

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE LA DEFINICIÓN DEL CONTRATO
A TIEMPO PARCIAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

**AUTOR
GIANELLA DEL PILAR RIVERA CASTRO**

**ASESOR
VICTOR JAVIER SANCHEZ SECLÉN
<https://orcid.org/0000-0002-3953-5526>**

Chiclayo, 2022

**HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE LA DEFINICIÓN DEL
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL ORDENAMIENTO
JURÍDICO PERUANO**

PRESENTADA POR:

GIANELLA DEL PILAR RIVERA CASTRO

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Vera Luccia Baylón Chévez

PRESIDENTE

Guillermo Enrique Chira Rivero

SECRETARIO

Victor Javier Sanchez Seclen

VOCAL

Dedicatoria

Con todo mi corazón dedico este logro a mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado. Su cariño y apoyo a lo largo de mi carrera universitaria ha sido fundamental para lograr mis objetivos.

A mis abuelos, Maxi y Víctor que, aunque ya no estén a mi lado, su bendición a lo largo de mis días me protege y me lleva por el camino del bien.

A mi hermano, con la intención de ser un ejemplo que con esfuerzo y deseo de superación todos los objetivos que él se proponga los puede cumplir.

A Vanesa, por ser como una hermana mayor para mi y brindarme su calidez de una familia a la cual amo mucho.

Agradecimientos

A Dios, por bendecirme con una familia maravillosa.

A mi familia, por apoyarme en mis sueños.

A mis amigos del alma: Danya, Katherine y Fernando por brindarme una amistad sincera y motivarme a concluir mis objetivos.

A mis asesores Javier H. Espinoza y Víctor Sánchez Seclen, quienes a través de sus conocimientos y apoyo me ha permitido concluir la presente investigación.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
1. Revisión de la literatura.....	9
1.1. Antecedentes.....	9
1.2. Bases teórico científicas.....	10
1.2.1. Características del contrato a tiempo parcial.....	10
A) Reducción de la jornada	10
B) Reducción de la remuneración	11
C) Trabajador a tiempo completo comparable	11
D) Regularidad.....	12
1.2.2. Derechos laborales del trabajador a tiempo parcial.....	12
A) Beneficios laborales excluidos.....	13
a.1. Compensación por tiempo de servicios	13
a.2. Indemnización por despido arbitrario	13
a.3. Descanso vacacional	14
2. Materiales y métodos	15
3. Resultados y discusión	16
3.1. Análisis de los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en materia de contrato a tiempo parcial	16
3.1.1. Error interpretativo del Tribunal Constitucional.....	16
A) Error interpretativo del artículo 4 de la LPCL (Expediente: N.º 00907- 2008-PA/TC)	16
B) Error interpretativo del artículo 12 del RLFE (Expediente: N.º 03355- 2010-PA/TC / Expediente: N.º 00734-2013-PA/TC)	18
C) Ausencia de protección contra el despido arbitrario (Expediente: N.º 0990- 2008-AA/TC)	19
3.1.2. Error interpretativo en la Corte Suprema.....	20
3.2. Propuesta de definición del contrato a tiempo parcial.....	21
3.2.1. Análisis de la Recepción normativa del contrato a tiempo parcial	21
A) Recepción normativa en el ordenamiento internacional.....	21
B) Recepción normativa en el ordenamiento nacional.....	23
3.2.2. Propuesta de definición	25
Conclusiones	27
Recomendaciones	28
Referencias.....	29

Resumen

El presente artículo de investigación tiene como objetivo proponer una definición legal uniforme y pertinente del contrato a tiempo parcial para garantizar los derechos de los trabajadores y sus intereses, la misma que en nuestros días se ve afectada por la inexistencia de un concepto en nuestra legislación nacional. Para ello, fue necesario realizar un análisis de los pronunciamientos emitidos por los magistrados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, a efectos de determinar la vulneración de derechos laborales en los trabajadores a tiempo parcial, así como el análisis de la recepción normativa, tanto a nivel nacional como internacional. De ese modo, el método de investigación utilizado es el de análisis síntesis que permite definir el contrato a tiempo parcial en atención al examen normativo, jurisprudencial y doctrinal; el mismo que permitió arribar a la conclusión que los problemas en los derechos laborales generados por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en materia de contrato a tiempo parcial, se derivan del error interpretativo de los artículos 4 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el artículo 12° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR. Esta interpretación errónea de los magistrados se debe principalmente a la falta de una definición del contrato a tiempo parcial.

Palabras clave: Contrato a tiempo parcial, definición legal, Tribunal Constitucional, Corte Suprema.

Abstract

This research article aims to propose a uniform and pertinent legal definition of the part-time contract to safeguard the rights of workers and their interests, the same one that is currently affected by the lack of a concept in our national legislation. For this, it was necessary to carry out an analysis of the pronouncements issued by the magistrates of the Constitutional Court and the Supreme Court, in order to determine the violation of labor rights in part-time workers, as well as the analysis of the normative reception both at the level national and international. In this way, the research method used is the synthesis analysis method that allows defining the part-time contract based on the normative, jurisprudential and doctrinal examination; the same that allowed to reach the conclusion that the problems in labor rights generated by the pronouncements of the Constitutional Court and the Supreme Court regarding part-time contracts, are derived from the interpretive error of articles 4 of Legislative Decree No. 728, Law of Productivity and Labor Competitiveness and in article 12 of the Regulations of the Employment Promotion Law, approved by Supreme Decree 001-96-TR. This misinterpretation by the magistrates is mainly due to the lack of a definition of the part-time contract.

Keywords: part-time contract, legal definition, Constitutional Court, Supreme Court

Introducción

Durante los años 90, se concreta por primera vez la flexibilidad en el mercado laboral, mostrándose como una vía idónea para la adaptación del trabajo. Por esta razón, se da la creación de nuevos contratos laborales atípicos, entre ellos, el contrato a tiempo parcial. Este, de acuerdo con esa visión, constituye un instrumento de fomento de empleo que, además, facilita que los trabajadores concilien -de acuerdo a sus necesidades-, la vida familiar y académica con la vida laboral.

En el Perú, el régimen laboral a tiempo parcial se encuentra regulado en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en los artículos 11° y 12° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR. Sin embargo, las disposiciones señaladas contienen una deficiente técnica legislativa que genera incertidumbre en el ámbito legal y jurisprudencial. Desde nuestro punto de vista, el laconismo legal que padece nuestro ordenamiento jurídico peruano, se debe fundamentalmente a la ausencia de definición del contrato a tiempo parcial.

Otro de los problemas que es consecuencia de lo descrito anteriormente; es el error interpretativo a nivel jurisprudencial sobre el contrato a tiempo parcial. Este modelo de interpretación establecido por los magistrados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema conlleva a que gran parte de la doctrina considere, erróneamente, que el contrato a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias. Tal como se aprecia en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 00907-2008-PA/TC (publicada el 27/11/2008); N° 01683-2008-PA/TC (publicada el 09/06/2010); N° 00401-2011-PA/TC (publicada el 13/06/2011); N° 003355-2010-PA/TC (publicada el 14/11/2011); N° 03419-2011-PA/TC (publicada el 17/11/2011); N° 01619-2011-PA/TC (publicada el 28/09/2012); Expediente N° 00734-2013-PA/TC (publicada el 11/09/2015). En esta misma línea de interpretación, se encuentra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que ha establecido que un contrato a tiempo parcial sólo se puede firmar cuando la jornada laboral del trabajador es inferior a cuatro horas diarias. Sólo en este caso, el empleador está obligado a registrar dicho contrato en el Ministerio de Trabajo. Por esta razón, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cómo deberá definirse el contrato a tiempo parcial para que no genere afectación de derechos a los trabajadores y exista seguridad jurídica en el ordenamiento jurídico peruano?

Debido a esta situación problemática, consideramos necesario elaborar una definición acorde con la naturaleza del contrato a tiempo parcial, con la finalidad de difundir el verdadero sentido de este tipo de contratación que, en la actualidad, está muy mal interpretado y hasta deformado en su sentido real. Para ello, se ha establecido como objetivo general: Proponer una definición del contrato a tiempo parcial para que no genere afectación de derechos a los trabajadores y exista seguridad jurídica en el ordenamiento jurídico peruano. A fin de lograr el objetivo general, se han establecido dos objetivos específicos: Analizar los problemas en los derechos laborales y la seguridad jurídica que generan los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en materia de contrato a tiempo parcial y proponer una definición del contrato a tiempo parcial, de acuerdo a su naturaleza y en derecho comparado.

La hipótesis que se ha formulado es la siguiente: A través de la incorporación de una definición uniforme y pertinente del contrato a tiempo parcial se garantizará la protección de derechos a los trabajadores en el ordenamiento jurídico peruano.

En razón a los objetivos planteados, en la primera parte de la investigación se aborda la revisión de la literatura, donde se considera los antecedentes y las bases teóricas. En este apartado, se desarrolla las características configuradoras del contrato a tiempo parcial, tales como la reducción de la jornada, reducción de remuneración, regularidad y que el trabajador a tiempo completo se encuentre en situación comparable. Asimismo, se explican los beneficios laborales que le son excluidos (Compensación por tiempo de servicios y protección contra el despido arbitrario). La segunda parte, muestra cómo se ejecutó la investigación, es decir, los materiales y métodos de recolección. La tercera parte corresponde a los resultados y discusión de la problemática. En este apartado, se analiza la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema a efectos de determinar la vulneración de derechos e intereses de los trabajadores a tiempo parcial y su incorrecta interpretación de los artículos 4 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en los artículos 11° y 12° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR. Finalmente, se incluye nuestra propuesta legal de definición del contrato a tiempo parcial, en base al análisis de la recepción normativa en el ordenamiento nacional e internacional.

Con los aportes se busca conseguir un concepto uniforme y pertinente del contrato a tiempo parcial de acuerdo a su naturaleza y el derecho comparado, con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y sus intereses, la misma que en nuestros días se ve afectada por la inexistencia de una definición en nuestra legislación nacional. Por tanto, la relevancia teórica de esta investigación radica en la aportación de argumentos acerca de los efectos de la ausencia de definición del contrato a tiempo parcial en la legislación peruana y su necesidad de definirlo. Por otra parte, también tiene una relevancia práctica, ya que su difusión contribuirá a eliminar la incorrecta interpretación de los magistrados del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

1. Revisión de la literatura

1.1. Antecedentes

En los antecedentes de estudio, se comienza revisando diferentes fuentes escritas de tesis doctorales, seguido de la revisión de tesis de maestría; así mismo, libros, revistas y artículos científicos, las cuales se relacionan con el trabajo de investigación, para lograr los objetivos que se proponen.

Galarreta, J. (2019), en su tesis para optar el título profesional de abogado: “**La reforma legal del contrato a tiempo parcial en el Perú**” presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, se menciona que el propósito de la investigación es proponer un adecuado concepto del contrato de trabajo a tiempo parcial construyendo una definición legal que cumpla con los criterios establecidos por las normas supranacionales, debido a que gran cantidad de trabajadores están empleados bajo este régimen laboral y no se encuentran amparados. En ese sentido, la investigación ha servido de fundamento para comprobar que el laconismo legal que padece nuestro ordenamiento jurídico peruano, se debe fundamentalmente a la ausencia de definición del contrato a tiempo parcial.

Quispe, L. (2017), en su tesis para optar el título profesional de abogado: “**La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano**”. El autor aprecia que existe una laguna técnica en las disposiciones del contrato a tiempo parcial, lo cual ha generado que el Tribunal Constitucional Peruano, intente establecer el alcance de aplicación en una serie de sentencias. Sin embargo, el autor considera que “la interpretación es inaceptable porque no hizo una correcta elección de los enunciados normativos contenidos en dicho dispositivo legal. Asimismo, no identificó que estamos frente a un problema de ambigüedad” (p.7). En ese sentido, esta investigación ha sido de gran importancia para comprobar que existe un error interpretativo a nivel jurisprudencial emitido por los magistrados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en materia de contrato a tiempo parcial. El cual conlleva a que gran parte de la doctrina considere, erróneamente, que el contrato a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias.

Ponce, D. (2014), en su tesis para optar el título profesional de abogado: “**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**”. La autora concluye lo siguiente: “los docentes de las universidades UCV, UPN Y UPAO contratados a tiempo parcial, no tienen una jornada laboral adecuada y una distribución justa de beneficios sociales, porque no existe una norma clara que delimite la jornada a tiempo parcial” (p.15). Es por ello que se genera el gran problema de interpretación en la jornada laboral ya que la norma expresa las condiciones para gozar beneficios sociales mas no da un concepto claro sobre el contrato a tiempo parcial. La investigación ha servido como base para explicar que la regulación del contrato a tiempo parcial vulnera los derechos de los trabajadores y sus intereses. Todo ello en razón, a que los escasos artículos resultan ser ambiguos al intentar definirlo, pues estas normas únicamente señalan la forma para gozar de beneficios sociales mas no da un concepto jurídico del contrato a tiempo parcial.

Arce, O. (2008), en su artículo “**El laberinto normativo del contrato a tiempo parcial**” publicado en la revista Asociación civil Derecho & Sociedad N°30. El autor desarrolla los alcances que el contrato a tiempo parcial tiene en el ordenamiento jurídico nacional. De esta forma, analiza sus características, la exclusión de algunos beneficios sociales y ofrece recomendaciones sobre su utilización. Asimismo, menciona que el caos interpretativo de este

régimen laboral se debe, fundamentalmente, al laconismo legal y a la ausencia de definición del contrato a tiempo parcial. El artículo ha servido de base para concluir que nuestro ordenamiento jurídico peruano padece de una definición del contrato a tiempo parcial. Pues, el régimen laboral a tiempo parcial contiene una deficiente técnica legislativa que genera incertidumbre en el ámbito legal y jurisprudencial.

García, F. (2003), en su artículo “**El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo**” publicado en la revista *Laborem* N°3, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El autor destaca que la ausencia de definición genera la existencia de un modelo abierto de contratación en el que se encuentran dos tipos de contratos a tiempo parcial: “aquellos con jornada inferior a cuatro horas para los cuales existen requisitos que restringen el goce de determinados beneficios laborales y aquellos con una jornada superior a cuatro horas, pero inferior a la que se realiza a tiempo completo” (p.16). En razón a ello, el artículo ha servido de fundamento para comprobar la necesidad de elaborar una definición acorde con la naturaleza del contrato a tiempo parcial, con la finalidad de difundir el verdadero sentido de este tipo de contratación que, en la actualidad, está muy mal interpretado y hasta deformado en su sentido real.

1.2. Bases teórico científicas

1.2.1. Características del contrato a tiempo parcial

Aun cuando en el ordenamiento jurídico laboral peruano no cuenta con una definición del contrato a tiempo parcial, es necesario analizar las características que lo configuran para determinar con precisión su naturaleza.

A) Reducción de la jornada

La primera característica es la reducción de la jornada, tal y como se sostiene en la STC del Expediente N° 03355-2010-PA/TC (publicado el 14/11/2011) en la que el TC ha dispuesto que: “(...) la definición legislativa del contrato de trabajo a tiempo parcial, puede inferirse que el elemento que lo configura o delimita es la reducción de la duración del trabajo”. Asimismo, Benavente (2005) señala: “No hay duda que “reducción” implica un “algo” que se reduce. En ese sentido, la reducción es por consiguiente un elemento que configura este contrato laboral, sin embargo, requiere de un término que le sirva de referencia” (p. 42). Este término de referencia de la jornada reducida es el contrato a tiempo completo, por lo que es de vital importancia determinar la jornada ordinaria para poder hacer la comparación.

Por su parte, Arce (2013) señala que la LPCL no establece cuál es la jornada de trabajo a tiempo completo, dejando así, un universo de posibilidades al respecto: Primero, admitir que el tiempo completo sería el mismo que la jornada máxima legal, esto es, 8 horas diarias y 48 horas semanales. Segundo, puede considerarse la jornada a tiempo completo como una labor ordinaria en el centro de trabajo. Si en la empresa todos los trabajadores realizan una labor de 6 horas diarias porque así lo ha establecido el empleador en su reglamento interno, un contrato que fije 5 horas de jornada diarias, ya supondría uno a tiempo parcial. Finalmente, también puede ser el caso que el tiempo completo sea considerado, aquella jornada que cumple los trabajadores que pertenecen a una misma función. Es decir, para establecer la comparación de una jornada reducida sería respecto de aquellos que pertenecen a una misma especialidad.

En concordancia con el autor, la opción más razonable para nuestro ordenamiento jurídico laboral, debe estar de acuerdo con la jornada ordinaria en el centro de trabajo, puesto que, en toda empresa siempre va a haber una jornada habitual que se aplique en general a los trabajadores. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad que la jornada ordinaria pueda ser igual a la jornada máxima legal.

B) Reducción de la remuneración

Después de la reducción de la jornada, la segunda característica propia del contrato a tiempo parcial es la reducción de la remuneración, esto significa, que un trabajador cuya jornada laboral es a tiempo parcial recibirá una remuneración inferior a la de un trabajador a tiempo completo.

Sin embargo, habrá situaciones en los cuales la disminución de la jornada no supondrá la reducción de la remuneración. Este es el caso, de las madres que, al término de su periodo posnatal, tienen derecho a una hora diaria para dar de lactar a sus hijos. Aquí existe una imposición legal de la reducción de la jornada, pero sigue manteniendo su remuneración. Por lo tanto, seguirá siendo un contrato a tiempo completo y no cambiaría a tiempo parcial.

En esa misma línea de pensamiento, ejemplifica Arce (2013):

La reducción de jornada para el caso de licencias sindicales. Que trabajen menos horas al día o ya que trabajen menos días al año. ¿Estaríamos frente a un caso de contratación a tiempo parcial? Es cierto que la jornada de trabajo es inferior si la comparamos con la jornada ordinaria del centro, pero el representante sindical sigue manteniendo su misma remuneración. Parece que en este caso no se puede incluir al representante sindical dentro del concepto de contrato a tiempo parcial. (p. 304)

Queda comprendido que para determinar si se trata de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo, va a depender si esa jornada reducida se establece en función al cumplimiento de una imposición legal o por ejercer un derecho colectivo, como es el caso que nos propone el autor. Pues, la reducción de la jornada no siempre reducirá el valor remunerativo del trabajador. Caso distinto es aquel en el que las partes contratantes pactan una disminución de remuneración proporcional a la reducción de la labor efectiva, solo ahí se convertiría en un contrato a tiempo parcial. En cambio, si deciden mantener el valor de la remuneración, entonces se infiere que también desea continuar como trabajador a tiempo completo. En cualquiera de los casos propuestos, el empleador no podrá modificar la cuantía de la remuneración unilateralmente, ya que ello está prohibido en nuestro ordenamiento jurídico.

C) Trabajador a tiempo completo comparable

Para el desarrollo de la tercera característica, debemos partir de la idea que, para la existencia de un contrato a tiempo parcial, se necesita la reducción de la jornada de trabajo. Sin embargo, la mala interpretación del artículo 4 de la LPCL con el enunciado “sin limitación alguna”, deja abierta la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial sin ningún tipo de restricción, bastará que la jornada laboral sea reducida, respecto de una jornada a tiempo completo. De ahí, surge la necesidad de determinar cuándo nos encontramos en una situación de “trabajador a tiempo completo comparable”

Sobre lo anterior, Arce (2013) afirma que “es preciso aclarar que nuestra Ley Laboral Peruana no hace mención, al término de comparación –trabajador a tiempo completo comparable– y esto es, en mi opinión, uno de los problemas que ha de ponderarse en el régimen de tiempo parcial” (p.305). Por lo tanto, debido a que la LPCL, no menciona nada al respecto, a fin de precisar lo que debe entenderse por “situación comparable” se puede acudir a lo dispuesto en el inc. c) del art. 2 de la Recomendación 182 de la OIT (1994).

Sobre el particular, Salvador del Rey (2007) acude a criterios de tipo locativo (la empresa o el centro de trabajo) y funcional (profesión idéntica o similar) para determinar en qué situaciones estamos frente a un trabajador a tiempo completo comparable. En ese sentido, el enunciado

normativo “en la misma empresa” alude a la delimitación locativa del trabajador comparable, es decir, al lugar o centro de trabajo en donde se desarrolla su función y la referencia a una “profesión idéntica o similar”, debe comprenderse en relación a las funciones o labores que realiza tanto el trabajador comparable como el trabajador a tiempo parcial.

En esa misma línea de interpretación, vemos países que se encuentran influenciados por las normas supranacionales de la OIT. Tal es el caso del Estatuto de los Trabajadores de España, que establece en el segundo párrafo del artículo 12, inciso 1, que: “se entenderá por ‘trabajador a tiempo completo comparable’ a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar”. Por lo tanto, considero que se debería tomar de ejemplo al convenio 175 y a la recomendación 182- no ratificados por el Perú- y regular de forma adecuada el contrato a tiempo parcial para dotarla de una definición acorde a la normativa supranacional de trabajo.

D) Regularidad

Cuando hacemos referencia a la regularidad en el contrato a tiempo parcial, significa que se exige la habitualidad en la prestación de los servicios. Es decir, “la jornada reducida con la que se realice la comparación debe ser la regular o habitual. Al menos, la jornada reducida debe tener vocación de permanencia” (González del Rey, 1998, p.84).

Para entender lo anteriormente señalado, es necesario establecer una diferencia entre los conceptos de regularidad y continuidad. Según Benavente (2005) se entiende por regularidad como “aquella prestación del servicio realizada de forma constante y permanente, en cambio; se entiende por continuidad aquella que se mantiene el vínculo contractual según las cláusulas pactadas en el contrato” (p. 76).

El concepto de regularidad nos permite concluir que cualquier tipo de suspensión basada en una imposición legal, donde se interrumpa la regularidad de la jornada a tiempo completo, no podrá convertir el contrato en uno a tiempo parcial. Se trata de suspensiones transitorias pues, posteriormente, la relación laboral volverá a desarrollarse con normalidad.

1.2.2. Derechos laborales del trabajador a tiempo parcial

Celebrar contratos a tiempo parcial le otorga al empleador, un mecanismo propio de la flexibilización laboral pues le da la posibilidad de reducir la jornada como su remuneración, con la finalidad de ajustarse a la oferta y demanda del mercado. En otras palabras, el empleador ya no tendría la necesidad de contratar a todos sus trabajadores a tiempo completo, sino según el número de horas que necesite.

Sin embargo, la precariedad en la regulación del contrato a tiempo parcial en nuestro país, ha convertido a este tipo de contratación laboral en uno de los más usados por los empleadores, pero no por la necesidad del mercado sino por la reducción de los beneficios sociales.

Es por ello, que surge la necesaria existencia de una definición para eliminar esta ambigüedad en la regulación del contrato a tiempo parcial, para que los magistrados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, no consideren- erróneamente- al contrato a tiempo parcial como un régimen laboral donde el trabajador tiene una jornada menor a 4 horas diarias y de esta forma no se les excluya el goce de ciertos beneficios sociales.

A propósito de ello, se desarrollarán los beneficios laborales que son excluidos a los trabajadores a tiempo parcial en nuestra normativa vigente.

A) Beneficios laborales excluidos

a.1. Compensación por tiempo de servicios

El TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – en adelante LCTS- señala lo siguiente:

Artículo 4.-

Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Del artículo, se infiere que cualquier trabajador contratado bajo el régimen de tiempo parcial con una jornada inferior a 04 horas diarias en promedio, no gozará de CTS. Por lo que el empleador no tendrá ningún tipo de obligación de pagarle este beneficio laboral. Ante ello, algunos autores como Huaman (2009) mencionan que, “no existe razón alguna que justifique esta exclusión, por lo que se podría afirmar que el dispositivo en mención lesiona el contenido del derecho fundamental a la igualdad al perpetrar un acto discriminatorio” (p.258). Al respecto, se afirma que el problema surge en la desigualdad entre un trabajador a tiempo parcial y uno a tiempo completo, pues ambos contratos cumplen con los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

Así mismo, se debe tomar en cuenta que el beneficio social de compensación por tiempo de servicios es de, “prevención de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (Toyama, 2005, p. 374). Ante esta situación, nos pone a reflexionar ¿Por qué no proteger las contingencias que origina el desempleo de un trabajador que tiene una labor inferior a las 04 horas diarias en promedio? si los trabajadores a tiempo parcial como los de tiempo completo, tienen las mismas necesidades. Por tanto, considero que el criterio a utilizar sería el de proporcionalidad en la cuantía de la CTS, más no la negativa de gozar este beneficio social.

a.2. Indemnización por despido arbitrario

En el artículo 22 de la LPCL, se dispone que: “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. Esto significa, que un trabajador con contrato a tiempo parcial que tiene una jornada inferior a las 04 horas diarias en promedio, no tiene protección frente a un despido arbitrario, por lo que el empleador podría despedirlo sin alegar una causa justa contemplada en la ley.

En concordancia con Campos & Quispe (2012) se considera que esta restricción que tienen los trabajadores a tiempo parcial trasgrede la Constitución peruana, pues el artículo 27 señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esto significa, que nuestra normativa constitucional regula la protección contra el despido arbitrario sin hacer ningún tipo de distinción alguna en la modalidad del contrato. Es decir, no es relevante si es un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo, pues el otorgamiento de ese derecho lo hace en forma general. Por estas razones, podemos afirmar que el artículo 22 de la LPCL, que restringe el derecho a la protección frente al despido arbitrario condicionándolo a laborar un número determinado de horas, es inconstitucional.

Sobre el tema, el criterio de interpretación que han tomado los magistrados del Tribunal Constitucional es preocupante pues se vulneran los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Tal es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 0990-2008-AA/TC (publicado 04/08/2009):

Por consiguiente, al haber laborado el demandante desde abril de 2006 hasta el 7 de julio de 2007, durante 3 horas diarias, no se encuentra amparado por el artículo 22º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ya que éste dispone que: Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. (Fundamento ocho)

En el presente caso, queda evidenciado que los magistrados del Tribunal Constitucional, solo aplicó el artículo 22 de la LPCL y no tomó en cuenta el artículo 27 de la Constitución peruana.

a.3. Descanso vacacional

El descanso vacacional hace referencia a unos días determinados al año en donde el trabajador interrumpe su actividad laboral pero mantiene su remuneración. Según Cruz (2011) la finalidad de las vacaciones radica en la necesidad que tiene todo trabajador de reponerse de la fatiga física y psíquica en la prestación de sus servicios brindados, constituyéndose como un derecho que todo trabajador, sin distinción alguna, debe gozar.

Según afirma Gorelli (2014) el derecho al descanso vacacional es un beneficio social universal. Es por ello, que se encuentra expresamente regulado en normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 24; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 7 inciso d); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” en el artículo 7 inciso h). Asimismo, se encuentra reconocido en el Convenio 175 de la OIT en el artículo 7 inciso c) y el Convenio 52 de la OIT- ratificado por el Perú- sobre vacaciones anuales pagadas, que en el artículo 2 inciso 1 señala que “Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos”. Al respecto, es importante resaltar que los convenios no excluyen al trabajador a tiempo parcial del goce de este beneficio social.

Nuestra legislación regula este beneficio en el Decreto Legislativo N° 713, Ley sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (en adelante LDR) , el cual en el artículo 12 inciso a) señala que para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo “la jornada ordinaria mínima de 04 horas”. De ello, se infiere que todo trabajador a tiempo parcial que realice una labor menor a 04 horas diarias no podrá cumplir con el record vacacional regulado en el artículo 10 de la LDR.

En esta misma línea de interpretación, Campos (2014) afirma:

El trabajador a tiempo parcial, cuya jornada laboral sea inferior a 04 horas diarias en promedio no tiene derecho al descanso vacacional anual –y todo debido a una pésima redacción del legislador–. Con lo cual el empleador no tendrá la obligación de pagar este derecho laboral a los trabajadores con contrato a tiempo parcial inferiores a 04 horas diarias en promedio. (p.231)

Sobre el tema, el criterio de interpretación que han tomado los magistrados del Tribunal Constitucional es preocupante pues se vulneran los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Tal es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 1735-2000-AA/TC, que según el Tribunal Constitucional, ha señalado que:

De acuerdo con el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR tienen derecho a descanso vacacional los trabajadores que cumplan una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas, siempre que hayan cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713; sin embargo, al no haber cumplido el accionante con la jornada mínima diaria de trabajo no le corresponde pago alguno por concepto vacacional. (Fundamento 6)

En el presente caso, los magistrados del Tribunal Constitucional, solo aplicaron el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR y no se tomó en cuenta el artículo 25 de la Constitución peruana, donde dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, sin hacer mención a un límite en la jornada de los trabajadores para gozar de este beneficio.

No obstante en la actualidad, este problema ha sido subsanado aplicando el Convenio 52 de la OIT. Sin embargo, queda evidenciado que aun existe esta omisión en la regulación nacional sobre el derecho al descanso vacacional para los trabajadores a tiempo parcial.

2. Materiales y métodos

En los materiales, se ha utilizado recursos bibliográficos de nuestra normativa interna, como la Constitución Política, normas y reglamentos laborales. También incluyen normas supranacionales como los convenios de la OIT. Asimismo, se utilizan otras fuentes del derecho, como la jurisprudencia y la doctrina. Todo ello con el propósito de incorporar una propuesta para la definición del contrato a tiempo parcial.

Debido a que la investigación es teórica, el método de investigación utilizado es el método de análisis síntesis pues permite descomponer el objeto de estudio, en este caso, el contrato a tiempo parcial, para luego recomponerlo y redefinirlo, en atención al examen normativo, jurisprudencial y doctrinal que sobre él se realizará.

3. Resultados y discusión

3.1. Análisis de los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en materia de contrato a tiempo parcial

3.1.1. Error interpretativo del Tribunal Constitucional

Actualmente, uno de los problemas que es consecuencia de la inexistencia de una definición del contrato a tiempo parcial es el error interpretativo a nivel jurisprudencial, tal como se aprecia en abundante jurisprudencia.

Sobre el particular, Quispe (2017) afirma:

Constituyen una reafirmación de la abundante jurisprudencia y lo que se ha sostenido reiteradamente, casi como un lugar común (y seguido por la mayoría de nuestra doctrina), de que el contrato a tiempo parcial sea aquel en el cual el trabajador presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias (o su promedio en la semana), interpretación que se da en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 00734-2013-PA/TC; N° 01683-2008-PA/TC (Caso Miguel Ángel Patiño Chávez); N° 03355-2010-PA/TC (Caso Rafael Augusto Postigo Salazar); N° 03419-2011-PA/TC (Caso Bertha Margot Quispe Callata); N° 01619-2011-PA/TC (Caso María Gutiérrez Pineda); N° 00401-2011-PA/TC (Caso Haydee Sonia Aguilar Tintaya) y N° 00734-2013-PA/TC (Caso Lidia Margot Barrios Pevez). (p.35)

Este modelo de interpretación por los magistrados del Tribunal Constitucional (en adelante, TC), conlleva a que gran parte de la doctrina considere que el contrato a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias. En esta misma línea de interpretación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido que “solo se debe efectuar un contrato a tiempo parcial cuando la jornada del trabajador es menor de cuatro horas diarias en promedio, y solo en estos casos los empresarios están obligados a registrar ante el ministerio tales contratos” (Huamán, 2009, p. 254).

De las sentencias emitidas por el TC hasta la actualidad, se demuestra que la jurisprudencia es unánime al considerar al trabajador a tiempo parcial como aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias o su equivalente en la semana. Este criterio interpretativo por parte del TC resulta preocupante para la defensa de los derechos laborales.

En ese sentido, los magistrados distorsionan el contrato a tiempo parcial, ya que no toman en cuenta las características que constituyen este régimen laboral, creando así la incertidumbre en el ámbito legal y jurisprudencial. Desde nuestro punto de vista, la interpretación errónea de los magistrados se debe principalmente a la falta de una definición de contrato a tiempo parcial.

A) Error interpretativo del artículo 4 de la LPCL (Expediente: N.° 00907-2008-PA/TC)

La sentencia del TC recaída en el Expediente N.° 00907-2008-PA/TC (publicada el 27/11/2008) tiene como asunto el recurso de agravio constitucional que interpone la demandante Martha Condori Chambi contra la sentencia emitida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. En el análisis de la controversia que realiza el TC, manifiesta lo siguiente:

A pesar de pactar en el contrato una jornada a tiempo parcial de tres horas con cuarenta y cinco minutos diarios conforme al artículo 4. ° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debe considerarse la asistencia presentada donde se acredita

que la demandante laboraba en una jornada no parcial, es decir, de 8 horas diarias. (Fundamento 5)

De lo anteriormente señalado, se puede observar que el TC menciona el artículo 4 para delimitar la jornada del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, el mencionado artículo expresa lo siguiente:

Artículo 4:

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Al respecto, se debe precisar que el dispositivo legal invocado por el TC solamente dispone que: i) el contrato a tiempo parcial debe celebrarse por escrito; y ii) el contrato a tiempo parcial puede suscribirse sin limitación alguna. Por lo tanto, se aprecia que el artículo 4 de la LPCL no hace ningún tipo de mención a la jornada laboral, lo cual erróneamente lo ha usado como fundamento para poder disponer la jornada del contrato a tiempo parcial. Situación similar se evidencia en las sentencias recaídas en los Expedientes N.º 06241-2007-PA/TC; N.º 06321-2008-PA/TC; N.º 01416-2008-PA/TC; N.º 04058-2008-PA/TC; N.º 00466-2009-PA/TC y N.º00998-2011-PA/TC.

En el presente caso, el hecho de trabajar 8 horas diarias no significa que sea una jornada no parcial, debido a que en nuestro ordenamiento jurídico se admiten como jornada máxima legal las 8 horas diarias o 48 horas semanales de trabajo. Sin embargo, hasta 9 horas semanales estaríamos ante un supuesto perfectamente legal mientras que no se exceda en la suma la cantidad de 48 horas semanales. Por lo tanto, en el supuesto que la jornada ordinaria comparable sea de 9 horas diarias, la labor cumplida de 8 horas diarias si supondría uno a tiempo parcial. Por tanto, el TC ha obviado este análisis desvirtuando la verdadera naturaleza del contrato a tiempo parcial.

Sobre lo anterior, Arce (2013) afirma que “es preciso aclarar que nuestra Ley Laboral Peruana no hace mención, al término de comparación –trabajador a tiempo completo comparable– y esto es, en mi opinión, uno de los problemas que ha de ponderarse en el régimen de tiempo parcial” (p.305).

Ante ello, se tiene que recurrir al Convenio 175 y al inc. c) del art. 2 de la Recomendación 182 de la OIT- no ratificados por el Perú- a fin de precisar lo que debe entenderse por “situación comparable”. En ese sentido, se debería tomar como ejemplo ambas normas y regular de forma adecuada el contrato a tiempo parcial para dotarla de una regulación acorde a la normativa supranacional de trabajo y evitar errores de interpretación en la jurisprudencia nacional.

B) Error interpretativo del artículo 12 del RLFE (Expediente: N. ° 03355-2010-PA/TC / Expediente: N ° 00734-2013-PA/TC)

En el análisis de la controversia, el TC en el Expediente N.° 003355-2010-PA/TC (publicada el 14/11/2011), manifiesta lo siguiente:

En el presente caso, de la Resolución N.° 3786-CU-2008 (f.32) se desprende que se aprobó la contratación del recurrente como “Jefe de Práctica a tiempo parcial para la Facultad de Ciencias Farmacéuticas, Bioquímicas y Biotecnológicas”, por 16 horas semanales efectivas totales de servicios, es decir, que **la jornada diaria resulta inferior a 4 horas**. (Fundamento 7) (énfasis agregado)

Un tratamiento similar se da en la sentencia del Expediente N.° 00734-2013-PA/TC (publicada el 11/09/2015), donde se concluye lo siguiente:

Teniendo en consideración las normas del régimen laboral privado precitadas, los contratos de trabajo a tiempo parcial de la actora no se desnaturalizaron, pues no se ha acreditado fehacientemente que ella haya laborado más de cuatro horas diarias en promedio semanal. Por tanto, no habiéndose probado la existencia de un despido arbitrario y no habiéndose vulnerado derecho constitucional alguno, la demanda debe ser desestimada. (Fundamento 11)

En ambas sentencias, para resolver la desnaturalización, el TC manifiesta que los contratos a tiempo parcial tienen una duración de trabajo menor a la jornada laboral ordinaria. Fundamentándose en el artículo 12 del Decreto Supremo 001-96-TR, el cual señala lo siguiente: “Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”

En ese sentido, es difícil comprender cómo y con la aplicación de qué enunciados normativos contenidos en el artículo 12 del RLFE, el TC ha señalado repetidamente en sus sentencias, que el contrato a tiempo parcial es aquel en el cual el trabajador presta sus servicios por menos de (4) cuatro horas diarias o su promedio en la semana. Esa interpretación errónea se da en abundante jurisprudencia. En ese sentido, se puede revisar las sentencias recaídas en los Expedientes: N.° 01683-2008- PA/TC (Publicado el 09/06/2010); N.° 03355-2010-PA/TC (Publicado el 14/11/2011); N.° 03419-2011-PA/TC (Publicado el 17/11/2011) y N.° 01619-2011- PA/TC (Publicado el 28/09/2012).

Sobre el particular, Quispe (2017) menciona:

En principio, sostener esta interpretación parecería presentar dos problemas: el primero de ellos, que la conclusión, arribada, colisiona con la interpretación literal dada a la norma del artículo 12 del RLFE. Y en segundo lugar, lo más discutible resulta que el TC no pareciera advertir que estamos frente a un problema de ambigüedad porque se identifica que el enunciado normativo “resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias” previsto en el artículo 12 del RLFE, contiene distintas interpretaciones posibles. (p. 36)

En concordancia con el autor, consideramos que este error interpretativo del TC parte de la ambigüedad del artículo 12° del RLFE, porque doctrinariamente no se ha establecido con exactitud la interpretación correcta del enunciado normativo. Es decir, por un lado, la expresión “no menor de cuatro horas diarias”, puede entenderse que; la reducción de la jornada laboral, es superior a (4) cuatro horas y menor a (8) ocho horas diarias o (48) cuarenta y ocho horas

semanales como máximo. Y por el otro, está referida a que la disminución de la jornada de trabajo acordada por las partes es igual o menor a (4) cuatro horas diarias o su promedio semanal.

En razón a la existencia de varias interpretaciones del enunciado normativo, se debe aplicar la regla de la norma más favorable, en virtud del principio *in dubio pro operario*. En ese sentido, Neves (2009) señala que “el principio del *in dubio pro operario* enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador” (p.150) .

En la misma línea, Ávalos (2012) menciona que:

La regla de la norma más favorable responde a la situación en la cual el juez laboral se encuentra en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico. En este caso, por el carácter tuitivo del Derecho del trabajo del cual se desprenden sus principios, el director del proceso deberá elegir siempre la que le resulte más provechosa al trabajador, dejando de lado las demás. (p. 90)

Es este el principio que se debe invocar para la interpretación del artículo 12 del RLFE, con la finalidad de orientar la decisión del juez de forma adecuada y no establecer algo que el reglamento no señala. Lo mismo opina Huamán (2009) quien señala que si el legislador hubiera querido que un contrato a tiempo parcial sea aquel en el cual el trabajador presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias o su promedio en la semana, lo hubiese señalado expresamente. Además, no se regula tal cuestión de forma expresa en las normas reglamentarias de la LPCL, y, en todo caso, no cabe interpretar el reglamento de esa manera, pues eso teñiría tal interpretación de ilegal al establecer algo que la ley no señala.

C) Ausencia de protección contra el despido arbitrario (Expediente: N.º 0990-2008-AA/TC)

En la sentencia del Expediente N.º 0990-2008-AA/TC (publicada el 04/08/2009), afirma lo siguiente:

Por consiguiente, al haber laborado el demandante desde abril de 2006 hasta el 7 de julio de 2007, durante 3 horas diarias, no se encuentra amparado por el artículo 22" del Decreto Supremo N. 0 003-97-TR, ya que éste dispone que: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". (Fundamento 5)

Lo anteriormente señalado significa que el trabajador a tiempo parcial con jornada inferior a las 04 horas diarias en promedio, no tiene protección frente a un despido arbitrario, pues el empleador podría despedirlo, sin alegar una causa justa contemplada en la ley.

En concordancia con Campos & Quispe (2012) considero que esta restricción que tienen los trabajadores a tiempo parcial trasgrede la Constitución peruana, pues el artículo 27 señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esto significa, que nuestra normativa constitucional regula la protección contra el despido arbitrario, sin hacer ningún tipo de distinción alguna en la modalidad del contrato. Es decir, no es relevante si se trata de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo, pues el otorgamiento de ese derecho lo hace en forma general.

Por estas razones, se puede afirmar que el artículo 22 de la LPCL aplicado en el caso, en el que se restringe el derecho a la protección frente al despido arbitrario condicionándolo a laborar un número determinado de horas, es inconstitucional.

En esa misma línea de interpretación, Castro (2018) menciona:

En base al Test de Igualdad podemos apreciar que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que, privar a los trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho antes mencionado. (p.21)

Por ello, es importante que se establezca que los trabajadores a tiempo parcial gocen de los mismos derechos y beneficios sociales que gozan los trabajadores a tiempo completo, a fin de evitar que se trasgreda derechos constitucionales del trabajador a tiempo parcial

3.1.2. Error interpretativo en la Corte Suprema

La Corte Suprema se ha pronunciado en similares términos, al considerar que el trabajador a tiempo parcial es aquel que cuenta con una jornada laboral menor a las cuatro horas diarias o su equivalente a la semana.

Como ejemplo de ello, tenemos la Casación Laboral 18749-2016-Lima (Publicado el 05/10/2018), cuyo texto es el siguiente:

Sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial El artículo cuatro de la norma antes citada establece en su parte in fine que: “(...) También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. El contrato a tiempo parcial se define como aquél en el cual la prestación de servicios del trabajador se realiza en una jornada de trabajo menor a la ordinaria del centro laboral o legalmente establecida. **El contrato debe ser por escrito, estableciendo expresamente que la jornada laboral que se desarrolla es menor de cuatro horas.** (Fundamento 5) (énfasis agregado)

En el citado fundamento, los magistrados de la Corte Suprema han optado por no desarrollar una definición clara del contrato a tiempo parcial. Solo mencionan la existencia de una jornada de trabajo menor a la ordinaria-lo cual es correcto-. Sin embargo, citan al reglamento, interpretándolo de una forma errónea y así sustentan sus sentencias pretendiendo que la jornada reducida no debe ser mayor a 4 horas diarias o sería desnaturalizada.

Asimismo, conviene citar la Casación Laboral 18970-2015-Lima (Publicado el 05/05/2016):

Al respecto, podemos conceptualizar las vacaciones como el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos establecidos por ley, a disfrutar de treinta días calendarios de descanso físico, sin perder su remuneración habitual. Es así, que para el goce de este beneficio, los trabajadores **deben haber cumplido cuando menos una jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias.** (Fundamento sétimo) (énfasis agregado)

Nuestra legislación laboral regula este beneficio en el Decreto Legislativo N° 713, Ley sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (en adelante LDR) , el cual en el artículo 12 inciso a) señala que para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo “la jornada ordinaria mínima de 04

horas”. Del artículo señalado, se infiere que todo trabajador a tiempo parcial que realice una labor menor a 04 horas diarias no podrá cumplir con el récord vacacional regulado en el artículo 10 de la LDR. No obstante, en la actualidad este problema ha sido subsanado aplicando el Convenio 52 de la OIT. Sin embargo, queda evidenciado que aun existe esta omisión en la regulación nacional sobre el derecho al descanso vacacional para los trabajadores a tiempo parcial.

De la misma manera que la sentencia anterior, se encuentra la Casación Laboral 18128-2016-Lima (Publicado el 22/01/2018), el cual menciona lo siguiente:

El trabajador ha sido contratado a tiempo parcial, cumpliendo una jornada mínima de cuatro horas diarias, pues, prestó labores de tres horas y media; en consecuencia, no le correspondería el derecho a la compensación por tiempo (CTS), ni tampoco el descanso vacacional y la indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 11° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. (Fundamento décimo sexto)

En las sentencias revisadas, se aprecia claramente el criterio de la Corte Suprema respecto al contrato a tiempo parcial. Si bien no define el contrato, pero sí establece una jornada reducida inferior a las 4 horas diarias o su equivalente semanal, con ello continúan amparando la desprotección de los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial.

3.2. Propuesta de definición del contrato a tiempo parcial

3.2.1. Análisis de la Recepción normativa del contrato a tiempo parcial

A) Recepción normativa en el ordenamiento internacional

a.1. Criterio adoptado por el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la OIT

La Octogésima primera reunión de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), adoptó el Convenio 175 -no ratificado por el Perú-, con fecha 24 de junio de 1994, cuya finalidad consistió en establecer la figura del contrato a tiempo parcial. Así, “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” (artículo 1, inciso a) del Convenio 17.

Es importante advertir que, el inc. a) del art. 1 del Convenio 175 y el inciso c) del artículo 2° de la Recomendación 182 de la OIT, hacen referencia al enunciado “trabajador a tiempo completo comparable” como mecanismo de comparación para delimitar la jornada laboral de un trabajador a tiempo parcial.

En esa misma línea de interpretación, el Acuerdo Marco de las Comunidades Europeas (1997) expresa lo siguiente:

Cláusula 3: Definiciones

Se entenderá por ‘trabajador a tiempo parcial’ a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

De la lectura de los mencionados artículos, se puede inferir que en el ámbito internacional ha generado un modelo abierto de contratación a tiempo parcial. Es decir, el enunciado normativo es flexible al no establecer límites sobre la jornada, bastará únicamente tener una duración inferior respecto a uno de tiempo completo para que se configure un contrato a tiempo parcial. Por lo tanto, el ordenamiento internacional al establecer un modelo abierto de contratación laboral resulta conveniente porque amplía su cobertura y alcances, facilitando la adecuación de las normativas nacionales. Esta también es la posición de Pasco (2003) al mencionar que el ordenamiento internacional al abrir el concepto del contrato a tiempo parcial, lo que se quiere es ampliar y flexibilizar los alcances del convenio. Sin embargo, la exigencia de que la duración de su jornada sea sensiblemente más corta, obliga en cierta forma a trazar el linde a partir del cual se marque la línea divisoria entre lo típico –jornada completa– y lo atípico –jornada parcial. Por ello, determinar un concepto jurídico del contrato a tiempo parcial no es sencillo, pues la normativa varía de un país a otro.

No obstante, la OIT ha establecido el goce de los derechos y beneficios mínimos que debe recibir el trabajador a tiempo parcial a pesar de tener una jornada reducida. En ese sentido, el artículo 5 del convenio 175, menciona que deben tener una remuneración justa, equitativa y proporcional. Asimismo, el artículo 7 establece que este tipo de trabajador tiene los mismos derechos de protección con relación a la terminación del trabajo, es decir, protección contra el despido arbitrario. Finalmente, el artículo 10 de la Recomendación 182 estipula que los trabajadores a tiempo parcial deben recibir la misma compensación financiera adicional a su remuneración que goza un trabajador a tiempo completo, lo que significaría el goce de CTS.

Por lo tanto, del análisis de las disposiciones establecidas por la OIT, podemos concluir que el criterio optado es la protección del trabajador a tiempo parcial; es decir, otorgarles una remuneración adecuada, derecho a vacaciones, CTS y protección contra el despido arbitrario. En ese sentido, teniendo en cuenta la autoridad internacional que tiene la OIT- aunque no esté ratificado por el Perú- se debería dotarlos de una protección ideal y fomentar la contratación bajo este régimen laboral.

a.2. Definiciones en el derecho comparado

En España, la contratación a tiempo parcial consiste en la reducción de la jornada de trabajo en comparación con lo que es ordinario o habitual en la actividad que se realice.

En ese sentido, el Estatuto de los Trabajadores (ET) señala lo siguiente:

Artículo 12:

1.-El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Lo anteriormente señalado, significa que el trabajador presta sus servicios durante un número de horas, siendo esta menor a la jornada de un trabajador a tiempo completo; ambos en situación comparable. Es decir, a un trabajador con una jornada completa del mismo centro de trabajo o empresa, con el mismo tipo de contrato laboral y que realice actividades idénticas o similares. En el supuesto caso, en que la empresa no hubiera ningún trabajador en situación comparable que cumpla una labor a tiempo completo, se considerará la jornada máxima legal o la prevista en el convenio colectivo. Así mismo, este tipo de contrato puede ser de duración determinada o indeterminada con una jornada laboral continua o discontinua. Respecto a la formalidad, debe

celebrarse por escrito, dejando constancia de la duración de la jornada ordinaria de trabajo y su distribución.

En Argentina, el contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en la Ley núm. 24.465. Esta norma señala sus alcances del siguiente modo:

Artículo 92: Contrato de trabajo a tiempo parcial

1.-El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecido por ley o convenio colectivo de la misma categoría o puesto de trabajo.

Por lo tanto, la principal característica del contrato a tiempo parcial en Argentina es la disminución de la jornada laboral normal, ya sea diaria, semanal o mensual, siempre y cuando esa reducción sea inferior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada de trabajo ordinaria en la realización de esa actividad en la empresa. Además, la remuneración no puede ser menor a la proporcional que goza un trabajador a tiempo completo en situación comparable. Pues, si la jornada contratada es mayor a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la labor, se abona una jornada completa.

En Chile, el contrato a tiempo parcial se encuentra normado en el Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 19.759. En el cual, señala lo siguiente:

Artículo 40 bis. - Jornada Parcial

Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria.

De la lectura del artículo podemos concluir que, tanto en Chile como en Argentina se considera como un trabajo a tiempo parcial aquella que se acuerda una jornada inferior a los dos tercios (2/3) de una labor ordinaria de trabajo. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los mismos beneficios, que el Código del Trabajo otorga a los trabajadores a tiempo completo. Asimismo, la labor ordinaria diaria tiene que ser de forma continua y no podrá superar las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un tiempo no menor a media hora ni mayor a una hora para el refrigerio.

B) Recepción normativa en el ordenamiento nacional

No podía comenzar el análisis de la recepción normativa en el ordenamiento nacional, sin antes mencionar, que durante los años 90, se concreta por primera vez la flexibilidad en el mercado laboral, mostrándose como una vía idónea para la adaptación del trabajo. Así pues, se da la creación de nuevos contratos atípicos, entre ellos, el contrato a tiempo parcial.

Por esta razón, se estableció en el ordenamiento jurídico peruano una nueva forma de contratación laboral, la cual fue denominada “Régimen laboral a tiempo parcial”. De acuerdo con Campana & Herbert (2000) para su creación se tuvo como base el Decreto Legislativo 728 o también llamada Ley de Fomento del Empleo (En adelante LFE). Actualmente, la LFE ha sido dividida en dos normas con rango de ley: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) y la Ley de Formación y Promoción Laboral (Decreto Supremo N° 002-97-TR). En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se encuentra regulado la contratación sujeta a modalidad y el régimen laboral a tiempo parcial, mientras que

en la Ley de Formación y Promoción Laboral, se reguló los convenios de capacitación para el trabajo. De tal forma que la norma reglamentaria en ambas normas es el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

Actualmente, el contrato a tiempo parcial está regulado en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde señala que, “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. En el mencionado artículo, se evidencia que en nuestro país se encuentra admitido la contratación laboral a tiempo parcial. Sin embargo, no existe un concepto jurídico de este contrato. El legislador, no define de forma precisa el contrato a tiempo parcial, pues solo se limita a disponer que estos contratos deben celebrarse por escrito.

Por otra parte, sobre el goce de beneficios sociales vemos que en el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, expresa que: “Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”. De la lectura de este artículo se evidencia, una vez más, que las normas se dirigen a regular la forma y la percepción de los beneficios laborales pero, no establece un concepto jurídico del contrato a tiempo parcial.

Además, en el artículo 12° del mismo Reglamento se menciona lo siguiente: “Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”. De todo ello, se infiere que el legislador, de forma ambigua, ha establecido un límite máximo de duración de la jornada de trabajo.

Así el problema de ambigüedad queda demostrado en el artículo 12° del RLFE, porque no se sabe con exactitud la interpretación correcta de los enunciados. Es decir, por un lado, la expresión “no menor de cuatro horas diarias”, puede entenderse que; se considerará como trabajador a tiempo parcial cuando la reducción de su jornada laboral, es superior a cuatro horas y menor a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Y por el otro, está referida a que la disminución de la jornada de trabajo acordada por las partes es igual o menor a cuatro horas diarias o su promedio semanal.

Al respecto, Arce (2006) señala:

Ante el laconismo legal, la definición del contrato a tiempo parcial se va a construir por oposición a la definición del contrato a tiempo completo. Es decir, si el número de horas que se trabaja en una empresa por todos los trabajadores es 8 horas diarias (tiempo completo), un contrato de 7 horas 45 minutos ya supone un contrato con jornada reducida (contrato a tiempo parcial). O, si todos los trabajadores de una empresa trabajan 40 horas semanales, un contrato de 30 horas semanales ya supone un contrato a tiempo parcial. (p.300)

Coincidiendo con el autor antes señalado, considero que no puede haber otra interpretación que la antes mencionada, aunque las normas reglamentarias sean extremadamente amplias, pues si el legislador, hubiera querido que un contrato a tiempo parcial tenga una jornada laboral menor a 4 horas diarias entonces lo hubiera señalado expresamente en las normas.

Por lo señalado hasta aquí, resulta inevitable insistir que ante la ausencia de un concepto jurídico del contrato a tiempo parcial y las múltiples interpretaciones a su ambigua regulación, surge la necesidad de establecer una definición para eliminar este vacío. De modo tal que se evite que parte de la doctrina nacional y los administradores de justicia, no consideren y apliquen el contrato a tiempo parcial de forma errónea.

Otro de los problemas que es consecuencia de lo descrito anteriormente; es el error interpretativo a nivel jurisprudencial sobre el contrato a tiempo parcial. El cual, ha recaído en abundante jurisprudencia tal y como lo señala Quispe (2017):

Constituyen una reafirmación de la abundante jurisprudencia y lo que se ha sostenido reiteradamente, casi como un lugar común (y seguido por la mayoría de nuestra doctrina), de que el contrato a tiempo parcial sea aquel en el cual el trabajador presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias (o su promedio en la semana), interpretación que se da en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 00734-2013-PA/TC; N° 01683-2008-PA/TC (Caso Miguel Ángel Patiño Chávez); N° 03355-2010-PA/TC (Caso Rafael Augusto Postigo Salazar); N° 03419-2011-PA/TC (Caso Bertha Margot Quispe Callata); N° 01619-2011-PA/TC (Caso María Gutiérrez Pineda); N° 00401-2011-PA/TC (Caso Haydee Sonia Aguilar Tintaya) y N° 00734-2013-PA/TC (Caso Lidia Margot Barrios Pevez). (p.35)

Este modelo de interpretación establecido por los magistrados del Tribunal Constitucional conlleva a que gran parte de la doctrina considere que el contrato a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias. En esta misma línea de interpretación, se encuentra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha establecido que “solo se debe efectuar un contrato a tiempo parcial cuando la jornada del trabajador es menor de cuatro horas diarias en promedio, y solo en estos casos los empresarios están obligados a registrar ante el ministerio tales contratos” (Huamán, 2009, p. 254).

Con lo anteriormente descrito, se demuestra que en el ordenamiento jurídico peruano, se ha establecido una restricción incoherente al no poder contratar a los trabajadores a tiempo parcial con una jornada superior a 4 horas diarias o su equivalente a la semana. Por ello, que consideramos que esta restricción debe ser eliminada y reemplazada por una definición acorde con las normas supranacionales como los convenios de la OIT, con el fin de difundir el verdadero sentido de este tipo de contratación, que en la actualidad; está muy mal interpretado y hasta deformado en su sentido real.

3.2.2. Propuesta de definición

En atención al análisis jurisprudencial y normativo tanto a nivel nacional e internacional se propone lo siguiente:

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser definido como una prestación de servicios, en el que la jornada pactada calculada en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año; sea inferior a la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel que labore en la misma empresa y puesto de trabajo; con el mismo tipo de contrato y que realice una labor idéntica o similar. En defecto de la existencia de un trabajador comparable en el centro de trabajo, se considerará como jornada comparable a la jornada máxima legal o aquella prevista en el convenio colectivo, en el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier disposición interna del empleador.

En consecuencia del aporte de la investigación, se propone la siguiente modificatoria:

Propuesta de Reforma al Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR

Texto vigente

**TÍTULO II
DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Capítulo I

De las Normas Generales

Artículo 10.- (...)

Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Alternativa de reforma

**TÍTULO II
DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Capítulo I

De las Normas Generales

Artículo 10.- (...)

Artículo 11.- El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser definido como una prestación de servicios, en el que la jornada pactada calculada en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año; sea inferior a la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo comparable. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales.

Artículo 12.- Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel que labore en la misma empresa y puesto de trabajo; con el mismo tipo de contrato y que realice una labor idéntica o similar. En defecto de la existencia de un trabajador comparable en el centro de trabajo, se considerará como jornada comparable a la jornada máxima legal o aquella prevista en el convenio colectivo, en el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier disposición interna del empleador.

Conclusiones

- a. Los problemas en los derechos laborales generados por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en materia de contrato a tiempo parcial, se derivan del error interpretativo en el artículo 4 de la LPCL y del artículo 12 del RLFE, lo que conlleva a considerar que el trabajador a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada laboral menor a cuatro horas diarias o su equivalente en la semana. Esta interpretación errónea de los magistrados se debe principalmente a la falta de una definición de contrato a tiempo parcial.
- b. La definición correcta de un contrato a tiempo parcial será la que determine una jornada laboral inferior frente a una jornada completa de un trabajador comparable. Asimismo, la que reconoce las características propias del contrato a tiempo parcial: jornada y remuneración reducida frente a un trabajador a tiempo completo comparable y la regularidad en la prestación de servicios. Tal definición debe estar orientada por regulaciones supranacionales como el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la Organización Internacional del Trabajo.

Recomendaciones

1. Se recomienda al Estado peruano ratificar el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la Organización Internacional de Trabajo, que regula de forma adecuada los alcances del contrato a tiempo parcial. De esta forma, puedan incorporar a la normativa vigente dichas disposiciones para lograr una mayor protección a los trabajadores a tiempo parcial en nuestro país.
2. Se recomienda-en defecto de la modificatoria- que con la ratificación del Convenio 175 y la Recomendación 182 de la Organización Internacional de Trabajo; los magistrados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, puedan redefinir al contrato a tiempo parcial a través de sus sentencias con carácter vinculante.

Referencias

- Arce, E. G. (2013). *Derecho Individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias* (2° ed.). Lima: Palestra Editores.
- Arce, E. G. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Baylos, A. (1994). Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo. *Reforma Laboral*, 142.
- Benavente, M. I. (2005). *El trabajo a tiempo parcial*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía
- Campana, D. & Herbert, P. (2000). La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿Flexibilidad o precarización?. *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*, 51-79
- Campos, S. & Quispe, G. (2012). *Inicio y término de la relación laboral. Comentario, procedimiento, jurisprudencia y casos prácticos*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Campos. (2014). *Regímenes laborales especiales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cavazos, B. (2004). *40 lecciones de derecho laboral* (9ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Congreso de la República (1993). Constitución Política del Perú. Lima.
- Cruz, V. J. (2011). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.
- García, F. (2003). El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°3, 154.
- García, Valderrama, L. & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- González del Rey, I. (1998). *El contrato de trabajo a tiempo parcial*. Navarra: Aranzadi Editorial
- Gorelli, J. (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. *Revista Themis*, N°65, 59-80.
- Huamán, E. N. (2009). El contrato laboral a tiempo parcial. Deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación. *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 134, 251-263.
- Ministerio de Trabajo. (1990). Decreto Supremo N.º 035-90-TR. Lima, 07 de junio.

- Ministerio de Trabajo. (1992). Decreto Supremo N.º 011-92-TR. Lima, 03 de diciembre.
- Ministerio de Trabajo. (1996). Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Lima, 26 de enero.
- Ministerio de Trabajo. (1997). Decreto Supremo N.º 001-97-TR. Lima, 27 de febrero.
- Ministerio de Trabajo. (1997). Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Lima, 27 de marzo.
- Ministerio de Trabajo. (1998). Decreto Supremo N.º 009-98-TR. Lima, 06 de agosto.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Decreto Supremo N.º 004-2018-TR. Lima, 22 de enero.
- Organización Internacional del Trabajo. (1936). Convenio N.º. 52, Sobre vacaciones anuales pagadas.
- Organización Internacional del Trabajo. (1994). Convenio N.º. 175, Sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Organización Internacional del Trabajo. (1994). Recomendación N.º. 182, Sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Pedrajas, M. (1994) Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo. *Relaciones Laborales*, 416.
- Quispe, L. (2017). La jornada de trabajo en el contrato a tiempo parcial. Estudio de su régimen legal y jurisprudencial. *Soluciones Laborales*, N.º 119, 32-41.
- Salvador del Rey (2007). *Estatuto de los Trabajadores, comentado y con Jurisprudencia*. (2ª ed.). La ley.
- Sarzo, V. R. (2012). La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano (Tesis de Título de Abogado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- STC del 03 de abril de 2008, [Expediente Número 00907-2008-PA/TC, Caso Martha Condori Chambi].
- STC del 13 de noviembre de 2014, [Expediente Número 00734-2013-PA/TC, Caso Lidia Margot Barrios Pevez].
- STC del 23 de octubre de 2008, [Expediente Número 06241-2007-PA/TC, José Santos Fernández Limachi].

STC del 19 de enero de 2009, [Expediente Número 06321-2008-PA/TC, Caso Yenny Carmela Córdova Chirinos].

STC del 12 de octubre de 2011, [Expediente Número 03355-2010-PA/TC, Caso Rafael Augusto Postigo Salazar].

STC del 24 de octubre de 2011, [Expediente Número 03419-2011-PA/TC, Caso Bertha Margot Quispe Callata].

Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral* (2ª ed.). Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valderrama, L. (2015). *Sistema de legislación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.