio 175 de la OIT, para ayudar a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, con este fin, ha emitido una serie de acuerdos, y los países se adhieren voluntariamente a estos acuerdos para avanzar en los asuntos laborales; por qué este convenio brinda a muchas personas la posibilidad de un trabajo a tiempo parcial y las horas de trabajo permitidas por su profesión; la

necesidad que tiene el país peruano de suscribir el convenio anterior, debido a que el empleo a tiempo parcial no se encuentra plenamente establecido en nuestra legislación laboral vigente; a fin de ser consistente con lo establecido en la Organización Internacional del Trabajo.

### **Derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores contratados a tiempo parcial son los mismos que los de los trabajadores a tiempo completo; como lo reconoce el convenio 175, en comparación con los empleados a tiempo completo, no tiene menos derechos u obligaciones, excepto por el excepciones analizadas y descritas en este trabajo de investigación.

### **Jornada Laboral**

La jornada laboral se refiere al tiempo durante el cual el prestador del servicio puede realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario que suele estar determinada por el número de horas; por tanto, el trabajador está a disposición del empleador; los empleadores pueden cambiar unilateralmente las horas de trabajo y los turnos dentro de un rango razonable y teniendo en cuenta las necesidades del lugar de trabajo (Haro, 2013).

En este sentido, la jornada laboral puede entenderse como la prestación de las prestaciones encomendadas cuando el trabajador está a disposición de su empleador; la llamada jornada laboral se refiere al tiempo durante el cual los trabajadores no pueden utilizar este tiempo para su propio beneficio, realizando trabajos para proporcionar mano de obra a sus empleadores (De Diego, 1992).

Por tanto, podemos confirmar la jornada laboral, que puede entenderse como el tiempo que la persona puede realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario que se suele determinar en horas, tradicionalmente, se define como el tiempo de trabajo real disponible para los trabajadores.



## **La jornada en la contratación laboral a tiempo parcial**

Según Ávalos (2019) considera que la característica principal del trabajo a tiempo parcial es la necesidad de reducir las jornadas labor; por lo tanto, la jornada a tiempo parcial se interpreta la actual legislación e ingresa a las diferentes situaciones posibles sobre la base de encontrar la jornada laboral a tiempo parcial, como punto de referencia de las labores a tiempo completo, de esta manera, realiza un estudio comparativo mediante el módulo de tiempo legal que rige nuestra normativa (ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales).

Arce (2013) menciona que el primer elemento de un contrato a tiempo parcial es reducir los días laborables, recuerde, el número de turnos se reduce en comparación con un contrato a tiempo completo, por lo tanto, el trabajo a tiempo parcial es significativamente menor que la jornada laboral del centro de trabajo normal, el tiempo de trabajo se reduce y el trabajo puede ser ciertas horas del día, ciertos días de la semana, ciertas semanas del mes o varias veces al año, sin embargo, la teoría estatal cree que las horas de trabajo de un contrato a tiempo parcial se refieren a menos de cuatro horas al día o una media de menos de una hora a la semana.

- Jornada Legal: Según lo establecido en el artículo 25 de la Constitución peruana, la jornada legal de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, lo cual es un trabajo cumplido para todos los trabajadores.
- Jornada ordinaria: Es establecida por el empleador de acuerdo a sus necesidades.

## **Derecho a la remuneración**

Para los artículos 23 y 24 de la Constitución reconocen el derecho a la remuneración en base a la Constitución, el cual hace mención que, nadie está obligado a proporcionar trabajo no remunerado y el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración justa y suficiente para sí mismo o para los demás, su salud familiar, material y mental; en cuanto a las leyes generales sobre contratos laborales, tenemos la definición de salario en el artículo 6 de la LPCL, de la siguiente manera la retribución

constituida para todos los efectos legales se refiere a los trabajadores para quienes el monto total, ya en moneda o en especie, sin importar la forma o el nombre del servicio, siempre que puedan obtenerlo de forma gratuita.

Como se observa en la normativa peruana, incluye los elementos básicos del concepto de compensación, que, de acuerdo con la naturaleza del contrato laboral, considera e incorpora nuevos elementos proporcionados gratuitamente; al respecto Pizarro (2006) señala que: “para que una entrega en dinero se considere remunerativo, debe congregar las siguientes definiciones: (i) ser cedido como contraprestación para los servicios prestados (ii) ser de libre disposición” (pp. 66 - 67).

Es así, que la remuneración o salario es un elemento básico del contrato de trabajo, que puede ser cualquier retribución ya sea en dinero o en especie, que recibe el trabajador por los servicios realmente prestados al empleador; asimismo la ley específica en relación a las características del contrato de trabajo a tiempo parcial es una jornada reducida, remuneración proporcional a la remuneración mínima vital, etcétera, solo se limita a parafrasear a la ley general dejando una incertidumbre jurídica respecto a la interpretación y aplicación de la norma que es menester de la presente investigación.

### **La remuneración en la contratación laboral a tiempo parcial**

Considerando el contenido mencionado en el artículo 23 de la Constitución confirma que no existe obligación de prestar el trabajo sin remuneración, el artículo 24 menciona que la remuneración será justo y adecuado para él, para los miembros de la familia en base el bienestar material y espiritual.

Con la reducción de las horas de trabajo, el salario debe reducirse en consecuencia, esto significa que el valor del trabajo a tiempo completo debe ser siempre superior al valor del trabajo a tiempo parcial, por regla general, los trabajadores de a tiempo parcial por su duración ganan menos que los trabajadores a tiempo completo. (Arce, 2013, p. 333).

Por tanto, se puede entender que la contratación a tiempo parcial, trabajan menos de cuatro horas diarias tiene derecho a la remuneración en base a la proporción del salario mínimo determinado como base de cálculo, y se utilizan como base los días laborales normales del centro de trabajo, la remuneración de un trabajador a tiempo parcial, se otorgaría la remuneración básica proporcional según las horas trabajadas, el tiempo del verbo que se emplea es futuro, toda vez que en el presente el empleador interpreta y aplica la norma según le convenga, de igual forma esta interpretación y aplicación de símil es realizada tanto por operadores del derecho, inspectores laborales y magistrados, consecuencia de estas interpretaciones y aplicación desprotegen al trabajador contratado a tiempo parcial.

### **Beneficios sociales**

Es un concepto económico adicional a la remuneración que suelen percibir los trabajadores, y tiene como objetivo dar reconocimiento social a los trabajadores y sus familias, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la totalidad de la remuneración laboral, siempre que no exista una estipulación para su disfrute, se requiere un mínimo de cuatro horas diarias, por lo que los contratos de trabajo a tiempo parcial con una jornada de menos de cuatro horas diarias se han excluido de determinadas prestaciones laborales.

Según el artículo 12 del Decreto supremo 713, el disfrute de las vacaciones está restringido y la compensación por tiempo de servicio está restringida conforme lo establece el artículo 4 del texto único de la ley de compensación por tiempo de servicio, así como la compensación por despido arbitrario, en el artículo 13 del artículo 38 del Decreto 003-97-TR, el texto de único del artículo 22 del decreto 728 establece que si el despido es injusto, la compensación por despido arbitrario es igual a una remuneración y media por cada año de servicios como máximo doce remuneraciones.

Toyama (2008) precisa que creemos que el sistema legal debe establecer una compensación de los beneficios sociales sobre la base de estándares proporcionales; por ello, los trabajadores deberían percibir estos beneficios laborales, tenido en cuenta el criterio de proporcionalidad, en situación directa a las horas trabajadas, por concerniente la cuantía de los beneficios laborales se reducirán; la no percepción de

beneficios laborales a los trabajadores a tiempo parcial, son desventajas frente a los trabajadores de tiempo completo. en efecto, al no tener una doctrina unitaria del trabajo a tiempo parcial, el mencionado debate trasciende en base a la noción cuantitativa del carácter imperativo del horario mínimo de trabajo.

La doctrina plantea dos estándares para determinar si se debe otorgar una compensación por tiempo de servicios laboral a los trabajadores a tiempo parcial: la igualación y la proporcionalidad. el primero requiere otorgar todos los beneficios sociales a los trabajadores, y el segundo criterio también establece que dichos beneficios se otorgarán en forma proporcional, pero de forma reducida. (García, 2003, pp. 145-146).

### **Requisitos para percibir beneficios sociales y sus requisitos formales**

De acuerdo con la legislación laboral, si la jornada laboral mínima no está estipulada en el trabajo de cuatro horas, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a todos los beneficios sociales, pero lamentablemente, las regulaciones nacionales no optaron por otorgar todos los beneficios sociales a los empleados a tiempo parcial; sin embargo, la ley solo otorga a los trabajadores que trabajan cuatro horas o más en el mismo empleador, por lo que deben reconocer a los empleados a tiempo parcial en comparación con los de tiempo completo. empleados todos los derechos laborales.

Tabla 1

*Comparación derechos laborales*

Concepto	Trabajador a tiempo completo	Trabajador a tiempo parcial
Remuneración	SI	En forma proporcional
Vacaciones	SI	NO
CTS	SI	NO
Compensación por despido arbitrario	SI	NO
Indemnización por vacaciones	SI	NO
Gratificaciones	SI	SI
Descanso semanal	SI	SI
Asignación Familiar	SI	SI
Seguro social de salud	SI	SI
Utilidades	SI	SI
Derechos Colectivos	SI	SI

*Nota.* Como se puede notar, los derechos laborales reconocidos para todo trabajador a tiempo parcial en comparación con el trabajador a tiempo completo son notoriamente desproporcionales, sin duda nos encontramos bajo una modalidad de empleo precaria.

### **2.2.5. Problemática en la percepción de derechos laborales**

Para Pasco (2003) hace mención que en el Perú, los trabajos a tiempo parcial no están protegidos porque su horario laboral les impide obtener ciertos derechos laborales; convirtiéndose el trabajo a tiempo parcial, en una forma de discriminación y afectando al principio de igualdad y discriminación, en el contorno del derecho laboral nuestra constitución no hace ninguna diferencia entre clases de trabajadores, se considera trabajador tanto el que labora a tiempo completo como uno que labora a tiempo parcial, protegiendo al trabajador sin ninguna distinción.

Toyama (2015) menciona que los derechos laborales deben cumplir determinados requisitos en base a la jornada laboral para ser otorgados, como la compensación por tiempo de servicio o estabilidad laboral; por lo tanto, estas restricciones de derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial, se manifiesta un acto discriminatorio que vulnera derecho a la igualdad, que impide el ejercicio o goce de derecho fundamental; al restringir derechos laborales al trabajador a tiempo parcial no ha generado competitividad en el mercado laboral, Por el contrario, resulta que es un medio interesante para promover el trabajo indecente y sacrificar derechos bajo la premisa de violar directamente el principio de igualdad.

#### **El derecho al descanso vacacional del trabajador a tiempo parcial**

Según la ley, después de un trabajo continuo para el mismo empleador todos los años, todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un período mínimo de descanso remunerado durante la jornada laboral, la duración del período de descanso es gradual y limitada (Frescura, 1986).

Asimismo, Arévalo (2016) refiriéndose a las vacaciones sostiene que después de cumplir con los requisitos legales para este beneficio, cada trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas todos los años; en efecto, el propósito de las vacaciones es proporcionar tiempo de descanso, que no solo puede restaurar el trabajo físico de los trabajadores, sino también proporcionar tiempo de ocio, ya que constituye un derecho fundamental del trabajador y que el estado debe brindar, proteger el descanso retribuido

anual cuyo derecho goza de reconociendo en las normativa internacional que versan sobre derechos humanos, por lo tanto el pago de vacaciones se realiza antes de periodo vacacional para que se cumpla el fin mencionado.

En este sentido, para determinar si se ha infringido el derecho al disfrute de las vacaciones, es necesario distinguir si existe una distinción razonable entre los empleados a tiempo completo y los empleados a tiempo parcial, y explicar las controvertidas disposiciones que restringen su disfrute según la Constitución el artículo 25 hace mención a los "trabajadores" refiriéndose a términos generales a todo trabajador que realiza una labor, no restringe el derecho a las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial, que generalmente se refiere a todos los trabajadores que están en actividad, que tienen derecho a períodos de descanso semanales y anuales.

Arce (2013) indica que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual, sin tener que distinguir qué trabajadores pueden quedar excluidos de sus derechos, por otro lado, nuestra normativa infra legal en el artículo 11 del reglamento, del decreto legislativo 713, deja claro que solo se considera la jornada de cuatro horas, extendiendo una directriz para que un trabajador acceda al derecho de vacaciones, al respecto.

Por ello, debe entenderse que un trabajador se refiere a cualquier persona que trabaja bajo los elementos del contrato de trabajo bajo las órdenes del empleador, que hace el trabajo personalmente y proporciona su propio trabajo al empleador bajo la dirección del empleador; por lo tanto, que todo trabajador recibe una remuneración por la labor efectuada.

El problema podría resolverse aplicando el convenio 52 a la legislación laboral del Perú, no hay razón para probar que esta exclusión esté justificada, por lo que se puede decir que los medios pertinentes violaron el contenido del derecho básico a la igualdad mediante actos discriminatorios (Huamán, 2009).

El Perú ratificó el Convenio 52 OIT sobre vacaciones remuneradas, que estipula que todo trabajador tiene derecho a vacaciones mínimas de al menos seis días consecutivos, pero debe exceder los años consecutivos de servicio, en relación a esto, en nuestra legislación nacional, el artículo 25 de nuestra carta magna establece que los trabajadores tienen derecho al descanso retribuido semanal y anual, y su disfrute y remuneración están sujetos a leyes o convenios; no existe razón alguna que estos trabajadores se excluyan del derecho a gozar vacaciones, por lo tanto, lo estipulado en los artículos del reglamento del decreto legislativo 713 que establece como requisito para gozar de este beneficio alcanzar la jornada mínima de cuatro horas, deviene en inconstitucional, porque todo trabajador en el Perú tiene derecho no sólo al descanso semanal remunerado, sino también al anual, que equivale al de vacaciones

Se debería conceder el derecho a las vacaciones al trabajador a tiempo parcial, la legislación actual está destinada a fomentar el empleo, en condiciones de igualdad, con empleos productivos, por eso el contrato tiempo parcial es atractivo para el mercado laboral, en ese sentido el legislador debió otorgar este beneficio que estipula la norma, en primer lugar, otórgale vacaciones como refiere el convenio N° 52, estamos ante una lesividad del derecho más aun una norma internacional establece el goce de vacaciones mínimo de 7 días de descanso anual remunerado.

### **Protección por despido arbitrario**

La LPCL hace mención las normas que luego de un período de prueba no mayor a 3 meses, todo trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral, los trabajadores solo pueden ser despedidos por motivos legítimos, además, en materia de despido un trabajador, éste tiene derecho al pago de las tasas del CTS y de las vacaciones truncas (Blancas, 2012).

Por consiguiente, el requerimiento de un origen justo de separación del trabajador, es un requisito para la eficacia del acto lesivo del despido, por lo tanto, sin mayor dificultad, que no contempla los despidos sin causa, por ser contradictorio al derecho al trabajo.



## **El derecho a la protección contra despido arbitrario**

La conducta de despido incluye el abandono del servicio por parte del trabajador, en materia laboral, es la decisión unilateral del empleador de rescindir el contrato de trabajo, esto puede deberse a razones legítimas, indebidas y / o arbitrarias, y se entiende como ejecución arbitraria o violación de la ley; la forma de comportamiento para lograr el objetivo de la equidad o la justicia, el despido arbitrario de la relación laboral es aquel que se rescinde únicamente por voluntad unilateral del empleador y debe estar respaldada por razones justificadas.

Al respecto, así lo dispone el artículo 27 de la Constitución, estipula estrictamente que todo trabajador que se dedique al trabajo en sentido general estará protegido del despido arbitrario; las normas constitucionales no distinguen entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo parcial, el legislador eligió un sistema de trabajo relativamente estable, es decir, ante el despido arbitrario en el sistema de actividad privada, debe utilizarse como compensación.

Solo en el caso de despido nulo, es decir, en violación de los derechos básicos consagrados en el artículo 29 de la LPCL, los trabajadores podrán reanudar su trabajo y recibir sus salarios correspondientes. Por tanto, LPCL establece lo siguiente, en cuanto al artículo 22, establece, para despedir a un trabajador sujeto al régimen de actividad privada, el trabajador debe trabajar para el mismo empleador cuatro o más horas diarias, y debe tener una razón legítima, establecida en ley y plenamente acreditada, la razón legítima puede estar relacionada con la capacidad del trabajador o su comportamiento, se menciona en el artículo 34, el despido de él por motivos relacionados con su conducta o capacidad no dará lugar a indemnización, cabe destacar los tres aspectos estipulados en la constitución.

En ese sentido, si el despido es arbitrario porque el motivo no está claramente expresado o no puede ser probado en un tribunal, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización en virtud del artículo 38, que menciona que, si el despido es arbitrario porque el motivo no está claro, los trabajadores tienen derecho a la correspondiente

indemnización como indemnización por los daños sufridos, el artículo 22 de la Constitución establece que el derecho al trabajo impide que los trabajadores sean despedidos sin motivos justificados, por tanto, no entiendo cómo el artículo 22 de la Ley de Protección laboral se niega a proteger del despido improcedente a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de cuatro horas (Arce, 2013).

Los trabajadores a tiempo parcial deben estar protegidos contra el despido arbitrario, porque es la parte más débil de la relación laboral, se debe establecer la protección social y se les debe otorgar el mismo derecho que los trabajadores a tiempo completo, porque pueden tomar acciones por el despido arbitrario, no hay ninguna diferencia en la protección contra el despido en la Constitución; sin embargo, la ley brinda protección a quienes trabajan al menos cuatro horas al día; los trabajadores a tiempo parcial que laboran menos de cuatro horas no tienen protección contra el despido; por lo tanto, como se describe a continuación, bajo el sistema de contrato a tiempo parcial los trabajadores no serán vistos como una protección adecuada contra el despido arbitrario, que viola la regulación establecida en el artículo 27 de la Constitución.

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

La CTS cumple una doble función, es decir, prever emergencias por interrupción laboral y promoción de los trabajadores y sus familias, por otro lado, el CTS sólo puede retirarse cuando finaliza la relación laboral, en circunstancias especiales los trabajadores pueden retirarse durante la relación laboral, se considera una compensación diferida, es decir, forma parte del salario ordinario, y el empleador lo descuenta como ahorro obligatorio todos los meses y proporciona el pago por la liquidación de su contrato de trabajo.

En nuestras leyes laborales, independientemente del motivo de la terminación de la relación laboral, el empleador debe pagar la compensación por el tiempo de servicio, porque este es un beneficio socialmente justo; Toyama (2015) se entiende la compensación por tiempo de servicio como base al bienestar social, a la promoción de los trabajadores y sus familias, en ese sentido la CTS desempeña una doble función:

- Prevención ante circunstancias inesperadas que conduzcan a la interrupción del trabajo y promoción de los trabajadores y sus familias.
- CTS sólo puede retirarse al finalizar la relación laboral, última es una excepción en el desarrollo del trabajo y la vida.

Anacleto (2015) define a la CTS como un derecho que se otorga a todo trabajador, independientemente del motivo de terminación de la relación laboral, solemos basarnos en una teoría con base social, y este derecho se fundamenta en el derecho a ayudar a los trabajadores, de acuerdo con el artículo 1 de la ley de compensación por tiempo de servicios 650, tiene la cualidad de prevención del bienestar social requerido para la terminación inesperada del trabajo y la promoción de los trabajadores y sus familias, excluir a los trabajadores a tiempo parcial del alcance de no disfrutar de este beneficio es discriminatorio porque requiere una jornada laboral mínima de al menos cuatro horas, y este beneficio no provocará que los empleadores gasten en exceso en costos laborales, como ya se ha señalado, todos los beneficios sociales deben calcularse sobre la base a la remuneración.

## **Precarización del contrato de trabajo a tiempo parcial**

### **Empleo precario**

Para De Gamero (2010) el concepto de precariedad laboral debe incluir inestabilidad, desprotección, inseguridad y debilidad social y económica; por ello, el empleo inestable es una relación laboral que carece de seguridad laboral, es uno de los contenidos principales de un contrato de trabajo, este término incluye contratos temporales y contratos a tiempo fijo, trabajo familiar, trabajo a tiempo parcial y contratos de subcontratación; son muchos los aspectos de precariedad laboral, como ausencia de derechos laborales, trabajadores mal pagados y largas jornadas laborales, ausencia de reconocimiento económico y pésimas condiciones laborales.

Para la OIT, determinó que la precariedad laboral no solo se caracteriza por el

incremento de los indicadores de las tasas de subempleo, sino asimismo por la escasez generalizada de los derechos laborales y la protección social, el trabajo inestable se puede definir como trabajo inestable e inseguro realizado por trabajadores asalariados, y tiene el factor más determinante en el tipo de contrato (Guerra, 1994).

En ese mismo sentido se denominan trabajo inestable a todas las formas o mecanismos, que debilitan o suprimen los derechos básicos de los trabajadores dependientes mediante simples violaciones, uso fraudulento de recursos legales u ocultación de diversa índole, de esta manera, no es una sola dimensión, sino la combinación de diversos factores los que determinan el empleo precario. De esta manera la precariedad laboral puede llegar a ser desregulación cuando disminuye o elimina beneficios laborales preexistentes (De Diego, 1992).

La inestabilidad no es solo un trabajo temporal, sino que consiste en hacer que los trabajadores caigan paulatinamente en una situación de inseguridad y vulnerabilidad que les impida controlar sus propios proyectos de vida, por lo tanto, implica temporalidad, pero también falta de formación, bajos salarios, malas condiciones, jornada laboral discontinua, incertidumbre y otros factores (Quiñones, 2012).

Kurczyn (2000) indico que el trabajo a tiempo parcial se considera "atípico" y generalmente se considera una forma inestable, el argumento central de los contratos a tiempo parcial en Perú muestra que, debido a la transformación económica y la flexibilidad de las regulaciones, las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial se han vuelto inestables en los últimos años; estas definiciones solo muestran que la precariedad laboral está formada por una serie de condiciones que determinan desventajas o desigualdades, de hecho, los contratos a tiempo parcial en el Perú resultan en empleos por debajo de los estándares mínimos establecidos, algunas diferencias en la comparación con trabajadores a tiempo completo:

- La imposibilidad de ascender profesionalmente
- Falta de capacitación
- Imposibilidad de integrar sindicatos debido a la Inestabilidad en el empleo

- Restricciones a los derechos laborales como, vacaciones, despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios.

Estamos en un mercado laboral en el que la mayoría de personas y profesionales que han recibido formación universitaria o técnica se ven obligados a firmar este tipo de contratos, para poder percibir algún tipo de ingreso; el contrato a tiempo parcial desde su implementación en el ordenamiento jurídico peruano ha sido siempre una forma precaria de prestación de servicios laborales, y desde su creación no ha cambiado la situación de precarización y vulneración de los derechos laborales el contrato de trabajo a tiempo parcial no se está brindando la indemnización contra el despido arbitrario.

## **2.2.6. Principios, interpretación y aplicación de las normas laborales**

### **Principios del derecho del trabajo**

Los principios laborales son aquellas normas o supuestos que inspiran el significado de las normas laborales, se cree necesario analizar y resolver algunos de los principios necesarios para esta investigación.

#### **Principio protector**

Está relacionado con la naturaleza del derecho laboral, el propósito del derecho laboral es proteger mejor a una de las partes: los trabajadores en un proceso, a fin de lograr una igualdad sustantiva y verdadera entre las dos partes.

#### **Principio de igualdad y no discriminación**

Significa que el trato que se le da a las personas no puede ser igual a la desigualdad o igual a la desigualdad, mientras existan razones objetivas y razonables, se pueden reconocer las diferencias entre las personas:

## **Igualdad ante la ley**

Es vinculante para el Estado en el ejercicio de funciones legislativas, administrativas y judiciales.

## **El principio de irrenunciabilidad de derechos**

Es un mecanismo normativo de autodefensa que brinda apoyo a los trabajadores porque tienen un estatus contractual más bajo que los empleadores.

## **Principio in dubio pro operario**

Aplicable a situaciones en las que las reglas pueden entenderse de múltiples formas, y se debe dar prioridad a la explicación que sea más beneficiosa para los trabajadores, cuando las dudas surgen de la interpretación de leyes o normas tradicionales, se pueden resolver cuestiones que benefician a los trabajadores, se limita a la aplicación de normas y no tiene nada que ver con dudas sobre hechos.

## **Principio de la norma más favorable**

Se basa en el carácter protector de la legislación laboral y considera la aplicación de los principios de la legislación laboral como la norma más ventajosa y conveniente.

## **Criterio de la norma más favorable**

Las normas para actuar en las relaciones jurídicas internacionales serán las mismas, pero se aplica lo mismo, pero pertenecen a diferentes ordenamientos jurídico, por otro lado, la particularidad del empleador, en este caso, es una empresa multinacional, por su posición y fortaleza económica, tiene una ventaja mayor que el trabajador, en este caso, el comportamiento de la norma favorece la aplicación de las reglas más beneficiosas para los trabajadores.

## **Impartición de justicia**

Las leyes laborales deben interpretarse de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos, los tratados internacionales de derechos humanos se han incorporado a la Constitución Política Peruana; por lo tanto, si la ley es incompatible con el tratado y la y la Constitución, siempre se debe preferir la ley de más alto rango.

## **Interpretación y aplicación de las normas**

Se aplica a estándares uniformes para interpretar y aplicar normas, el nuevo proceso laboral ley 29497, establece un estándar universal para la constitucionalidad y regularidad de la normativa laboral; esto significa que la interpretación no puede ser restrictiva, sino amplia, y se pueden aplicar las normas del prestador de servicios más preferido por orden de prioridad o ubicación.

## **Respecto las prestaciones irrenunciables**

La constitución como la leyes laborales estipulan que los beneficios que se pagan a los trabajadores no están exentos de protección, esta es la protección que se brinda a los trabajadores cuando se termina la relación, los beneficios de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial incluyen: compensación, vacaciones y protección contra el despido arbitrario; todos están estrechamente relacionados con el tiempo libre del trabajador; la retribución por despido arbitrario se abonará cuando la relación laboral se termine sin causa justificada; el feriado está relacionado con la jornada de 30 días, el tiempo de descanso retribuido de cada trabajador después de salir del trabajo y es un derecho inalienable, la compensación por tiempo incluye igual salario mensual.

Un aspecto importante de cada uno de los beneficios anteriores es que, sin embargo, la mayoría de los beneficios están regulados o deben pagarse después de un año de trabajo continuo por el empleador, si las dos partes terminan la relación antes de ese año, se pagarán proporcionalmente, porque según el convenio 175 de

la OIT, los trabajadores a tiempo parcial deben ser remunerados proporcionalmente, sin necesidad de reformar la normativa, sino únicamente para determinar el carácter inherente e inalienable de estos trabajadores; los derechos estarán sujetos a igual protección, sus beneficios inalienables deben ser pagados en forma proporcional, la implementación del mecanismo correcto es aún más importante.

Es concienciar a la propia organización de este tipo de empleo, porque a primera vista es imposible conectar a un trabajador con dos o más empleadores, y este enfoque contemporáneo es precisamente para lograrlo, los trabajadores pueden elegir más de un empleo remunerado; trabajo en proporción al tiempo que elijan, la ley laboral es esencialmente protectora, establece protecciones especiales a los derechos de los trabajadores y establece una serie de “mínimos” orientados a la protección integral de estos derechos; asimismo, en lo que respecta a la interpretación normativa, se necesita con urgencia el principio de *dubio pro operario*, en la interpretación y aplicación de las normas.



**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación**

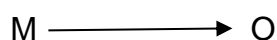
En la presente investigación, es de tipo cuantitativa, puesto que, con el presente tema de investigación y los resultados se requiere la interpretación de normas, principios y conceptos; sobre el fenómeno jurídico estudiado del contrato a tiempo parcial, analizando, y encontrar una posible solución al problema.

#### **3.3.1. Nivel de investigación**

El nivel de la Investigación, es descriptivo, por ello que, la finalidad de nuestra investigación es describir la problemática laboral relacionada con la interpretación y aplicación de las normas laborales en los contratos a tiempo parcial.

#### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de esta presente investigación es no experimental porque no se manipula las variables, es transeccional o transversal porque vamos a recolectar información en un solo periodo respecto a nuestras variables, descriptivo simple los hechos se describen tal cual se encuentran en la realidad en este caso los expedientes del tribunal constitucional.



M = Muestra en que se realiza la investigación

O = Información o datos que se obtienen aplicando instrumentos de investigación.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Según Tamayo (2012), precisa: “La población es la suma de un fenómeno de investigación, incluye la composición de unidades” (p. 180).

Según el autor se expresa que componen toda una unidad infinita que sirve para el estudio de una investigación puede ser de sujetos, cosas, etc. que tendrá características similares o diferentes y la población va ser determinante para obtener una muestra representativa. En la presente tesis, la población estuvo conformada por 30 sentencias del Tribunal Constitucional del Perú.

### 3.2.2. Muestra

La muestra consiste en una parte de la población sobre el que realizamos estudios, observaciones y análisis para llegar a una conclusión, en ese sentido, la muestra es una parte representativa de la población, que se puede resumir en los resultados de la encuesta.

La muestra como fracción de o porción representativa de la población se manifiesta de ella que puede generalizar, la muestra de resultados de la investigación que se estudiará en esta investigación incluye 30 sentencias de la Corte Constitucional del Perú.

Tabla 2

*Muestra de la población*

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Sentencias del Tribunal Constitucional	30

El muestreo es, no probabilística, intencional o por juicio, porque se escoge de acuerdo al conocimiento del investigador.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

Las interpretaciones contradictorias, así como la aplicación de la norma laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial.

#### **3.3.2. Hipótesis específicas**

La interpretación contradictoria de las normas laborales afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

La aplicación contradictoria de las normas laborales afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

### 3.4. Variables – operacionalización

Tabla 3

*Operacionalización de las variables*

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VI	X <sub>1</sub> = Interpretación contradictoria	Artículo 4 del decreto Legislativo 728	Contrato de trabajo a tiempo parcial
	X <sub>2</sub> = Aplicación contradictoria	Artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo	Jornada laboral a tiempo parcial
VD	Y = afecta a los derechos trabajadores a tiempo parcial	Derecho a la igualdad ante la ley	
		Derecho a la dignidad	

### 3.5. Métodos de investigación

El tipo de investigación que se realizó en el presente proyecto es cuantitativo, para ello, se llevaron a cabo las siguientes técnicas e instrumentos de recopilación de datos.

### 3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

#### Técnicas:

- Observación
- Análisis de expedientes
- Encuesta

## Instrumentos:

- Guía observación

Para el análisis de casos, el presente instrumento está orientado a realizar las sentencias emitidas por el tribunal constitucional.

## Confiabilidad del instrumento

La validación del instrumento realizó a través de sentencias judiciales del tribunal constitucional peruano y, además, por métodos estadísticos, realizando una validación de confiabilidad y haciendo uso del programa estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto a 30 puntos, que tenían características similares a la población de estudio, de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 4

### *Prueba piloto*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

*Nota:* a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Con los 30 puntos, se aplicó los tres instrumentos para cada una de las tres variables y se aplicó el estadístico KR-20 por aplicar una encuesta que es un cuestionario para variables categóricas nominales dicotómicas, con 10 preguntas cada cuestionario.

### **a. Validación del instrumento para la variable interpretación contradictoria**

Tabla 5

### *KR-20 para la variable interpretación contradictoria*

KR-20	N de elementos
0,705	10

De acuerdo a los resultados obtenidos, donde se obtuvo un valor de KR-20 de 0,750 para el cuestionario que mide la variable interpretación contradictoria, el resultado obtenido indica que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

#### **b. Validación del instrumento para la variable aplicación contradictoria**

Tabla 6

*KR-20 para la variable aplicación comntradictoria*

KR-20	N de elementos
0,698	10

De acuerdo a los resultados obtenidos, donde se obtuvo un valor de KR-20 de 0,698 para el cuestionario que mide la variable aplicación contradictoria, el resultado obtenido indica que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

#### **c. Validación del instrumento para la variable afecto los derechos de los trabajadores**

Tabla 7

*KR-20 para la variable afecta los derechos de los trabajadores*

KR-20	N de elementos
0,788	10

De acuerdo a los resultados obtenidos, donde se obtuvo un valor de KR-20 de 0,788 para el cuestionario que mide la variable aplicación contradictoria, el resultado obtenido indica que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

### **Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis estadístico y la interpretación de los datos recolectados se realizó utilizando el programa estadístico SPSS.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**



## 4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

### A. Variable independiente – interpretación contradictoria

Tabla 8

Regulación del contrato artículo 04 DL 728

	N	%
Si	8	26,7%
No	22	73,3%

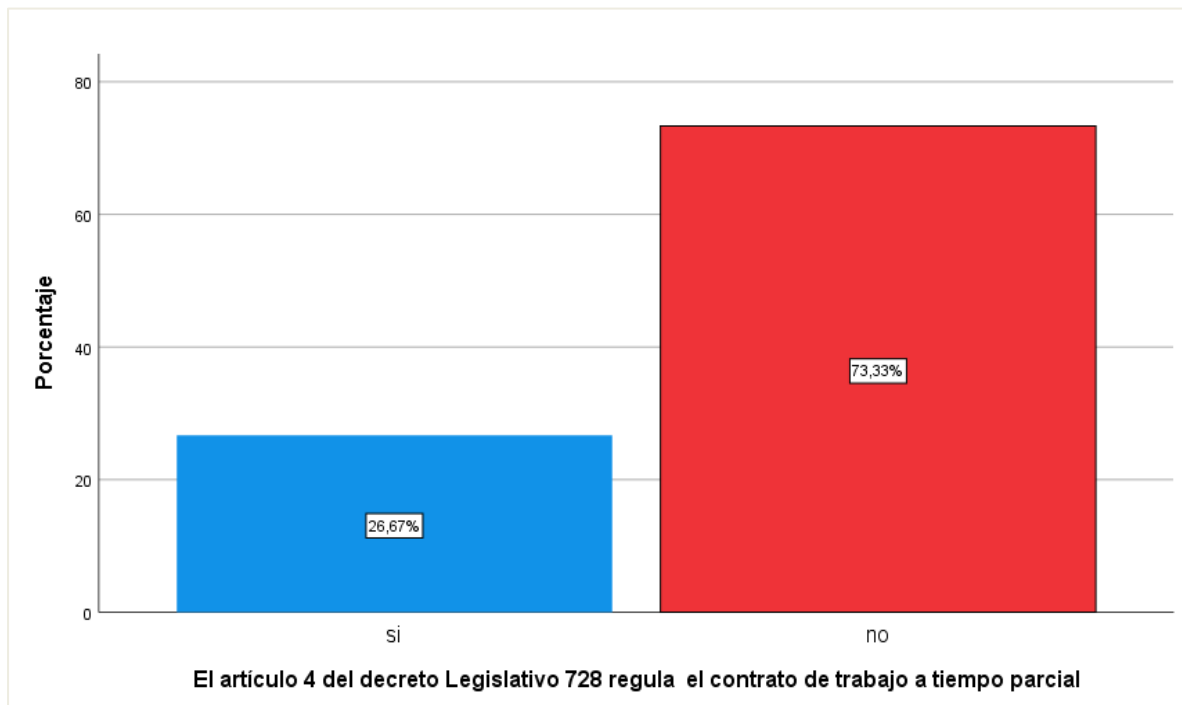


Figura 1. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 8

#### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 26,7% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial tiene una regulación adecuada, por otro lado, el 73,3% de porcentaje demuestra que los contratos de trabajo a tiempo parcial no tienen una regulación adecuada.

Tabla 9

*Regula contrato de trabajo tiempo parcial artículo 04 DL 728*

	N	%
Si	12	40,0%
No	18	60,0%

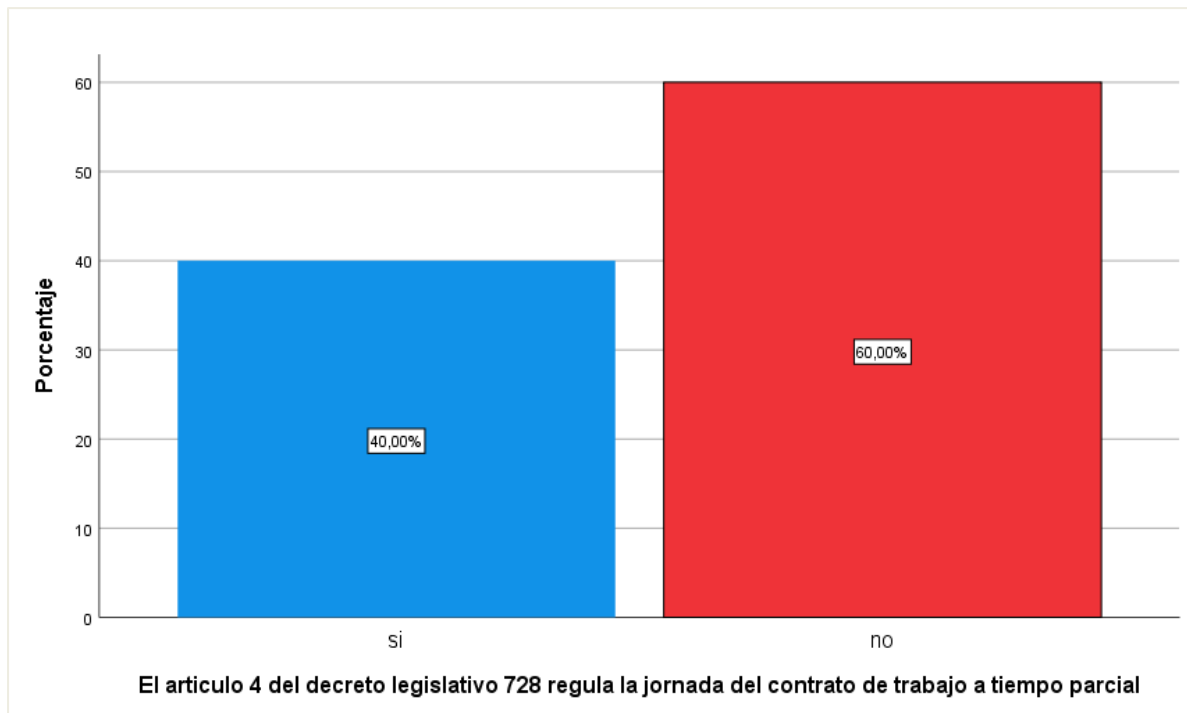


Figura 2. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 9.

**Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 53,3% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo tiempo parcial tiene una regulación adecuada, por otro lado, el 46,7% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo tiempo parcial no cuenta con las disposiciones adecuadas.

Tabla 10

*Regula contrato de trabajo en forma escrita artículo 04 DL 728*

	N	%
Si	22	73,3%
No	8	26,7%

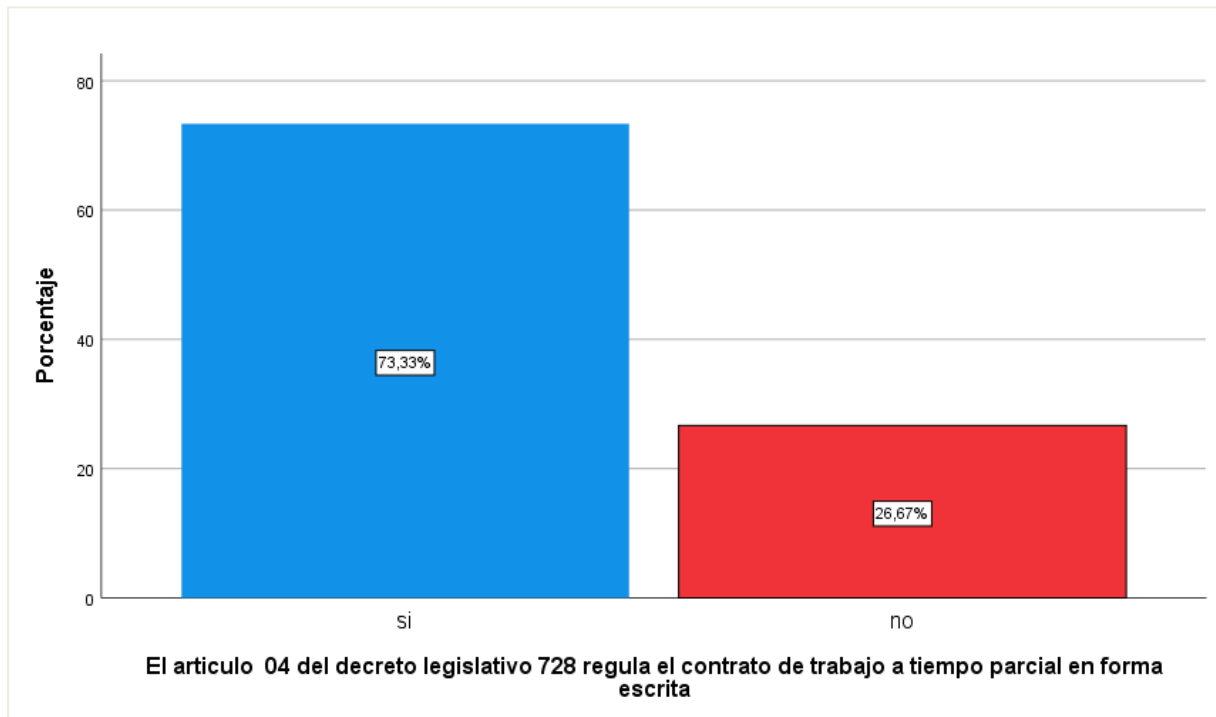


Figura 3. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 10

**Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 73,3 % de porcentaje demuestra que en la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en forma escrita tiene una regulación adecuada; por otro lado, el 26,7 % de porcentaje demuestra que en la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en forma escrita no tiene una regulación adecuada.

Tabla 11

Regula contrato de trabajo sin limitación artículo 04 DL 728

	N	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%

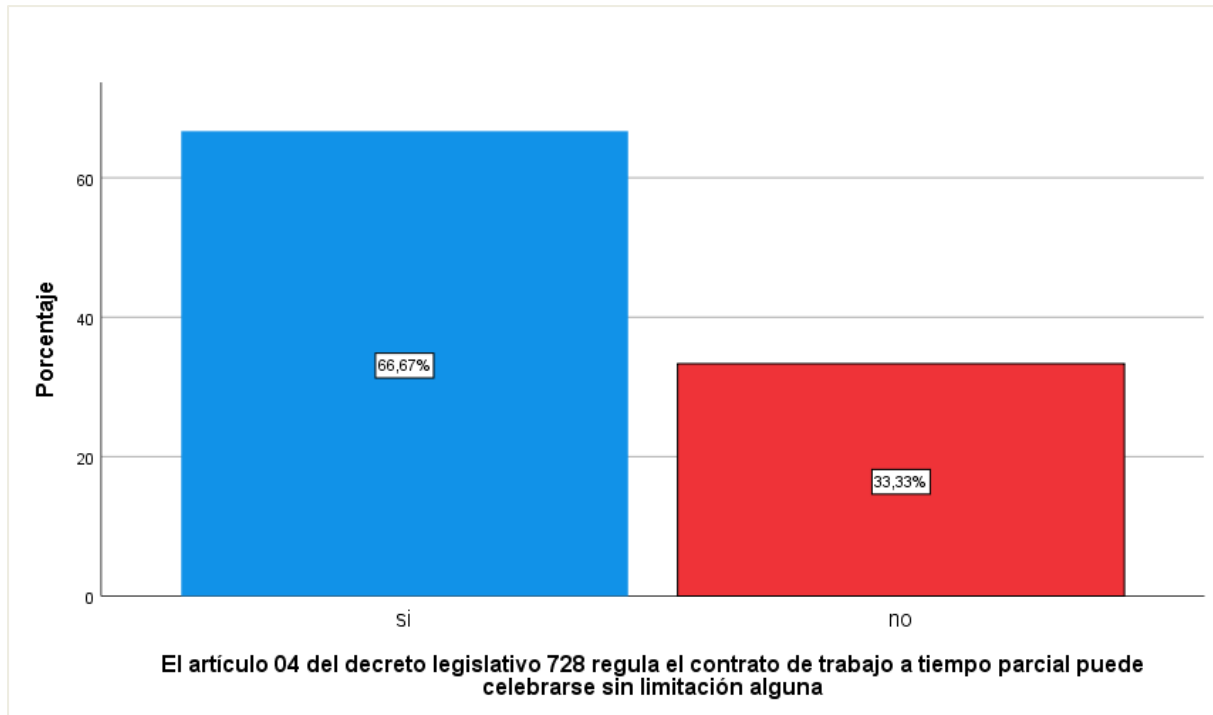


Figura 4. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 11

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 66,7% de porcentaje demuestra que la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna; por otro lado, el 33,3% de porcentaje demuestra que la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial no puede celebrarse sin limitación alguna.

Tabla 12

*Regula desnaturalización artículo 04 DL 728*

	N	%
Si	2	6,7%
No	28	93,3%

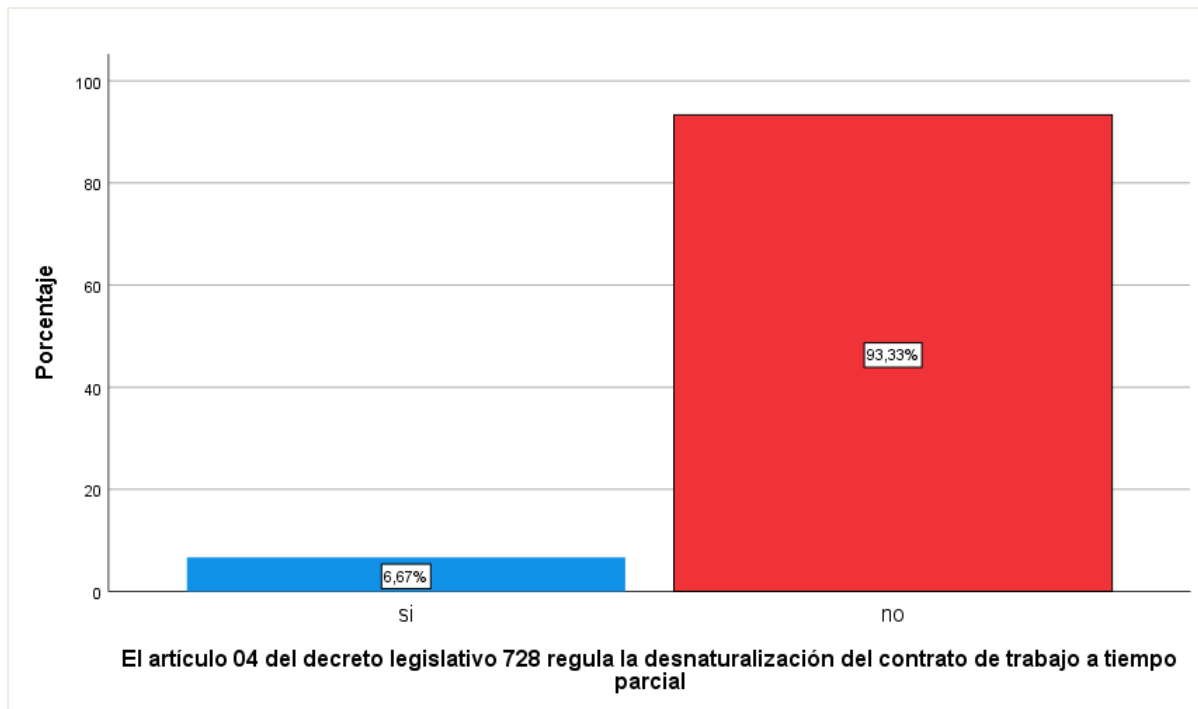


Figura 5. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 12.

**Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 6,7% de porcentaje indica que el Decreto Legislativo 728 regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 93,3% de porcentaje demuestra que el Decreto Legislativo 728 no regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial

Tabla 13

Regula reducción de jornada laboral artículo 04 DL 728

	N	%
Si	6	20,0%
No	24	80,0%

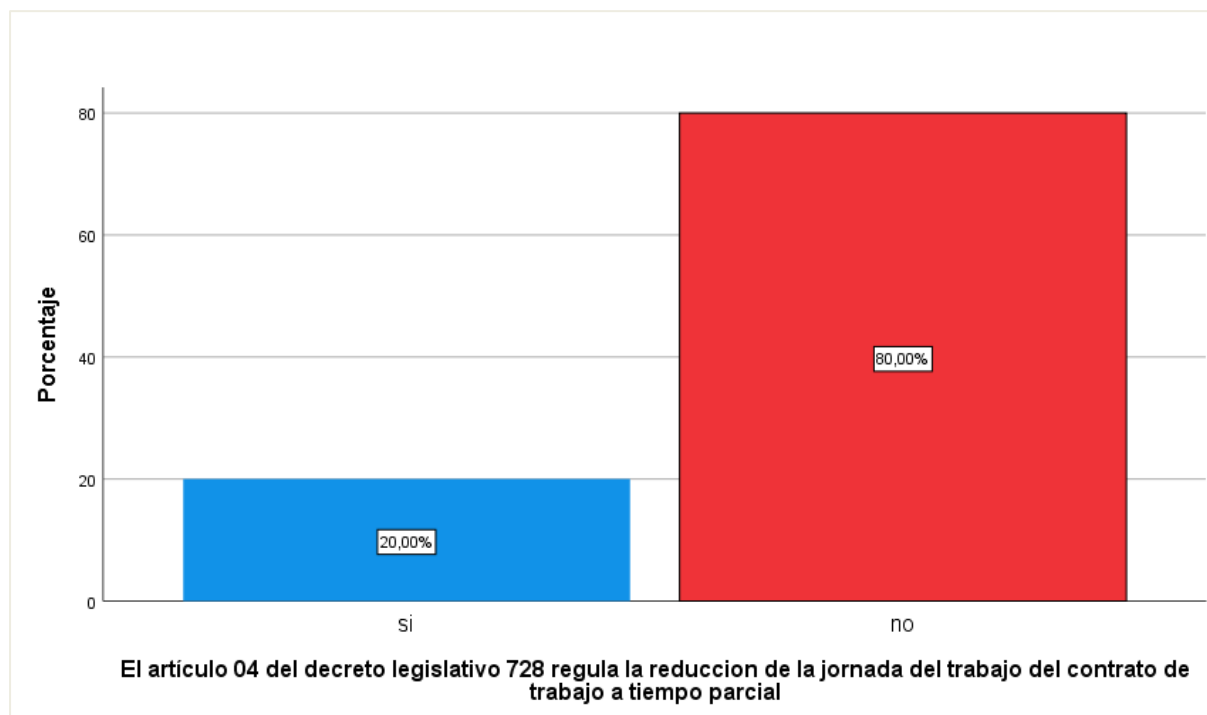


Figura 6. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 13.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 20,0% de porcentaje demuestra que el Decreto Legislativo 728 regula la reducción de la jornada de trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 80,0% de porcentaje demuestra que el el Decreto Legislativo 728 no regula la reducción de la jornada de trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 14

Regula contrato de trabajo según modalidad artículo 04 DL 728

	N	%
Si	23	76,7%
No	7	23,3%

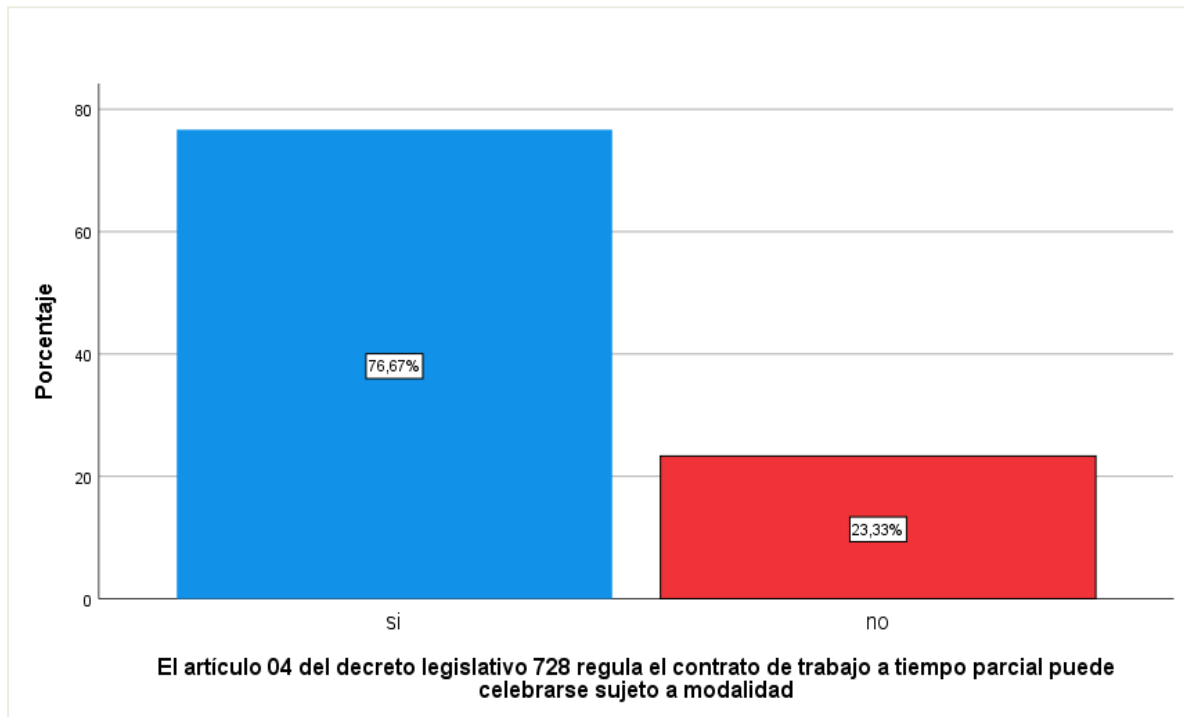


Figura 7. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 14.

### Interpretación:

Se establece que el 76,7% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sujeto a modalidad; por otro lado, el 23,3% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial no se puede celebrarse sujeto a modalidad.

Tabla 15

*El artículo 04 del DL 728 regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria*

	N	%
Si	9	30,0%
No	21	70,0%

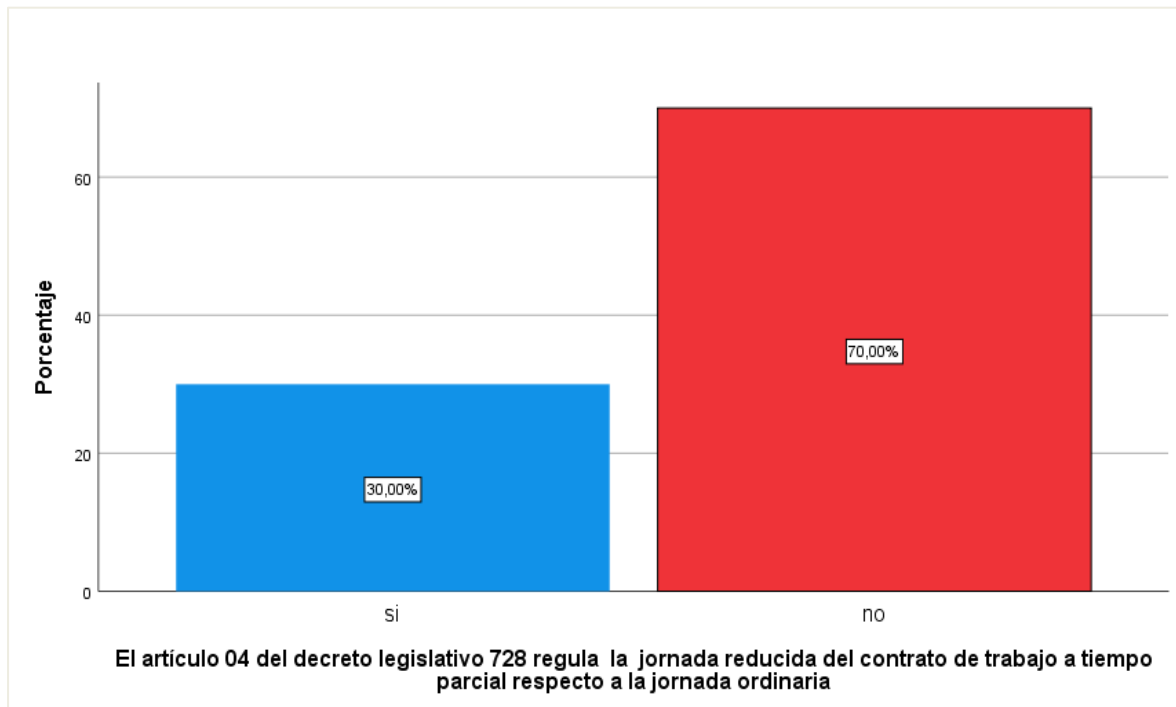


Figura 8. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 15.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 30,0% de porcentaje demuestra que el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria; por otro lado, el 70,0% de porcentaje demuestra que el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria.



Tabla 16

*El artículo 04 del DL 728 regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	7	23,3%
No	23	76,7%

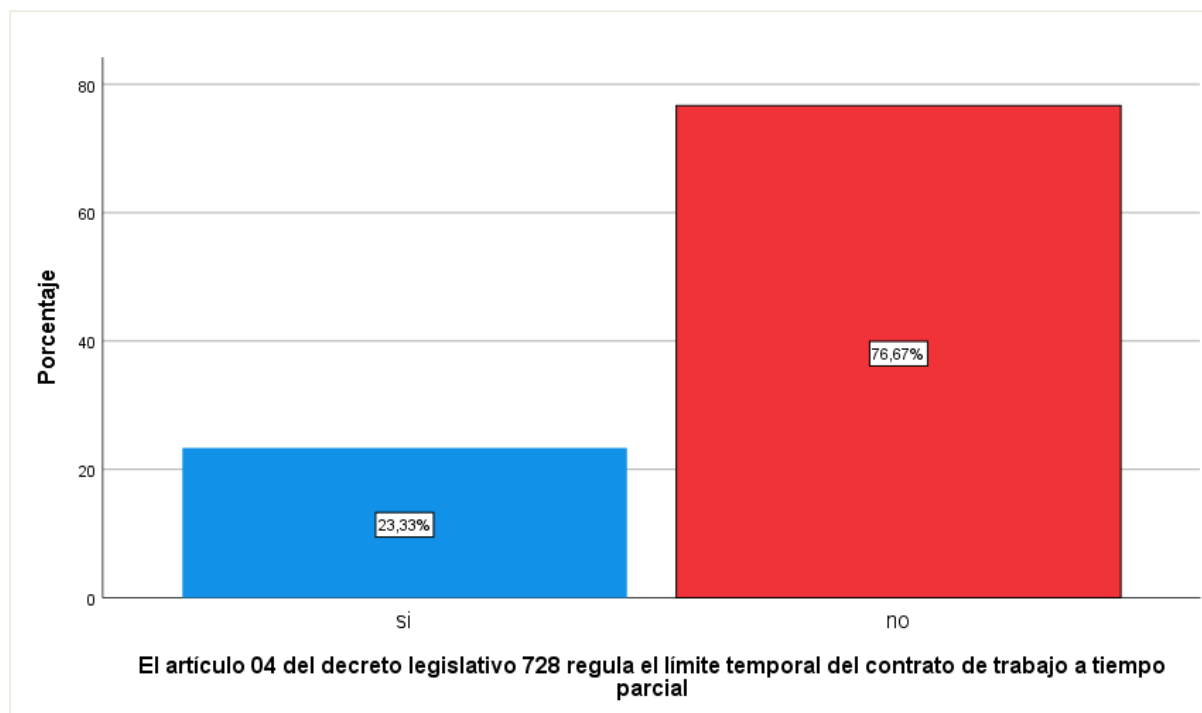


Figura 9. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 16.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 23,3 % de porcentaje demuestra que el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 76,7 0% de porcentaje demuestra que el el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 no regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial

Tabla 17

*El artículo 04 del DL 728 regula el contrato de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado*

	N	%
Si	24	80,0%
No	6	20,0%

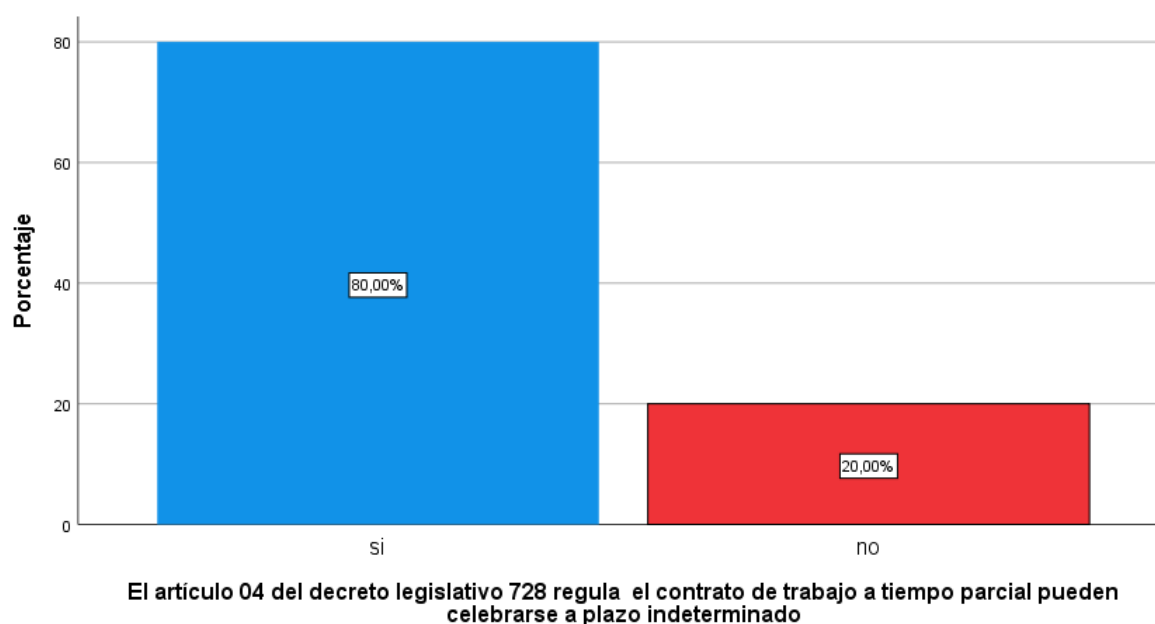


Figura 10. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 17.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 80,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse a plazo indeterminado; por otro lado el 20,0 % de porcentaje demuestra que el que el artículo 04 del Decreto Legislativo 728 no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse a plazo indeterminado.

## B. Variable Independiente – Aplicación contradictoria

Tabla 18

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	16	53,3%
No	14	46,7%

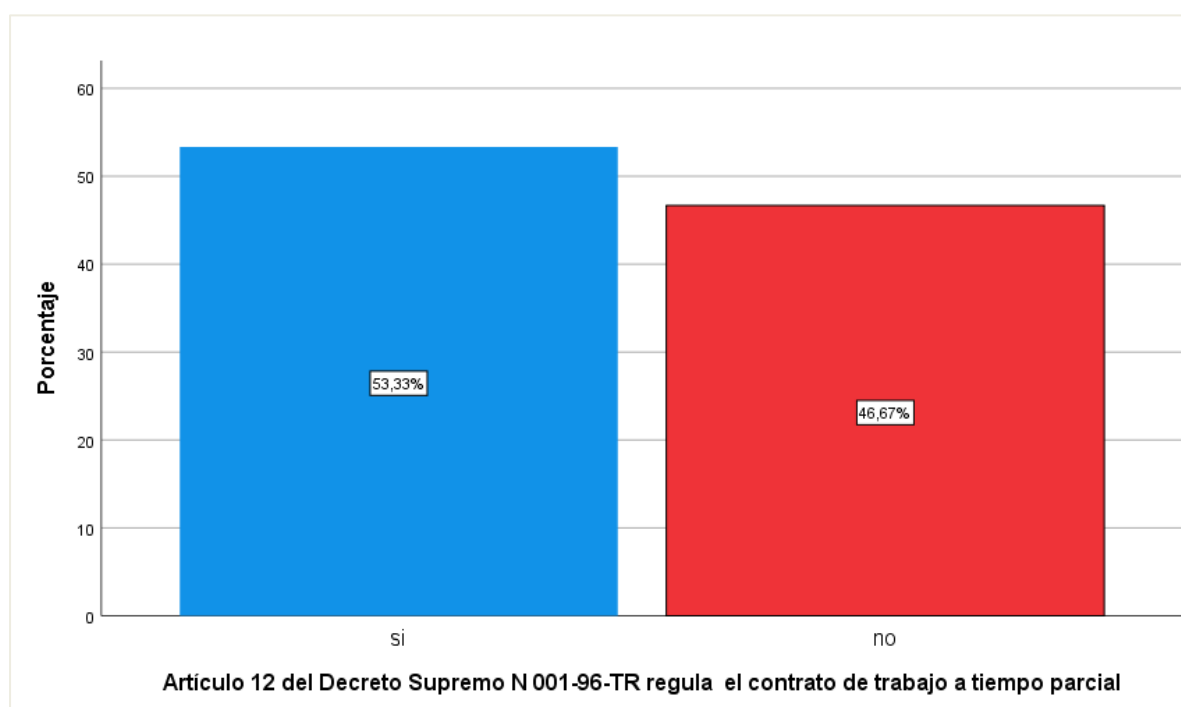


Figura 11. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 18.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 53,3 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 46,67 % de porcentaje demuestra que el el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 19

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	17	56,7%
No	13	43,3%

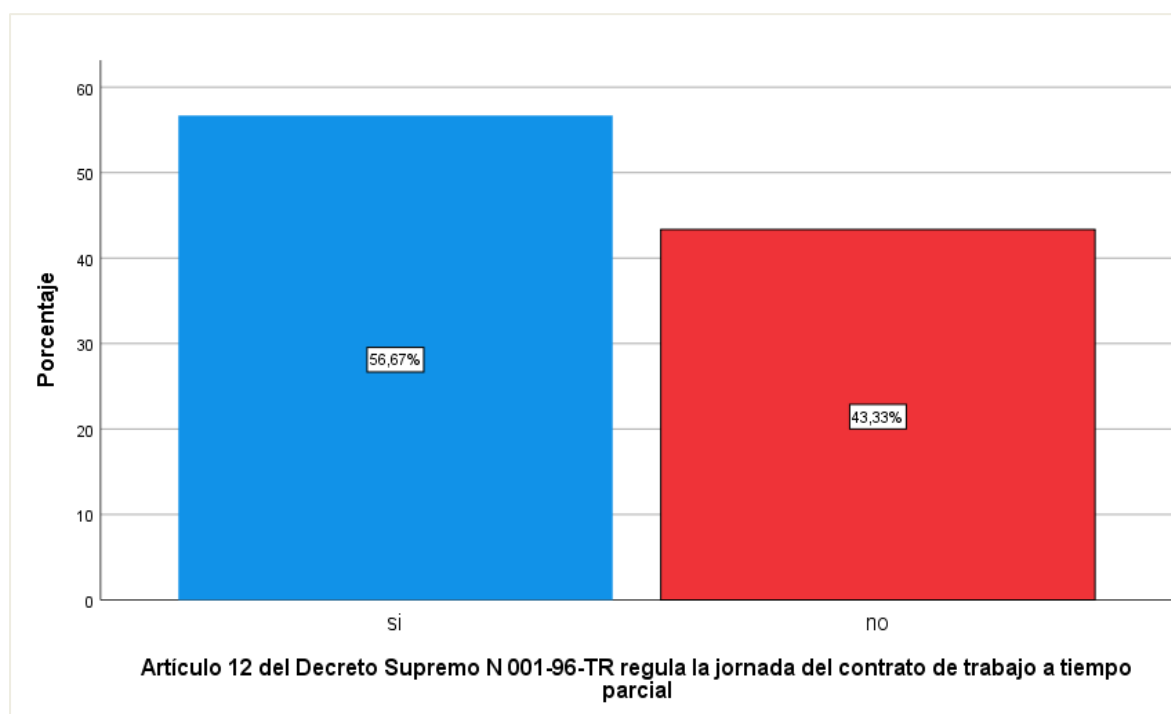


Figura 12. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 19.

### **Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 56,7 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 43,3 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 20

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial en forma escrita*

	N	%
Si	15	50,0%
No	15	50,0%

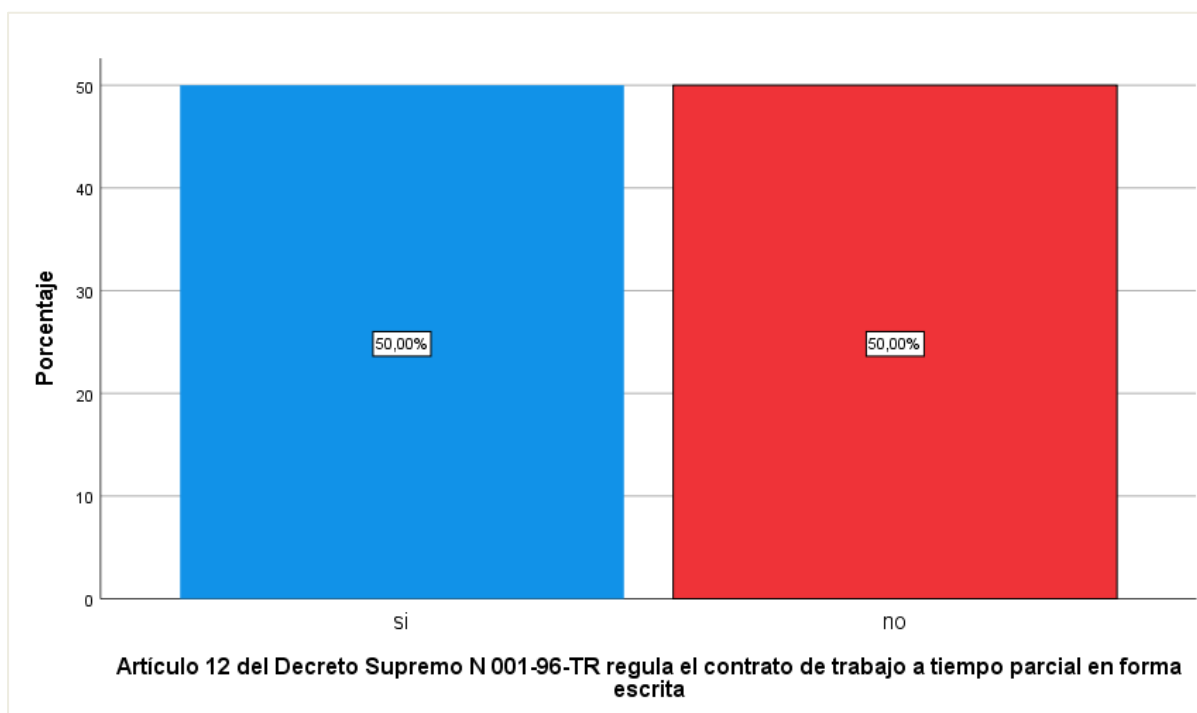


Figura 13. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 20.

### **Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 50,0% de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial en forma escrita; por otro lado, el 50,0% de porcentaje demuestra que el el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial en forma escrita.

Tabla 21

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial, puede celebrarse sin limitación alguna*

	N	%
Si	15	50,0%
No	15	50,0%

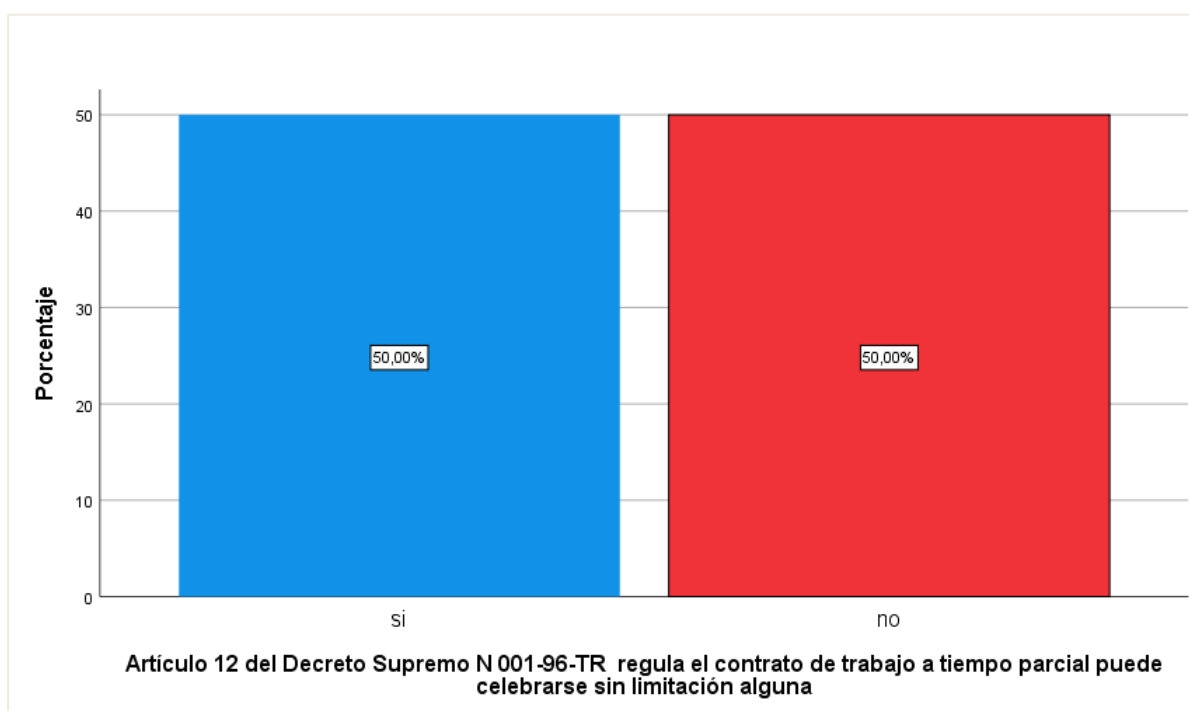


Figura 14. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 21.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 50,0% de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna; por otro lado, el 50,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna.

Tabla 22

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	16	53,3%
No	14	46,7%

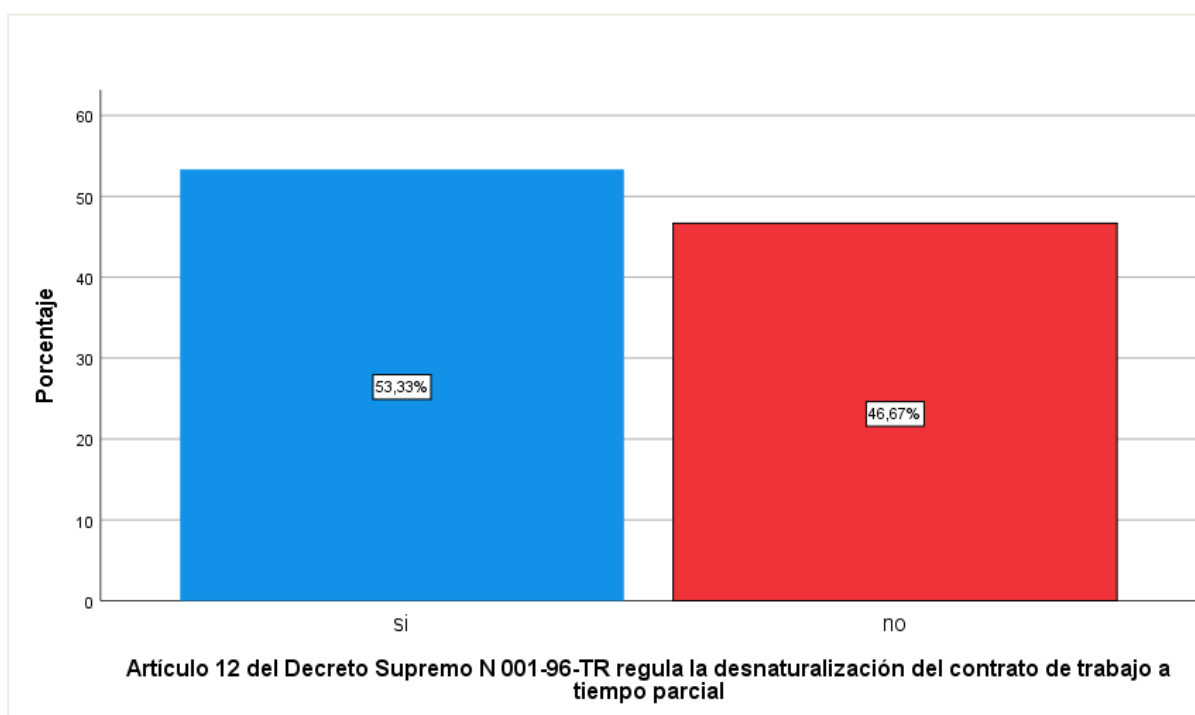


Figura 15. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 22.

### **Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 53,3 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 46,7 % de porcentaje demuestra que el el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 23

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado*

	N	%
Si	18	60,0%
No	12	40,0%

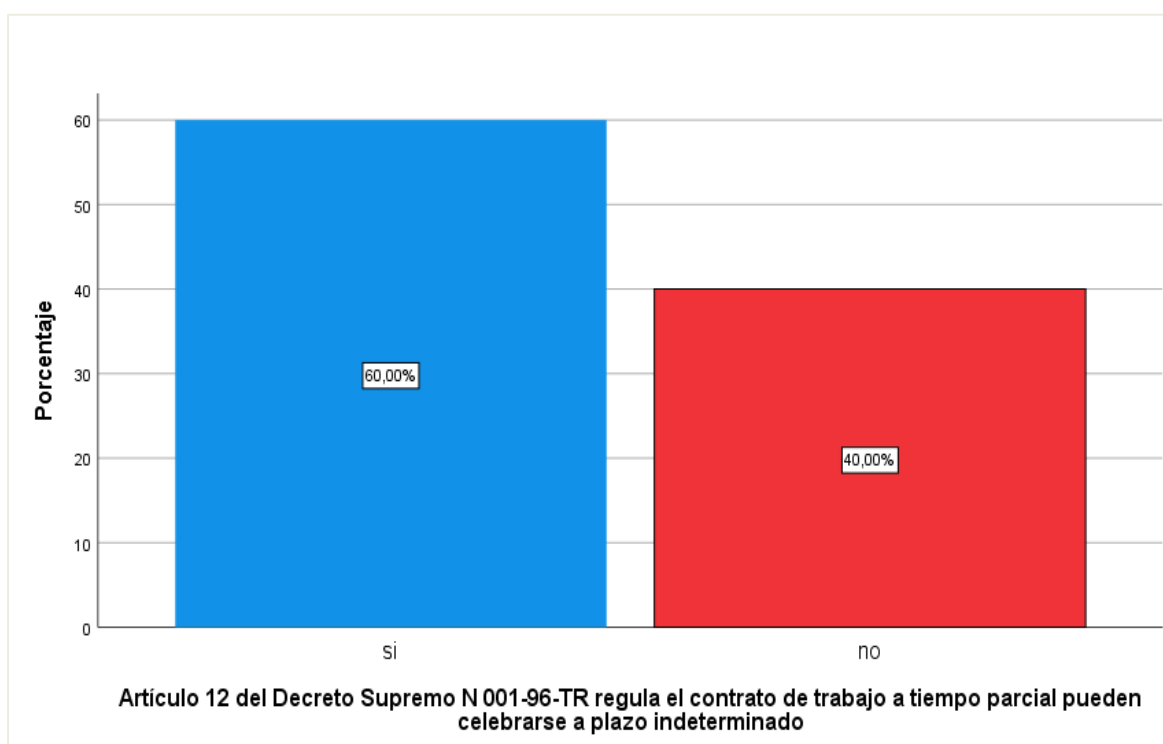


Figura 16. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 23.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 60,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado; por otro lado, el 40,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse a plazo indeterminado.



Tabla 24

*El artículo 12 del DS 001-96-TR regula la reducción de la jornada del trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	12	40,0%
No	18	60,0%

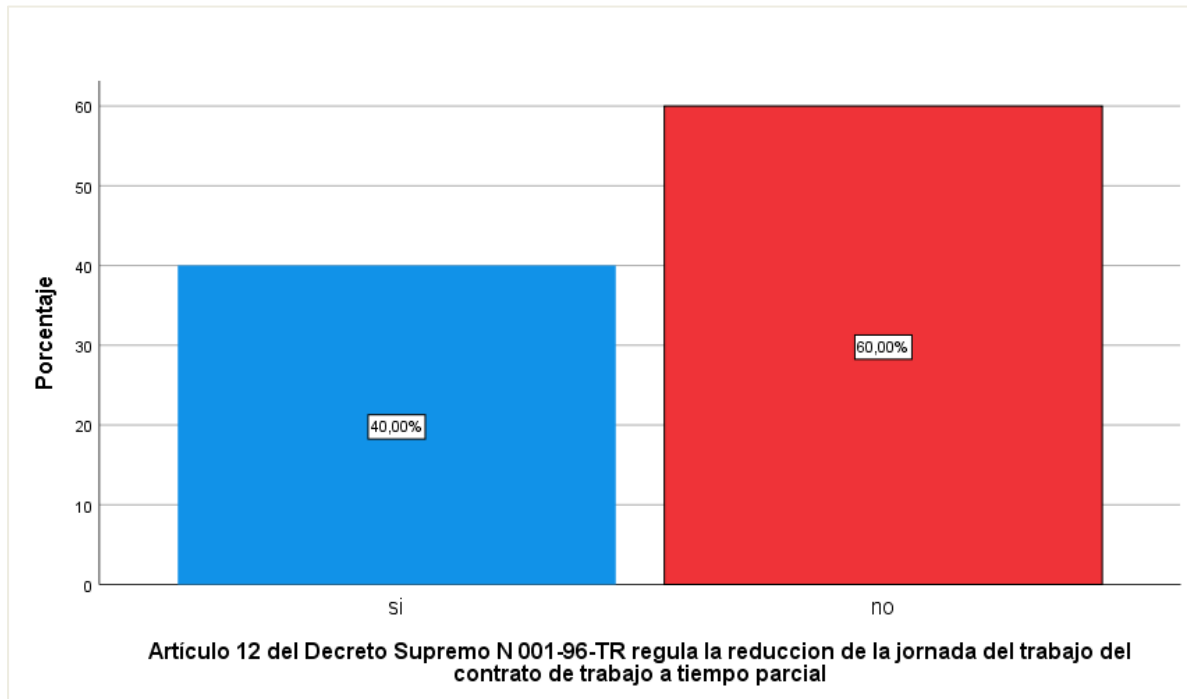


Figura 17. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 24.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 40,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula la reducción de la jornada del trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 60,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula la reducción de la jornada del trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 25

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sujeto a modalidad*

	N	%
Si	12	40,0%
No	18	60,0%

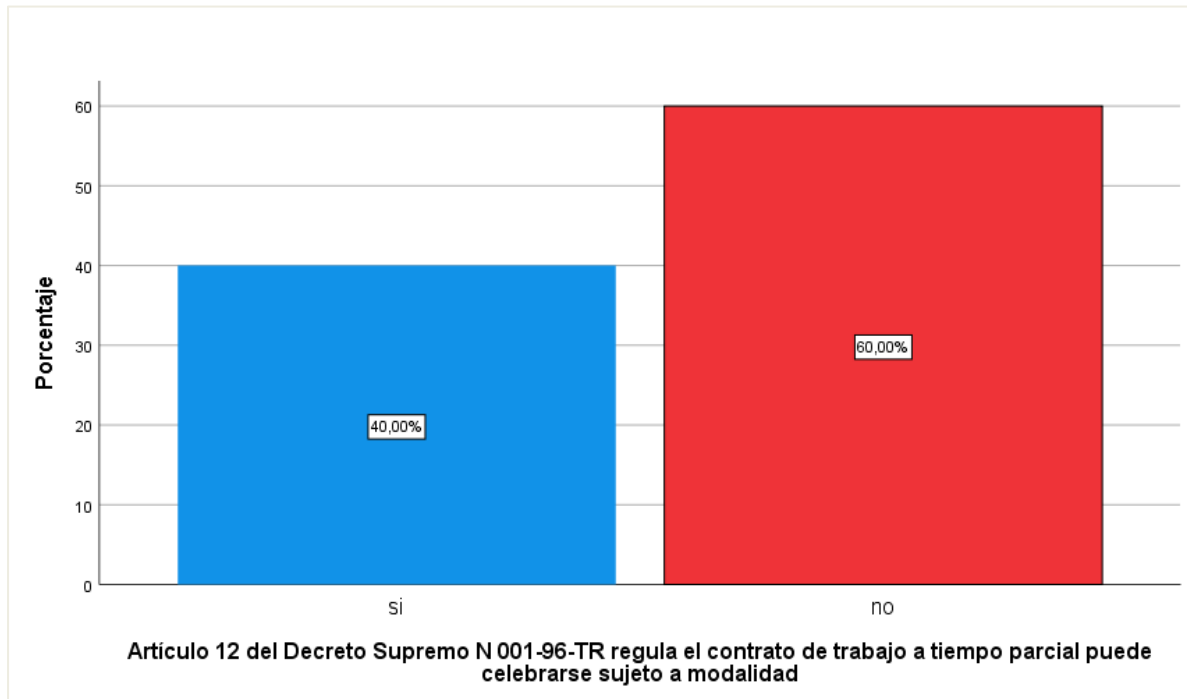


Figura 18. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 25.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 40,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sujeto a modalidad; por otro lado, el 60,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse sujeto a modalidad.

Tabla 26

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria*

	N	%
Si	15	50,0%
No	15	50,0%

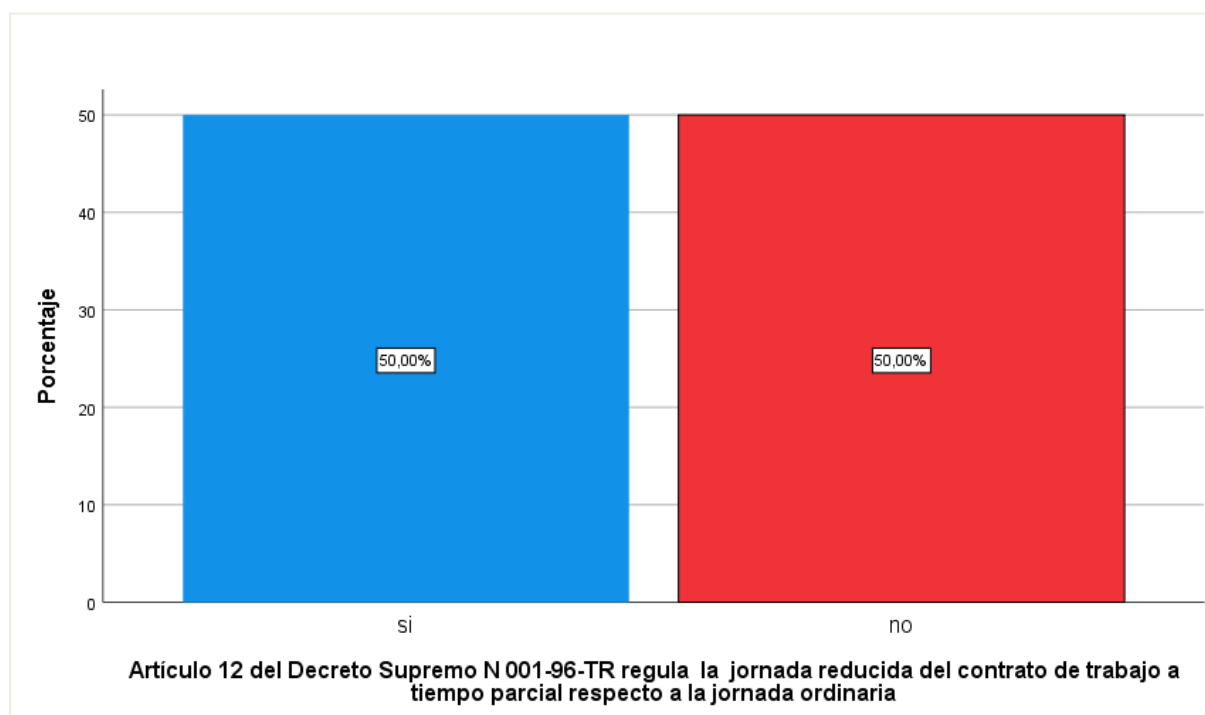


Figura 19. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 26.

### **Interpretación:**

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 50,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria; por otro lado, el 50,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula la jornada reducida del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto a la jornada ordinaria.

Tabla 27

*El artículo 12 del DS N° 001-96-TR regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial*

	N	%
Si	12	40,0%
No	18	60,0%

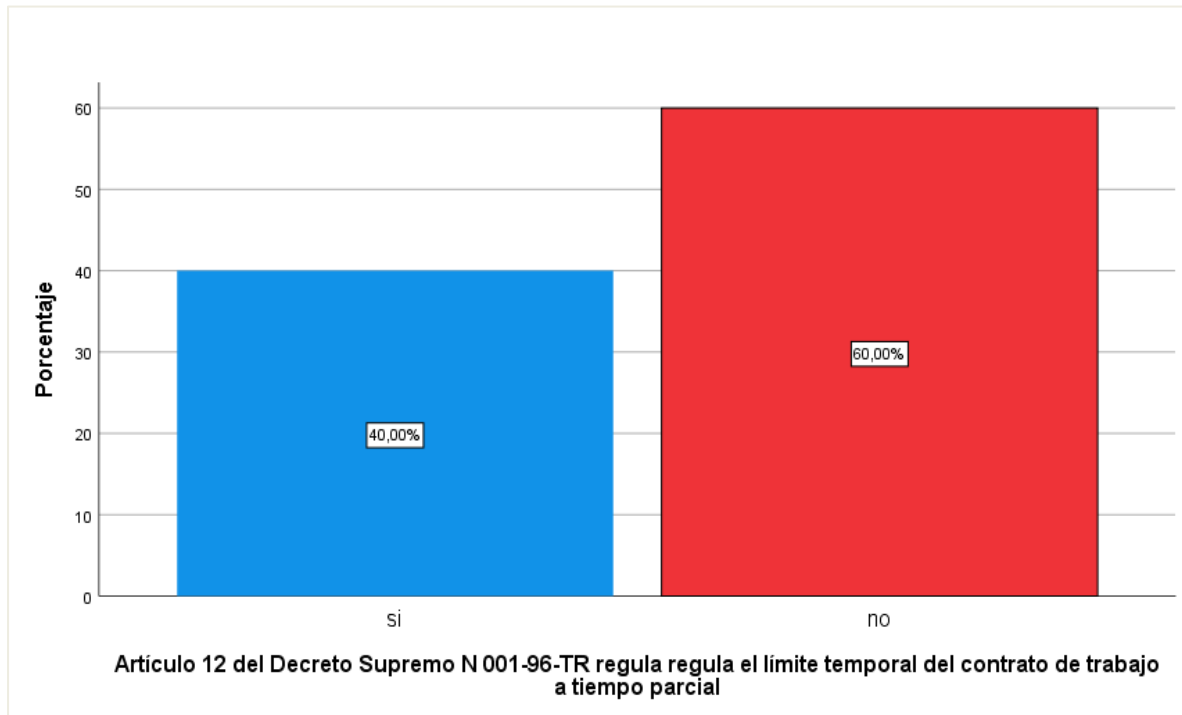


Figura 20. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 27.

### Interpretación:

Del resultado obtenido en la prueba estadística SPSS, se establece que el 40,0 % de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial; por otro lado, el 60,0% de porcentaje demuestra que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no regula el límite temporal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

## Variable II - Afecta a los derechos trabajadores a tiempo parcial

Tabla 28

*Contrato a tiempo parcial es una forma de prestación que vulnera el derecho en la igualdad ante la ley*

	N	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%

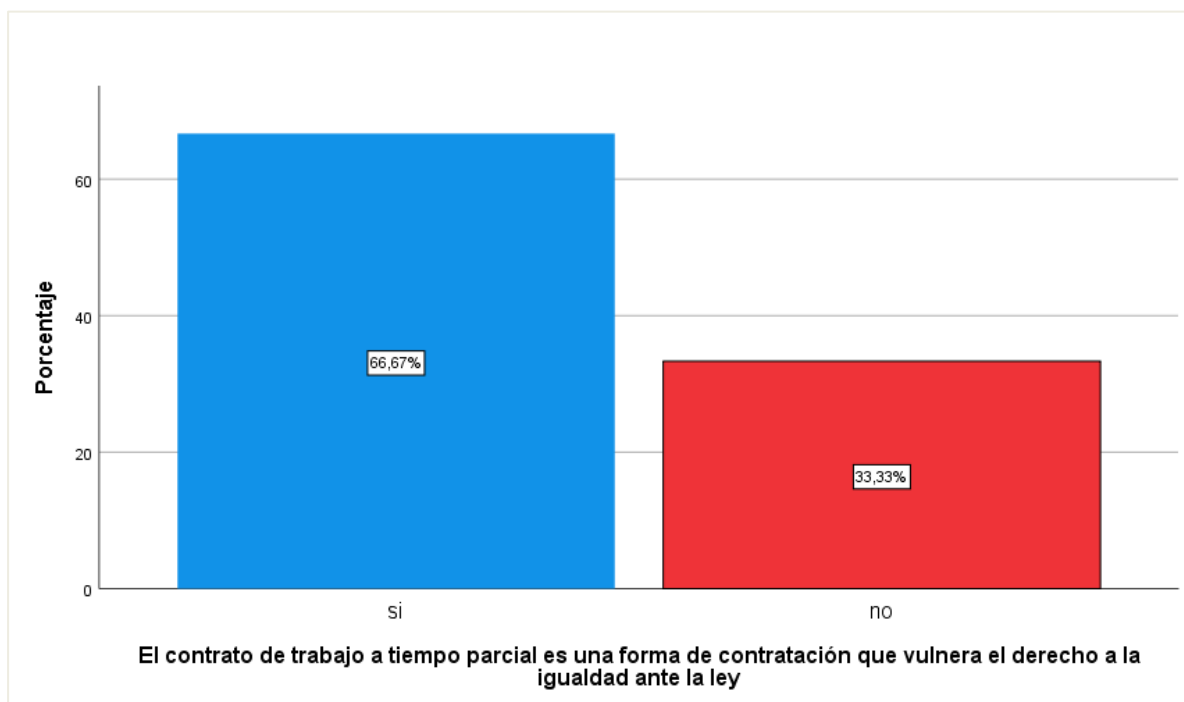


Figura 21. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 28.

### Interpretación:

Se observa que el 66,7% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial vulnera el derecho en la igualdad ante la ley; por otro lado, el 33,3% de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial no vulnera el derecho en la igualdad ante la ley.

Tabla 29

*Contrato de trabajo a tiempo parcial genera un trato desfavorable, arbitrario al trabajador afectando su dignidad*

	N	%
Si	22	73,3%
No	8	26,7%

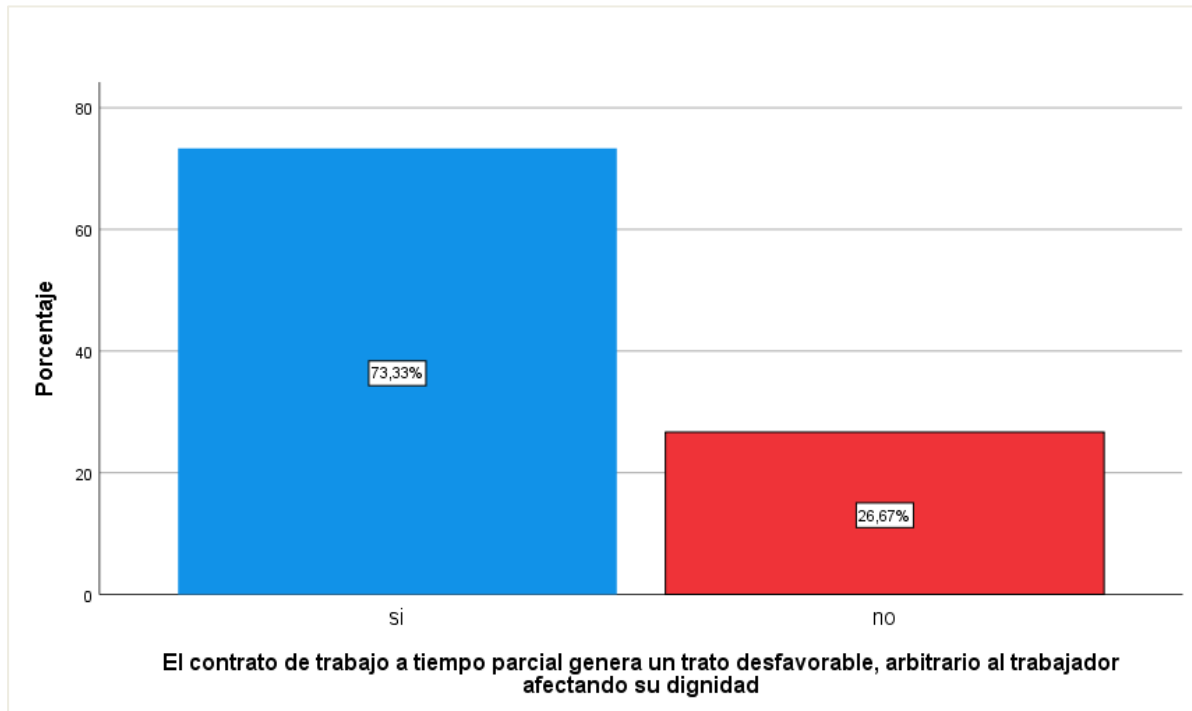


Figura 22. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 29.

**Interpretación:**

Se observa que el 73,3 % de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial genera un trato desfavorable, arbitrario al trabajador afectando su dignidad; por otro lado, el 26,7 % de porcentaje demuestra que el contrato de trabajo a tiempo parcial no genera un trato desfavorable, arbitrario al trabajador afectando su dignidad.

Tabla 30

*El derecho a la igualdad ante la ley se sustenta que todo trabajador a no sufrir discriminación jurídica alguna*

	N	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%

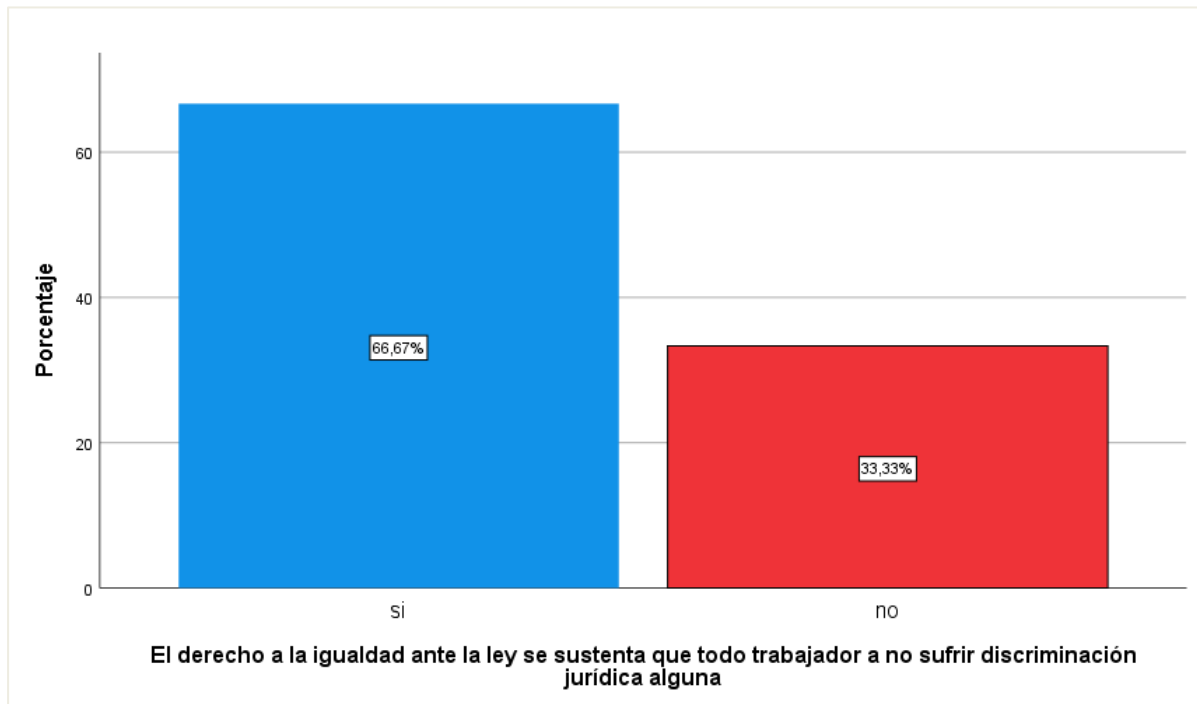


Figura 23. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 30.

**Interpretación:**

Se observa que el 66,7 % de porcentaje demuestra que la igualdad ante la ley se sustenta que todo trabajador a no sufrir discriminación jurídica alguna; por otro lado, el 33,3 % de porcentaje demuestra que la igualdad ante la ley no tiene sustento que todo trabajador a no sufrir discriminación jurídica alguna.

Tabla 31

*La aplicación de la normativa laboral vulnera el derecho a la igualdad y dignidad del trabajador a tiempo parcial*

	N	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%

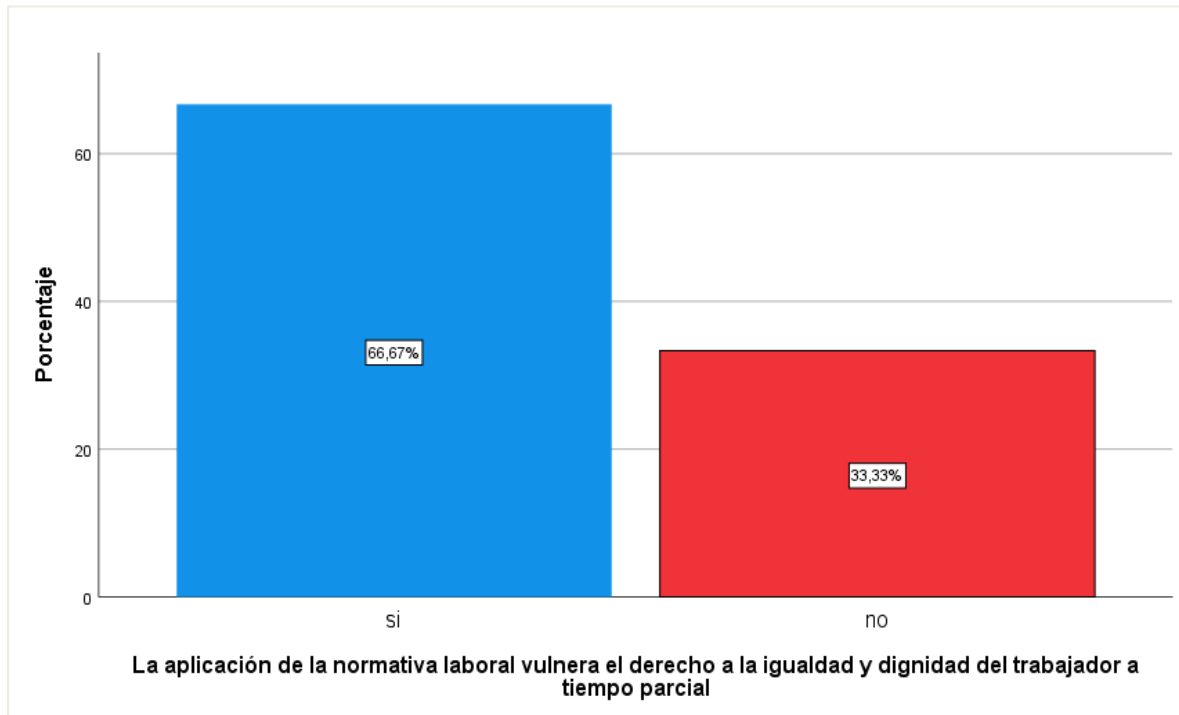


Figura 24. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 31.

### **Interpretación:**

Se observa que el 66,7 % de porcentaje demuestra que la aplicación de la normativa laboral vulnera el derecho a la igualdad del trabajador contratado a tiempo parcial; por otro lado, el 33,3 % de porcentaje demuestra que la aplicación de la normativa laboral no vulnera el derecho a la igualdad del trabajador contratado a tiempo parcial.



Tabla 32

*La protección del trabajador a tiempo parcial se sustenta en el derecho a la igualdad y en la dignidad*

	N	%
Si	18	60,0%
No	12	40,0%

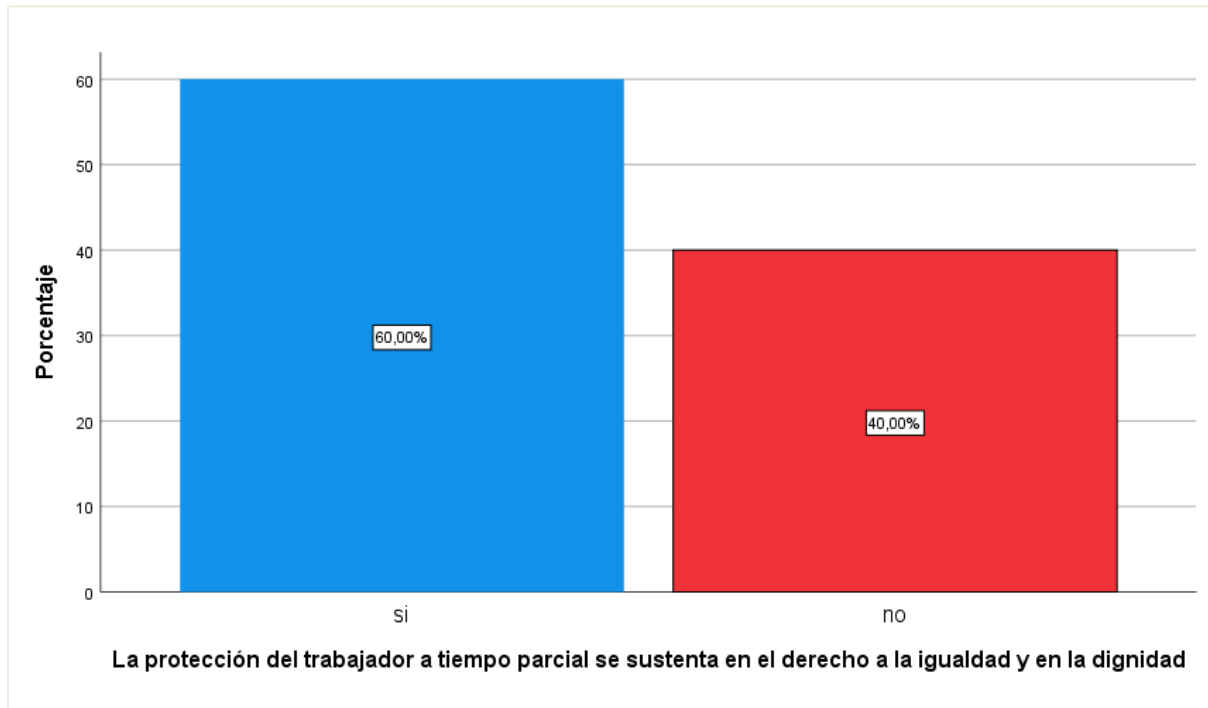


Figura 25. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 32.

**Interpretación:**

Se observa que el 60,0% de porcentaje demuestra que la protección del trabajador contratado a tiempo parcial se sustenta en el derecho a la igualdad y en la dignidad; por otro lado, el 40,0% de porcentaje demuestra que la protección del trabajador a tiempo parcial no se sustenta en el derecho a la igualdad y en la dignidad.

Tabla 33

*El contrato de trabajo a tiempo parcial predomina la desigualdad e implica la vulneración a la dignidad del trabajador a tiempo parcial*

	N	%
Si	19	63,3%
No	11	36,7%

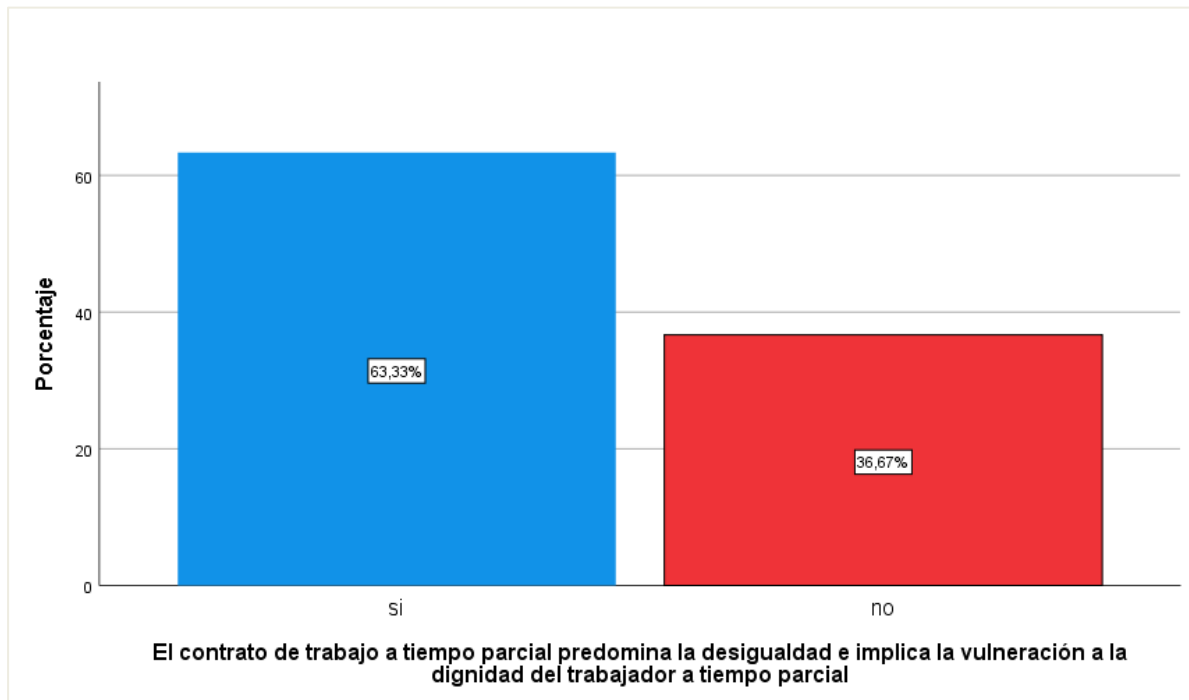


Figura 26. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 33.

### Interpretación:

Se observa que el 63,3 % de porcentaje demuestra que la contratación a tiempo parcial predomina la desigualdad y vulnera la dignidad del trabajador, por otro lado el 36,7 % de porcentaje demuestra que contratación a tiempo parcial no predomina la desigualdad y vulnera la dignidad del trabajador.

Tabla 34

*El trabajador a tiempo parcial por el hecho de ser trabajador son iguales ante la ley y tienen derecho a igual percepción de beneficios laborales*

	N	%
Si	16	53,3%
No	14	46,7%

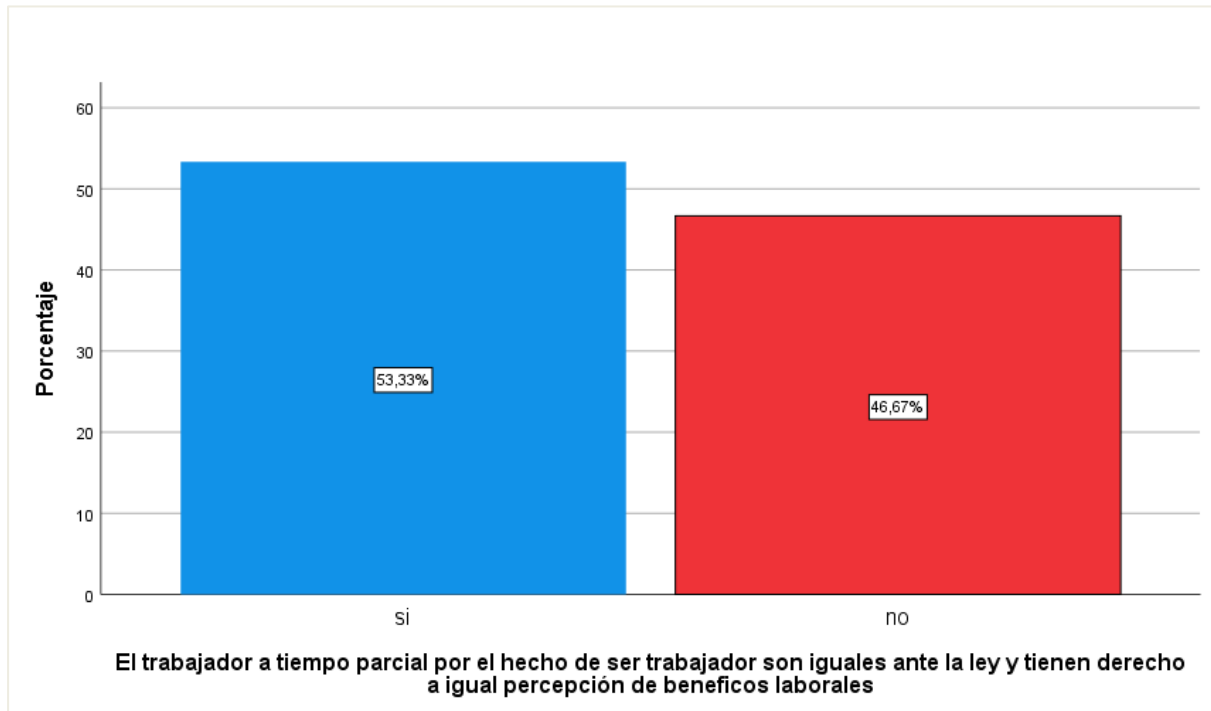


Figura 27. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 34.

### Interpretación:

Se observa que el 53,3 % de porcentaje demuestra que el trabajador contratado a tiempo parcial por el hecho de ser trabajador es igual ante la ley y tiene derecho a igual percepción de beneficios laborales; por otro lado, el 46,7 % de porcentaje demuestra que el trabajador contratado a tiempo parcial por el hecho de ser trabajador no tiene el derecho en la igualdad ante la ley y no tiene derecho a igual percepción de beneficios laborales.

Tabla 35

*El derecho a la igualdad ante la ley prohíbe la discriminación sin privilegiar a aquellos contratados a tiempo completo de aquellos contratados a tiempo parcial*

	N	%
Si	16	53,3%
No	14	46,7%

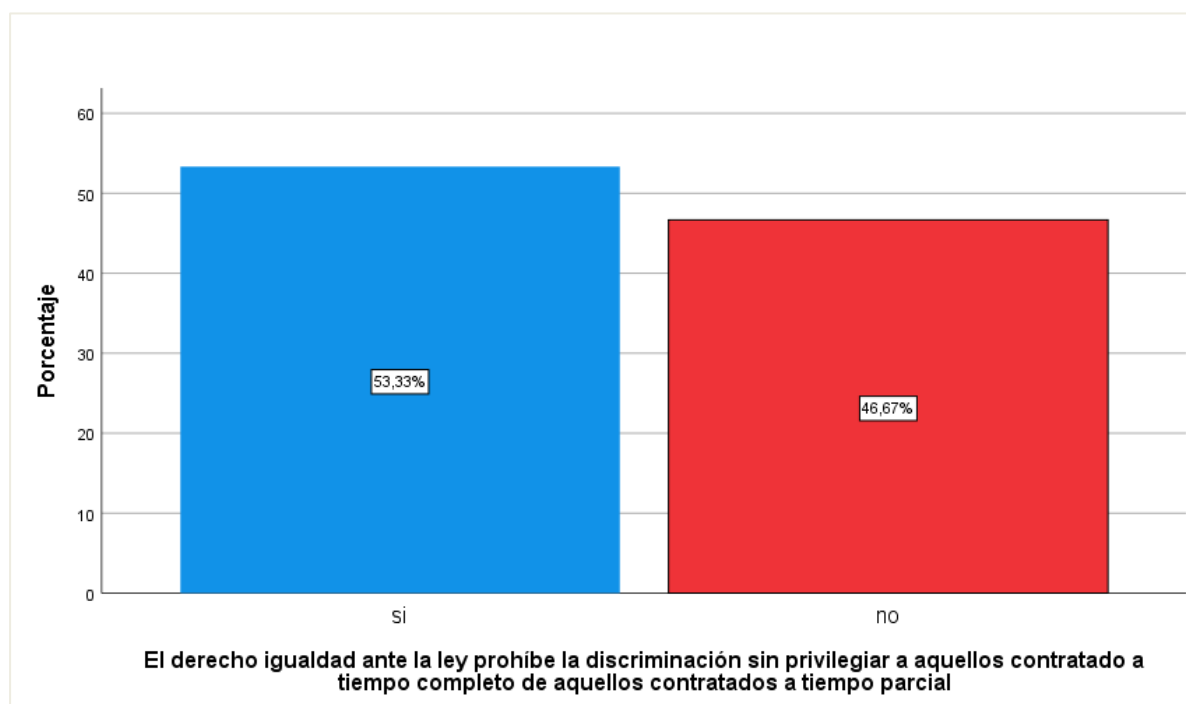


Figura 28. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 35.

### Interpretación:

Se observa que el 53,3 % de porcentaje demuestra que el derecho de igualdad en la ley prohíbe la discriminación sin distinguir aquellos contratados a tiempo completo de aquellos empleados a tiempo parcial, por otro lado, el 46,7 % de porcentaje demuestra que el derecho de igualdad en la ley no prohíbe la discriminación de aquellos contratados a tiempo completo de aquellos empleados a tiempo parcial.

Tabla 36

*La exclusión de derechos laborales al trabajador a tiempo parcial implica un menoscabo en la dignidad del trabajador*

	N	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%

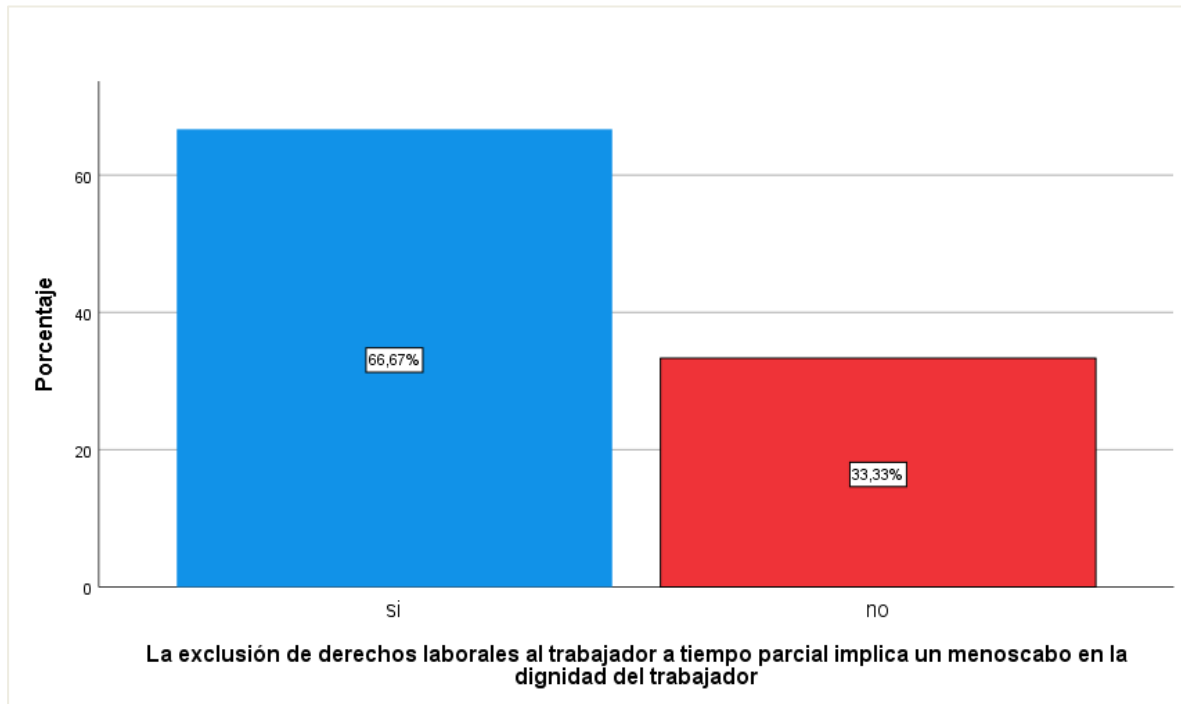


Figura 29. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 36.

### Interpretación:

Se observa que el 66,7 % de porcentaje demuestra que la exclusión de derechos laborales al trabajador contratado a tiempo parcial implica un menoscabo en la dignidad del trabajador; por otro lado, el 33,3 % de porcentaje demuestra que la exclusión de derechos laborales al trabajador contratado a tiempo parcial implica un menoscabo en la dignidad del trabajador

Tabla 37

*La vulneración de los derechos laborales así como la vulneración de la dignidad del trabajador a tiempo parcial ha sido realizado por una errónea interpretación de las normas laborales*

	N	%
Si	15	50,0%
No	15	50,0%

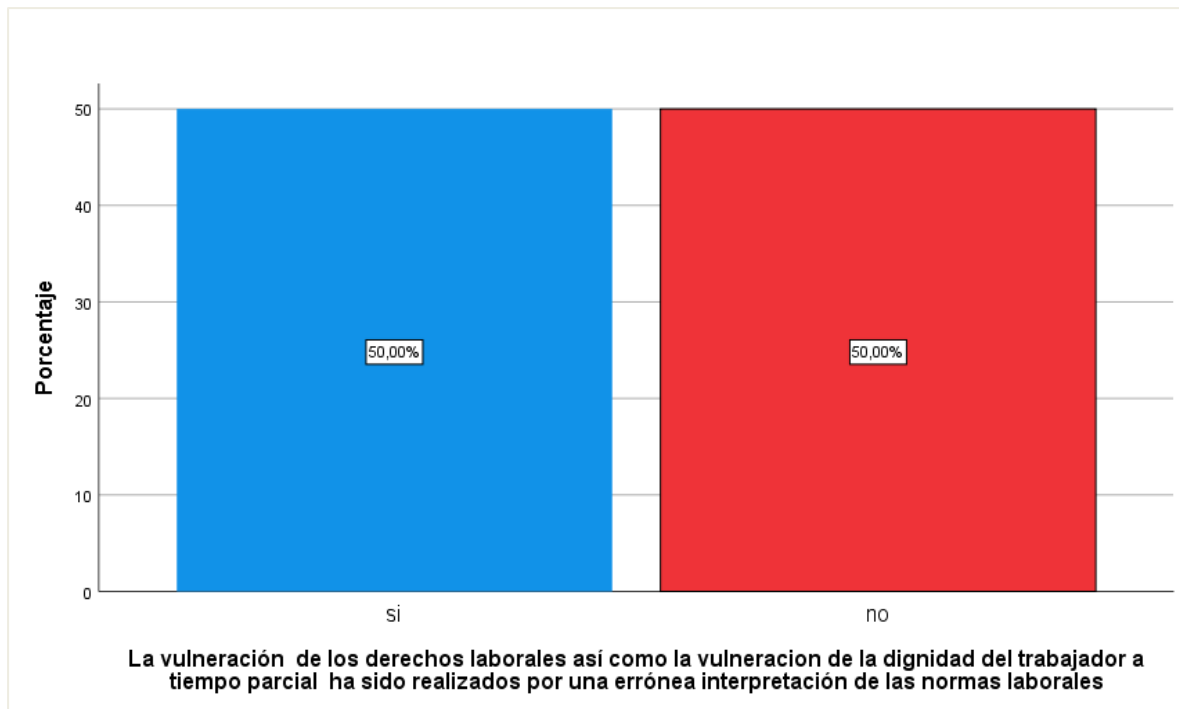


Figura 30. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 37.

### **Interpretación:**

Se observa que el 50,0 % de porcentaje demuestra que la vulneración de los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial ha sido realizada por una errónea interpretación de las normas laborales; por otro lado, el 50,0 % de porcentaje demuestra que la vulneración de los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial no ha sido realizada por una errónea interpretación de las normas laborales.

## 4.2. Contrastación de Hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis General

Se plantea la hipótesis nula, la cual señala que:

H<sub>0</sub>: Las interpretaciones contradictorias, así como la aplicación de la norma laborales no afecta a los trabajadores a tiempo parcial.

Con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 %, primero se establece si existe o no correlación entre las variables de estudio, para lo cual por ser variables categóricas nominales dicotómicas se aplica el índice Kappa de Cohen, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 38

*Correlación de la hipótesis general*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Medida de acuerdo	Kappa	0,459	,162	2,540	0,011
N de casos válidos		30			

*Nota:* a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los valores obtenidos en el p-valor o valor de probabilidad que es igual a 0,011, que es menor a 0,05 señalan que existe asociación entre las variables de estudio, por lo que se puede aplicar la prueba de independencia condicional para establecer si existe influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente.

### Prueba de independencia condicional

Tabla 39

*Prueba de independencia condicional de la hipótesis general*

	Chi cuadrado	df	p-valor (bilateral)
Mantel-Haenszel	4,537	1	0,033

*Nota:* El estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl. Tenga en cuenta que la corrección de continuidad se elimina del estadístico de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias entre lo observado y lo esperado es 0.

De los valores obtenidos al aplicar la prueba de independencia condicional o prueba de Mantel- Haenszel, que tiene un p-valor igual a 0,033 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05, se puede inferir que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

**H<sub>1</sub>: Las interpretaciones contradictorias, así como la aplicación de la norma laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial.**

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1:

Se plantea la hipótesis nula de la hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: La interpretación contradictoria de las normas laborales no afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

Con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 %, primero se establece si existe o no correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, para lo cual por ser variables categóricas nominales dicotómicas se aplica el índice Kappa de Cohen, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 40

##### *Correlación de la hipótesis específica 1*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Medida de acuerdo	Kappa	0,450	,151	2,703	0,007
N de casos válidos		30			

*Nota:* a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los valores obtenidos en el p-valor o valor de probabilidad que es igual a 0,007, que es menor a 0,05 señalan que existe asociación entre las dimensiones de las variables de estudio, por lo que se puede aplicar la prueba de independencia



condicional para establecer si existe influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente.

### Prueba de independencia condicional

Tabla 41

*Prueba de independencia condicional para la hipótesis específica 1*

	Chi cuadrado	df	p-valor (bilateral)
Mantel-Haenszel	5,067	1	0,024

*Nota:* El estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl. Tenga en cuenta que la corrección de continuidad se elimina del estadístico de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias entre lo observado y lo esperado es 0.

De los valores obtenidos al aplicar la prueba de independencia condicional o prueba de Mantel- Haenszel, que tiene un p-valor igual a 0,024 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05, se puede inferir que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

**H<sub>1</sub>: La interpretación contradictoria de las normas laborales afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.**

#### **Hipótesis específica 2:**

Se plantea la hipótesis nula de la hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: La aplicación contradictoria de las normas laborales no afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.

Con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 %, primero se establece si existe o no correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, para lo cual por ser variables categóricas nominales dicotómicas se aplica el índice Kappa de Cohen, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 42

*Correlación de la hipótesis específica 2*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Medida de acuerdo	Kappa	0,308	,184	1,690	0,091
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los valores obtenidos en el p-valor o valor de probabilidad que es igual a 0,091, que es mayor a 0,05 señalan que no existe asociación entre las dimensiones de las variables de estudio, por lo que no se puede aplicar la prueba de independencia. Se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

**H<sub>0</sub>: La aplicación contradictoria de las normas laborales no afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016.**

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIÓN**

## 5.1. Discusiones

Primero: Las normas que mencionan al contrato a tiempo parcial tanto en su definición, como en la de otorgar beneficios sociales, sigue siendo un caos interpretativo al momento de regular dicho contrato que resulta perjudicial para los trabajadores, tal es el caso que restringe el goce ciertos derechos laborales; la LPCL en el artículo 4 y su reglamento decreto supremo 001-96 especifica en el artículo 12, no hay una regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, solo define la forma de otorgar los beneficios sociales; en ese sentido tanto la jurisprudencia del tribunal constitucional no ha encontrado una solución al problema de la interpretación de la jornada del trabajador a tiempo parcial, como lo señalado por Pasco (2003) hace mención que el trabajo a tiempo parcial en el Perú no está protegido porque su jornada laboral impide ganar ciertos derechos laborales.

En cuanto al análisis de la tesis nacional, donde se realizó una investigación Medrano (2014) concluyendo que el contratos a tiempo parcial, generan inestabilidad laboral y las autoridades no supervisan el cumplimiento de la legislación laboral y por último estipula que se deben realizar reformas legales para afirmar que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso a la justicia; esta conclusión demuestra que los contratos de trabajo a tiempo parcial generan inestabilidad laboral, no solo en el contexto nacional sino también en el contexto internacional.

Segundo: Según Toyama (2005) referido al otorgamiento de beneficios sociales menciona que los beneficios sociales otorgados a los trabajadores a tiempo parcial han producido supuestos contradictorios que socava seriamente su aplicación en la práctica laboral y judicial, como intérprete supremo de la Constitución, el Tribunal Constitucional reconoce el derecho a la igualdad como un derecho fundamental, el artículo 2 Constitución lo considera un derecho fundamental, que estipula que toda persona tiene derecho a la "igualdad de derechos"; en principio, no seremos discriminados por origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra naturaleza, este es uno de los pilares de la Constitución; un orden que permite a la sociedad vivir en armonía, es también el principio rector

de las organizaciones jurídicas y democráticas; en este caso, la interpretación constitucional del derecho al trabajo ha producido un alcance de protección para cada trabajador sin discriminar las categorías que pueden tener los trabajadores (trabajador a tiempo parcial).

En cuanto al análisis de la tesis nacional, donde se realizó una investigación Cárdenas (2016) en su investigación titulada *El periodo vacacional de los trabajadores part time*, concluye que se debe adoptar el principio de protección más beneficioso para los trabajadores, y las normas y convenios laborales deben ser interpretados y aplicados en el ámbito de beneficiar a los trabajadores a tiempo parcial, esta conclusión demuestra que los trabajadores contratados a tiempo parcial se debería otorgar los beneficios sociales que le son propios de todo trabajador sin importar la jornada laboral y aplicar el principio de protección más beneficiosa para el trabajador.

Tercero: El rango que se le da a un tratado de derechos humanos laborales en la sentencia 0008-2005-AI/TC realiza un análisis de la jerarquía del convenio OIT, en lo establecido en el fundamento 55 de la constitución, determina que, de acuerdo con la cuarta cláusula final y provisional del más alto nivel, los tratados internacionales de derechos humanos deben aplicarse para interpretar los derechos y libertades consagrados en la Constitución; por lo tanto, en asuntos sociales y económicos el capítulo de derechos, se pueden encontrar "restricciones" a los derechos laborales, como vacaciones, prevención de despidos arbitrarios y compensación por tiempo de servicios o a los trabajadores a tiempo parcial, con lo cual se refuerza la investigación planteada, deduciendo así el reconocimiento del grado constitucional de los convenios, como un tratado internacional sobre derecho humano laboral.

## 5.2 Conclusiones

Primera: Dado que las leyes laborales no regulan de manera clara y precisa los contratos de trabajo a tiempo parcial en términos de conceptos y horas de trabajo, puede indicar el hecho de que existe una vulneración del derecho al trabajo, actualmente, ha provocado una serie de conflictos laborales, y estas explicaciones contradictorias discriminan a los trabajadores a tiempo parcial, sobre la base de la igualdad de derechos de todos ante la ley y la no discriminación, hemos notado que las leyes y reglamentos antes mencionados tienen el derecho de discriminar a los trabajadores a tiempo parcial en términos de empleo y derechos laboral, como vacaciones, despido arbitrario y compensación por horas de servicio.

Segunda: La LPCL en el artículo 4 y su reglamento no regulan los contratos a tiempo parcial, que en sí mismos se limitan a la declaración de que los contratos a tiempo parcial pueden celebrarse por escrito sin restricciones, lo que nos llevó a hallazgo que no se puede encontrar una definición clara del contrato en las leyes laborales.

Tercera: Nuestra Constitución Política del Perú, con las facultades de contralor de la constitución e interpretación de preceptos constitucionales no contiene una regulación que excluya de los derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial, no admitiendo excepciones subjetivas en la aplicación de las normas, por lo que se colige que la percepción de derechos laborales recae a todo trabajador sin importar su denominación.

Cuarta: Los tratados internacionales de derechos laborales celebrados por el Perú tienen rango constitucional, cuyos derechos otorgados no pueden ser desnaturalizados, ni afectados por normas de inferior categoría y prevalecen en el orden interno en ese sentido los convenios celebrados por el Perú sobre derechos laborales que tienen jerarquía constitucional y son de aplicación inmediata y directa, por tanto, los tratados internacionales de la OIT, que reconocen derechos como vacaciones pagadas, protección contra el despido arbitrario a toda clase de

trabajadores sin distinción alguna, es jerárquicamente superior a la normativa peruana que restringe estos derechos a los trabajadores a tiempo parcial, en ese sentido es inconstitucional la exclusión que a través de normas infra legales vulneran derechos laborales a los trabajadores tiempo parcial, por lo tanto, es cierto que los normas legales basados en las leyes pertinentes violaron el contenido de los derechos básicos de igualdad ante la ley al implementar conductas discriminatorias.

### **5.3. Recomendaciones**

Primera: Es preciso que la jurisprudencia del tribunal constitucional haga una adecuada interpretación sobre la jornada de trabajo a tiempo parcial, con el fin de no afectar de manera arbitraria derechos laborales de esta clase de trabajadores, porque resulta ser discriminatoria y vulnera el derecho a la igualdad ante la ley y a su dignidad, porque tiene relación directa con la efectividad de los derechos laborales en el cual genere una mayor seguridad jurídica en los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Segunda: Se respete el derecho al trabajo, este argumento se basa en la realidad problemática que vive los trabajadores a tiempo parcial, que se les restringe el goce de beneficios sociales como vacaciones, protección contra el despido y compensación por tiempo de servicio, llevando a la precarización de esta modalidad; siendo un mecanismo de contratación que va aumentando entre las cadenas de comida rápida llamadas “fast food”, por ello debe ser regulado de manera más concreta, para no causar abuso por parte de los empleadores.

Tercera: El Perú debería adoptar el Convenio 175 OIT, que promueve el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en todo el mundo, debido a que el contrato mencionado anteriormente no está plenamente establecido en nuestra legislación laboral vigente; las disposiciones del Convenio 175, que regula los contratos a tiempo parcial de una manera más específica, y el acuerdo brinda la posibilidad de trabajo a tiempo parcial para muchas personas cuya ocupación lo permite.

Cuarto: Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implemente un mecanismo de seguimiento a través de la Inspección Nacional de Trabajo (SUNAFIL), de información de sus derechos laborales con el de evitar la vulneración de derechos laborales de esta modalidad contractual.



## **REFERENCIAS**

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias* (2ª ed.). Lima, Perú: Palestra.
- Anacleto, G. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima, Perú: Lex & Iuris.
- Avalos, V. (2008). *Contratos de trabajo temporal: un estudio práctico sobre los contratos sujetos a modalidad*. Lima, Perú: Grijley.
- Ávalos, O. (2019). *Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial*. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_27/doc\\_boletin\\_27\\_02.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_02.pdf)
- Blancas, C. (2012). Flexibilidad al derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, (68), 383-402.
- Castillo, F. (2014). *El contrato a tiempo parcial y la contradicción jurídica en normativa laboral ecuatoriana, propuesta de reforma* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1195/1/Informe%20Final%20Tesis%20Freddy%20Castillo.pdf>
- Cárdenas, R. (2016). *El periodo vacacional de los trabajadores part time* (Tesis de pregrado). Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER\\_052.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1)
- Chamba, F (2014). *La urgencia de regular en el código del trabajo ecuatoriano para implementar el contrato a tiempo parcial para fomentar el empleo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6554/1/Fausto%20Hern%c3%a1n%20Chamba%20Barba.pdf>

- De Diego, A. (1992). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social* (5ª ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- De Gamero, J. (2010). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Revista Derecho & Sociedad*, (37), 117-125.
- Ermida, O. (2000). La flexibilidad. *Revista de Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. Lima: Documento de trabajo de la OIT, 1-26.
- Espín, M. (2015). El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 1(31). 137-162.
- Frescura, L. (1986). *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social* (3ª ed.). Asunción, Paraguay: Editorial el foro.
- García, F. (2003). El Contrato a tiempo parcial: en el anteproyecto de la ley general del trabajo. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (3). 145-153.
- Guerra, P. (1994). *La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización el empleo precario y el empleo atípico*. Documento de Trabajo N° 105. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile.
- Haro, J. (2004). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Lima, Perú: Rao SRL.
- Herrera, R. (2000). *El trabajo a tiempo parcial* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://docplayer.es/18097557-El-trabajo-a-tiempo-parcial-rebeca-herrera-diaz.html>
- Huamán, E. (2009). El contrato laboral a tiempo parcial: deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación. *Revista diálogo con la Jurisprudencia*, (134). 251-263.

- Kurczyn, P. (2000). Nuevas formas de contratación. *Revista Relaciones laborales en el siglo XXI UNAM*, 29-56.
- Mertins, G (2003) Transformaciones recientes en las metrópolis latinoamericanas y repercusiones espaciales. *Revista Luzón*, 191-208
- Neves, J. (2016). Breve balance del proceso de reforma laboral de los noventa. *Revista Soluciones Laborales*, 17-28.
- Nieves, C. (2016). *¿Utopía?: vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/10662>
- Obregón, S. (1996). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo* (5ª ed.). Lima, Perú: Editorial Tinco.
- OIT (1995). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Lima: Países Andinos
- Pasco, M. (2003). Contratos de trabajo de jornada atípica: atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa. *Revista Kurczyn, P. & Puig C. A. (coords)*. UNAM. 619-644
- Pizarro, M. (2006). *Las Remuneraciones en el Perú: análisis jurídico laboral*. Lima, Perú: Consultores laborales.
- Ponce, D (2014). *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de "Contratados" de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013* Tesis de pregrado). Recuperado de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/263/1/PONCE\\_DIANA\\_PROBLEMATICA\\_JORNADA\\_TIEMPO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/263/1/PONCE_DIANA_PROBLEMATICA_JORNADA_TIEMPO.pdf)
- Quiñones, S. (2012). La Flexibilidad Laboral en España y Perú. *Revista Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, (68), 309.

Salazar, G (2009). *Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_8021.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8021.pdf)

Saraiva, R. (2010). *Direito do trabalho: versão universitária* (3ª ed.). São Paulo: Editora Método.

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica* (5ª ed.). México: Limusa.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral* (7ª ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un enfoque Teórico Práctico*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral* (7ª ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima, Peru: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un enfoque teórico práctico*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

# **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Hipótesis	Metodología
¿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?	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.	V.I.  Interpretación Contradictoria  Aplicación contradictoria	Artículo 4° del decreto Legislativo 728  Artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo	Contrato de trabajo a tiempo parcial  Jornada laboral a tiempo parcial	Las interpretaciones contradictorias, así como la aplicación de la norma laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial.  <b>Hipótesis Específicas</b> La interpretación contradictoria de las normas laborales afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016  La aplicación contradictoria de las normas laborales afecta significativamente a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016	<b>Tipo de Investigación</b> – Cuantitativo  <b>Nivel de Investigación</b> – Descriptivo  <b>Diseño de Investigación</b> – No experimental  <b>Técnicas de Investigación</b> – Observación – Análisis de expedientes  <b>Instrumento de Investigación</b> – Guía observación
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	V.D.  Afecta a los derechos a trabajadores a tiempo parcial	Derecho a la igualdad ante la ley  Derecho a la dignidad			
¿En qué medida la interpretación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016?	Analizar, en qué medida la interpretación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016					
¿En qué medida la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016?	Interpretar, en qué medida la aplicación contradictoria de las normas laborales afecta a los trabajadores a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 - 2016					

## Anexo 2

### Guía de observación

*Variable independiente: interpretación contradictoria*

<b>Formalidad del contrato de trabajo</b>	<b>Expediente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
El artículo 04 del D. Leg 728 regula el contrato a tiempo parcial	01416-2008-PA/TC		X
El art. 04 del D. Leg 728 regula la jornada del trabajo a tiempo parcial	06321-2008-PA/TC		X
El art. 04 del D. Leg 728 regula el contrato a tiempo parcial revista forma escrita	06241-2007-PA/TC	X	
El art. 04 del D. Leg 728 regula que puede celebrarse sin limitación alguna	00907-2008-PA/TC	X	
El art. 04 del D. Leg 728 estipula la jornada del trabajador es menor de 04 horas diarias en promedio caso contrario se desnaturaliza	04058-2008-PA/TC	X	
El art. 04 del D. Leg 728 estipula que el contrato a tiempo parcial es la reducción de la duración del trabajo	02237-2008-PA/TC		X
El art. 04 del D. Leg regula el contrato de trabajo puede celebrarse sujeto a modalidad	03015-2013-PA/TC		X
El art. 04 del D. Leg regula la jornada reducida respecto a la jornada ordinaria	01415-2008-PA/TC		X
El art. 04 del D. Leg regula límite temporal de contratación a tiempo parcial	2098-2008-PA/TC	X	



El art. 04 del D. Leg regula que los contrato a tiempo parcial son de indeterminado	01511-2008-PA/TC	X	
---	------------------	---	--

*Variable independiente: aplicación contradictoria*

<b>FORMALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula el contrato a tiempo parcial	01683-2008-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula la jornada del trabajo a tiempo parcial	03355-2010-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula el contrato a tiempo parcial revista forma escrita	03419-2011-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula la jornada del trabajador es menor de 04 horas diarias en promedio, caso contrario se desnaturaliza	00734-2013-PA/TC	X	
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula estipula que el contrato a tiempo parcial es la reducción de la duración del trabajo	03317-2011-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula el contrato de trabajo puede celebrarse sujeto a modalidad	03317-2011-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula la jornada reducida respecto a la jornada ordinaria	00401-2011-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula límite temporal de contratación a tiempo parcial	01619-2011-PA/TC		X
Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula límite temporal de contratación a tiempo parcial	04064-2011-PA/TC		X

Artículo 12 del Decreto Supremo N 001-96-TR regula que los contrato a tiempo parcial son de indeterminado	00342-2010-PA/TC		X
---	------------------	--	---

*Variable dependiente afecta a los derechos trabajadores a tiempo parcial*

DESCRIPCIÓN	EXPEDIENTE	SI	NO
El contrato de trabajo a tiempo parcial vulnera el derecho igualdad ante la ley	00312-2015-PA/TC	X	
El contrato a tiempo parcial genera un trato desfavorable, arbitrario al trabajador afectando su dignidad.	00332-2016-PA/TC	X	
Derecho a la igualdad ante la ley se sustenta en el derecho que tiene todo trabajador a no sufrir discriminación jurídica alguna	00849-2013-PA/TC	X	
Las nuevas formas de contratación laboral no deberían vulnerar el derecho a la igualdad y dignidad de los trabajadores en general	02107-2013-PA/TC	X	
La protección del trabajador se sustenta en el derecho a la igualdad y en la dignidad por eso el derecho del trabajo protege a todos los trabajadores.	02124-2013-PA/TC		X
Los trabajadores que laboren de cuatro horas a más son los que recibirán todos los beneficios, conllevaría a que la desigualdad predomine e implica la vulneración a la dignidad del trabajador a tiempo parcial	00628-2012-PA/TC		X
Derecho a la igualdad por el hecho de ser trabajadores, son iguales ante la ley y tienen derecho a igual percepción derechos laborales	02508-2011-PA/TC	X	
El derecho igualdad ante la ley prohíbe la discriminación y restricción de los derechos de todos los trabajadores sin privilegiar a aquellos contratado a tiempo completo de aquellos contratados a tiempo parcial	03317-2011-PA/TC	X	
La exclusión de derechos laborales al trabajador a tiempo parcial tiene implicancia en la dignidad del trabajador	03384-2010-PA/TC	X	

La vulneración de los derechos laborales, así como la violación de la dignidad del trabajador a tiempo parcial ha sido realizados por una errónea interpretación de las normas laborales	0990-2008-AA/TC	X	
--	-----------------	---	--

## Anexo 3

### Índice de similitud

#### INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN CONTRADICTORIAS DE NORMAS

##### INFORME DE ORIGINALIDAD



##### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uandina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>lpderecho.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
	<b>repositorio.udh.edu.pe</b>	