



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-
97-TR como límite al derecho a la estabilidad laboral de los
trabajadores a tiempo parcial”**

Autora

Bach. Carrasco More Yoselin Sejeilen

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

ASESOR:

Mag. Pérez Ramírez Marco Antonio

LAMBAYEQUE, PERÚ

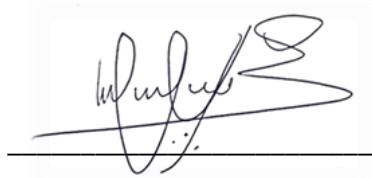
2022

Tesis titulada: “El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR como límite al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial”,
presentado por:



Bach. Carrasco More Yoselin Sejeilen

Autora



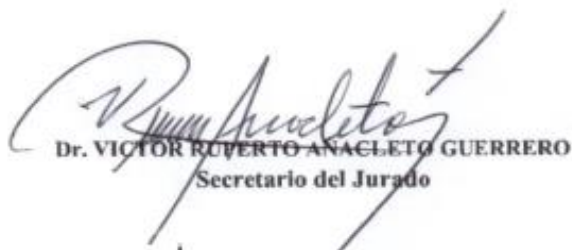
Mag. Pérez Ramírez Marco Antonio

Asesor

Aprobada por:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Dr. VÍCTOR ROBERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado

Secretario



Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A Dios

Por guiar mis pasos y ser mi torre fuerte en los momentos de frustración.

A mis padres

Jeny y Ronal, por su amor y apoyo incondicional, por enseñarme que todo se logra a base de esfuerzo y dedicación, quienes son lo más importante en mi vida y el motivo para superarme cada día.

A mis hermanos

Ronal, Kevin y Edinson, por su amor y apoyo constante.

A mis abuelos

Santos, Rosalinda y Humberto, por sus oraciones y consejos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la oportunidad de brindarme un día más de vida, por la salud y la fortaleza para seguir adelante.

De igual manera a mis padres, por su ejemplo, por estar siempre a mi lado y brindarme su apoyo en cada decisión.

Al Doctor Esgar Purihuamán Díaz, gran amigo y maestro, gracias por sus consejos, por la confianza, por aportar sus conocimientos en mi formación personal y profesional, y por enseñarme con su ejemplo, que el estudio y conocimiento abren muchas puertas.

A mis docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en especial, al asesor de tesis, Mag. Marco Antonio Pérez Ramírez, por ser mi guía en el presente trabajo de investigación.

A mis mejores amigos, Antonio, Diana, Celina y Nataly, por estar presentes en cada suceso importante de mi vida y por celebrar cada uno de mis logros.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I: ASPECTO METODOLÓGICOS	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	16
1.3.1. Justificación del estudio	16
1.3.2. Importancia del estudio	17
1.4. OBJETIVOS	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
1.5. HIPÓTESIS	18
1.6. VARIABLES	18
1.6.1. Variable independiente	18
1.6.2. Variable dependiente	19
1.7. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
1.7.1. Métodos de investigación	19
1.7.2. Técnicas de investigación.....	21
1.7.3. Instrumentos de recolección de datos.....	21
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.2. PRECISIONES DOCTRINARIAS.....	25
2.2.1. Los contratos laborales	25
2.2.2. Los contratos a tiempo parcial	27
2.2.3. Los contratos a tiempo parcial en el Perú	29
2.2.4. El contrato parcial, y los contratos modales	31
2.2.5. El derecho a la estabilidad laboral.....	33
2.2.6. La estabilidad laboral como garantía constitucional.	40
2.2.7. El despido arbitrario en los contratos a tiempo parcial.....	43

2.3. REGULACIÓN LEGAL EN EL PERÚ	44
2.3.1. Regulación legal del derecho al trabajo	44
2.3.2. Contratos laborales	45
2.3.3. Contratos a tiempo parcial	45
2.3.4. Estabilidad laboral	46
2.4. REGULACIÓN LEGAL EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA	46
2.4.1. Regulación legal del derecho al trabajo	46
2.4.2. Contratos laborales	47
2.4.3. Contratos a tiempo parcial	48
CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS	49
CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	59
4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
4.2 PROPUESTA DE MODIFICATORIA NORMATIVA	62
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	68

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Pregunta N.° 01</i>	4949
<i>Tabla 2. Pregunta N.° 02</i>	500
<i>Tabla 3. Pregunta N. 03:</i>	50
<i>Tabla 4. Pregunta N.° 04:</i>	511
<i>Tabla 5. Pregunta N.° 05:</i>	51
<i>Tabla 6. Pregunta N.° 06:</i>	522

RESUMEN

Nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral ha venido evolucionando a efectos de lograr una protección efectiva a la clase trabajadora en nuestro país, en ese sentido, el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, comprende la protección legislativa en contra del despido arbitrario, a efectos de tutelar los derechos de los trabajadores que presten servicios por un periodo de cuatro o más horas diarias; no obstante, dicho apartado normativo si bien engloba una protección, también contempla una afectación indirecta a aquellos trabajadores que presentan una jornada laboral inferior a las cuatro horas diarias como en el caso de los contratos part-time. Así las cosas, la presente investigación pretende comprender la realidad problemática presentada, a las luces del artículo 27 de nuestra Constitución y la protección efectiva a los trabajadores contra el despido arbitrario, sin hacer distinción alguna en base a la calidad del trabajador, el trabajo que realice o su jornada laboral para gozar de tal protección, para en base a ello, proponer la reformulación del citado artículo 22 a efectos de dejar de considerar a la jornada laboral, como requisito para lograr la protección contra el despido injustificado.

Palabras Claves: Derecho Laboral, protección efectiva, despido arbitrario, estabilidad, jornada laboral, tiempo parcial.

ABSTRACT

Our legal system in labor matters has been evolving in order to achieve effective protection for the working class in our country, in this sense, article 22 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728, Labor Productivity and Competitiveness Law , includes legislative protection against arbitrary dismissal, in order to protect the rights of workers who provide services for a period of four or more hours per day; however, said regulatory section, although it includes protection, also contemplates an indirect effect on those workers who have a working day of less than four hours a day, as in the case of part-time contracts. Thus, the present investigation aims to understand the problematic reality presented, in the light of article 27 of our Constitution and the effective protection of workers against arbitrary dismissal, without making any distinction based on the quality of the worker, the work that perform or their working day to enjoy such protection, and based on this, propose the reformulation of the aforementioned article 22 in order to stop considering the working day as a requirement to achieve protection against unjustified dismissal.

Keywords: Labor Law, effective protection, arbitrary dismissal, stability, working hours, part time.

INTRODUCCIÓN

Un Estado, debe garantizar para sus ciudadanos el respeto irrestricto de sus derechos y una protección efectiva y equitativa en la ley, es por ello, que debe adecuar su legislación a efectos de materializar tal protección y que la misma pueda ser invocada por los ciudadanos de forma sencilla, con leyes claras y completas, que no puedan dar lugar a interpretaciones que vayan en contra de sus derechos, ya sea para vulnerarlos o restringirlos.

Alrededor del mundo, el derecho laboral es quizá uno de los derechos históricamente más vulnerados, es por ello que en las últimas décadas nuestra legislación laboral ha venido transformándose en la búsqueda de un carácter tuitivo, que brinde una real protección a la clase trabajadora y sus derechos.

En tal sentido, la obligación estatal no solo recae en asegurar la existencia de puestos de trabajo para su población, sino además en garantizar la estabilidad de dichos trabajadores en sus puestos laborales y que solo sean apartados de los mismos cuando melle una causa justa, es por ello que el artículo 27 de nuestra Constitución, prevé que los trabajadores se encuentran protegidos contra cualquier acto que suponga un despido arbitrario o injustificado, sin hacer distinción entre régimen laboral público o privado, o la duración de su jornada laboral.

No obstante, la legislación propia de la actividad laboral del régimen privado si contempla en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97 (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728) una distinción en relación a que la protección frente al despido injustificado solo cubrirá a aquellos trabajadores que cuenten con una jornada laboral igual o superior a las 04 horas diarias, lo que supone una exclusión tácita de tal protección a los trabajadores que operan a tiempo parcial, los cuales se encontrarían desprotegidos frente a un despido arbitrario.

Tal es así que dicha situación es empleada por algunas empresas que contratan a trabajadores con jornadas laborales de 3:58 minutos diarias, lo que por primacía de la realidad terminan siendo jornadas laborales inclusive superiores a las 04 horas diarias pero sin las protecciones legales frente a un despido arbitrario, de lo que se valen tales empresas a efectos de poder resolver unilateralmente los contratos de sus trabajadores cuando lo estimen conveniente sin que medie para ello justificación alguna.

Consientes de tal realidad problemática, la presente investigación se ha planteado como problema responder la siguiente interrogante: ¿Qué efecto produce la naturaleza jurídica del despido arbitrario contemplada en el Decreto Supremo 003-97-TR sobre la estabilidad laboral de los trabajadores a Tiempo parcial?, ello enmarcado en la importancia de un estudio pormenorizado de tal realidad problemática a efectos de buscar una solución efectiva que tutele los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, el objetivo que se plantea la presente investigación será determinar la afectación o no de la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial en virtud de la naturaleza jurídica del despido injustificado o arbitrario contemplado en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, siendo que la hipótesis a manejar es que se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial al consignar como requisito para tal beneficio una jornada laboral superior a las 04 horas diarias.

Para ello, se ha planteado como variable independiente de la investigación la naturaleza jurídica de la protección frente al despido arbitrario, contemplada en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR y como variable dependiente de la misma, la estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario que gozan los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Se ha desarrollado una investigación basada en los métodos exegético jurídico, sistemático jurídico, hipotético deductivo e inductivo, los cuales nos permitirán tener

una mejor comprensión de la realidad problemática a analizar en función al acceso a la información y recopilación de datos pertinentes para la presente investigación.

Asimismo, se hará uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicada a través de un cuestionario como instrumento de recolección de datos a efectos de poder conocer la opinión de expertos en la materia en relación a la estabilidad laboral y el nivel de protección frente al despido injustificado que ostentan los trabajadores que laboran a tiempo parcial, en tal sentido el cuestionario propuesto constará de 06 interrogantes con 03 posibles respuestas cada uno (De acuerdo, En desacuerdo, No opina) y será utilizado a efectos de medir las variables anteriormente propuestas.

Así, el presente informe, estará organizado en cinco capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I: el cual contendrá el diseño metodológico de la investigación, la realidad problemática que se pretende abordar el problema de la misma, los objetivos que se han planteado y la hipótesis como posible respuesta a estos, los métodos de estudio, así como las técnicas e instrumentos de investigación.

Capítulo II: Conformado por el marco teórico de la investigación, el cual contendrá las investigaciones previas, así como la posición jurisprudencial y doctrinaria respecto al problema en cuestión en la presente investigación y el tratamiento tanto a nivel nacional como en la legislación comparada.

Capítulo III: En la cual se presentarán los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en el curso de la investigación, el análisis de los mismos en función de los objetivos que se han planteado.

Capítulo IV: El cual contendrá la discusión de la investigación a efectos de contratar la hipótesis que se presentó como respuesta a priori de solución del problema, verificar si es verdadera o falsa y su incidencia en cuanto a la solución que se propone.

Todo ello para finalizar con la exposición de las conclusiones de la presente investigación en relación a los objetivos principales y secundarios planteados originalmente y las recomendaciones que se puedan desprender, así como la recopilación de la bibliografía utilizada y los anexos correspondientes.

CAPITULO I: ASPECTO METODOLÓGICOS

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El derecho al trabajo, es inherente a todo ciudadano y ha sido reconocido a nivel internacional con rango de derecho fundamental, entendido de una perspectiva estatal como un medio para dignificar la vida del hombre y fomentar su desarrollo personal en un mundo cada vez más competitivo, por ello es responsabilidad del Estado asegurar el respeto a los derechos fundamentales de la clase trabajadora y proveerles de un sistema normativo eficaz para resolver de forma justa las discrepancias que puedan surgir de una relación laboral.

Para cumplir tal fin, una de las primeras labores que debe realizar el Estado es garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores dentro de su territorio, ya sea que laboren en la actividad privada o pública, y así lo ha entendido nuestro legislador con la dación del artículo 27 de nuestra Constitución, el cual hace referencia a la protección que brinda el Estado Peruano a los trabajadores contra cualquier acto que suponga un despido arbitrario o injustificado.

Así mismo, al momento de normar la actividad laboral privada en nuestro país por medio del Decreto Legislativo n.º 728 y su Texto Único Ordenado (D.S. 003-97-TR), el legislador ha recogido la formula legislativa contenida en el artículo 27 de la Constitución, pero haciendo la especificación de que dicha protección alcanzará solo a los trabajadores que superen una jornada laboral de 04 o más horas al día.

Tales regulaciones normativas a primera impresión nos pueden dar luces del cumplimiento del Estado en tutelar los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos su estabilidad laboral, no obstante, si realizamos una interpretación más reflexiva al citado artículo 22 del TUO del Decreto Legislativo 728, vamos a apreciar que la protección que le brinda a los trabajadores que superan las 04 horas

diarias como jornada laboral, tiene un correlato a las personas que son contratadas por los famosos contratos part-time o a tiempo parcial, las cuales se encontrarían en un vacío normativo que les permitiría a sus empleadores despedirlos sin que medie una causa justificada, sin que puedan solicitar una tutela de sus derechos por parte del Estado.

Tal es así, que muchas empresas celebran contratos con sus trabajadores por jornadas laborales de 3:58 horas al día o 23:48 horas a la semana, previendo la posibilidad de poder resolver tales contratos unilateralmente sin brindar justificación o excusa alguna, conscientes de la deficiencia normativa en el artículo 22 del TUO del Decreto Legislativo 728, que deja en indefensión a los trabajadores a tiempo parcial frente al despido injustificado, más aún cuando en la primacía de la realidad las jornadas laborales de este tipo de contratos sobrepasan las 4 horas diarias establecidas por ley.

Ello genera un clima de desprotección para una gran parte de la clase trabajadora que no supera en teoría las 04 horas de jornada laboral diaria y, por tanto, no gozaría de la protección normativa frente al despido injustificado y la estabilidad laboral. Ello de por sí traería consigo una controversia en referencia a lo normado en el texto constitucional, en tanto las personas contratadas a tiempo parcial ostentan la calidad de trabajadores y por tanto se harían merecedores de la protección estatal frente al despido injustificado, algo que viene siendo limitado en la actualidad al imponer como requisito para tal salvaguarda acreditar una jornada igual o superior a las cuatro horas diarias.

En tal sentido, como podemos apreciar, se esta vulnerando y lesionando de forma directa los derechos de los trabajadores a tiempo parcial al no brindárseles la protección frente al despido arbitrario inherente a su condición de trabajadores,

con lo que el Estado estaría faltando a su responsabilidad con la clase trabajadora al presentar una traba contra el respeto y reconocimiento de sus derechos fundamentales, alcanzando tal afectación a la propia dignidad humana, como fin supremo de la sociedad y el Estado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En base a la realidad problemática anteriormente descrita, el problema a abordar en la presente investigación, obedece a responder la siguiente interrogante:

¿Qué efecto produce la naturaleza jurídica del despido arbitrario contemplada en el Decreto Supremo 003-97-TR sobre la estabilidad laboral de los trabajadores a Tiempo parcial?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

1.3.1. Justificación del estudio

La justificación de la presente investigación, se encuentra en la realidad de las relaciones laborales en nuestro país, y desde el plano social en el gran número de individuos que se encuentran laborando bajo contratos a tiempo parcial con jornadas laborales inferiores a las 04 horas diarias, y que según se ha descrito en la realidad problemática de la presente investigación, se encontrarían desprotegidos en caso sus empleadores decidan resolver unilateralmente sus contratos sin causa justa habilitante o de forma arbitraria, lo cual representa un desequilibrio social en cuanto a la igualdad en protección que debe asumir el Estado para con todos sus ciudadanos, situación que amerita un estudio a efectos de proponer una solución.

De igual forma, desde el punto teórico también encontramos una justificación en cuanto al constante esfuerzo de la doctrina laboral en nuestro país desde una óptica constitucional de pugnar por un respeto de

los derechos fundamentales de los trabajadores, en tal sentido resulta conveniente realizar un análisis de nuestra legislación a efectos de verificar el tratamiento que se le da a los contratos a tiempo parcial, y si tal contrato ofrece o no una estabilidad laboral enmarcado en la protección de los individuos que laboran bajo dicho sistema frente a despidos arbitrarios o injustificados.

1.3.2. Importancia del estudio

La importancia de la presente investigación radica en que una vez realizada la misma y el análisis correspondiente de la normativa vigente en cuanto a la estabilidad laboral en los contratos a tiempo parcial, se pueda contribuir a la sociedad con la propuesta, de ser posible, de una reforma en nuestra legislación que permita obtener una protección efectiva contra el despido arbitrario a los trabajadores a tiempo parcial, y servir como base para futuras investigaciones que busquen abordar la misma realidad problemática o una de similar naturaleza.

Los beneficiarios con dichas medidas serán los trabajadores que se encuentran laborando bajo el régimen part time, así como sus familias y la sociedad en general, por cuanto ya existirá en nuestro ordenamiento una protección efectiva de sus derechos fundamentales y su estabilidad laboral.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

En atención a lo anteriormente expuesto, el objetivo a perseguir durante la presente investigación será determinar la afectación o no de la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial en virtud de la naturaleza

jurídica del despido injustificado o arbitrario contemplado en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

1.4.2. Objetivos Específicos

Para el cumplimiento del objeto de estudio de la presente investigación, así como del objetivo principal de la misma, se proponen los siguientes objetivos secundarios:

- Determinar cuál es el contenido jurídico del derecho a la estabilidad laboral, desde la doctrina, la legislación, la jurisprudencia nacional y supranacional.
- Estudiar la naturaleza jurídica del despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR para reconocer los alcances sobre los trabajadores a tiempo parcial.
- Analizar las sentencias vertidas sobre despido arbitrario de trabajadores a tiempo parcial en los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo.

1.5. HIPÓTESIS

La hipótesis que se recoge en la presente investigación es, que se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial al consignar como requisito para tal beneficio una jornada laboral igual o superior a las 04 horas diarias, afectando de tal forma sus derechos laborales y fundamentales.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable independiente

Comprendida por la naturaleza jurídica de la protección frente al despido arbitrario, contemplada en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

1.6.2. Variable dependiente

En relación a la estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario que gozan los trabajadores contratados a tiempo parcial.

1.7. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Métodos de investigación

Para la presente investigación, se han empleado los siguientes métodos de estudio:

- **El método exegético jurídico**

Este método ha sido aplicado con el fin de estudiar de manera objetiva las normas, a efectos de interpretar el real sentido de las leyes compiladas sobre la protección contra el despido arbitrario respecto a los trabajadores a tiempo parcial y su aplicación en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional; dato que se cotejará con la realidad nacional y regional, cuyos resultados servirán para contrastar la hipótesis plasmada. Teniendo como tarea medular el estudio de la forma en la que la norma sobre la protección contra el despido arbitrario ha sido trasladada a la legislación laboral que se ocupa de la ejecución de tal garantía, con el fin de entender el sentido que el legislador pretendió dar a dicha regulación.

- **El método sistemático jurídico**

Este método ha sido empleado para efectuar un análisis vinculado del ordenamiento jurídico peruano Constitucional y Laboral, verificando el tratamiento jurídico que cada sistema otorga sobre la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad laboral, considerando sus

principios como el contenido de sus normas, lo que ha permitido alcanzar una correcta e idónea conclusión en la presente investigación. Vale decir que la regla bajo análisis en la que se establece una distinción relacionada con el tiempo en que se desarrolla la jornada laboral, deberá ser interpretada en función a las demás reglas que la circundan dentro del ordenamiento laboral peruano, a fin de verificar la secuencia de otorgamiento de los derechos laborales, ello en un primer momento, luego será importante la verificación del sentido que ocupa en relación con la garantía constitucional de protección al trabajador, ello con el fin de reconocer el nivel de constitucionalidad que ocupa a esta diferenciación, con lo cual se podrá establecer si se configura como una discriminación.

- **El método hipotético deductivo**

El uso del método hipotético deductivo, sirvió para, que, partiendo de generalidades respecto a temas como el derecho a la estabilidad laboral, el principio protector en el derecho laboral y el despido arbitrario, se logre comprender la realidad de los trabajadores contratados a tiempo parcial, y con ello determinar, si la regulación que el ordenamiento jurídico peruano les otorga respecto al despido arbitrario es la adecuada, lo que sirve de base para la elaboración de hipótesis y conclusiones.

- **El método inductivo**

El empleo de este método ha permitido, realizar la observación de la realidad respecto a la protección contra el despido arbitrario que el Estado otorga a aquellos trabajadores que se encuentran contratados

bajo la modalidad de tiempo parcial, a efectos de demostrar la hipótesis planteada, creando conocimiento, lo que sirvió para la construcción de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

1.7.2. Técnicas de investigación

Las técnicas de recolección de datos, están conformadas por un conjunto de actividades y procedimientos que le van a permitir al investigador hacerse con la información que requiere para poder alcanzar el objeto de su investigación, valiéndose para ello de una serie de instrumentos, en ese sentido para la presente investigación se han optado por:

- **LA ENCUESTA**

La Encuesta, entendida como el procedimiento de investigación que tiene por objetivo recoger información mediante la aplicación de un cuestionario elaborado con antelación. Dichos datos, surgen de efectuar una serie de interrogantes a la muestra de la investigación a efectos de apreciar sus conceptos, perspectivas, características o hechos en específico.

1.7.3. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos representa un recurso del cual se va a servir un investigador a efectos de poder aplicar una técnica de recolección de datos y poder a su sistematizar la información que va a ir obteniendo de los actos de investigación que pueda ir desplegando, facilitando el orden y la practicidad en la investigación, siendo así, para la presente investigación el instrumento utilizado ha sido:

- **EL CUESTIONARIO**

En la presente investigación se plantea el uso de un cuestionario a efectos de poder conocer la opinión de expertos en la materia en relación a la estabilidad laboral y el nivel de protección frente al despido injustificado que ostentan los trabajadores que laboran a tiempo parcial, en tal sentido el cuestionario propuesto constará de 06 interrogantes con 03 posibles respuestas cada uno (De acuerdo, En desacuerdo, No opina) y será utilizado a efectos de medir las variables anteriormente propuestas.

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

La pugna por el reconocimiento de los derechos laborales, entre ellos la estabilidad laboral, deviene de un largo proceso de protestas y reclamos de la clase trabajadora, por condiciones laborales dignas, salarios justos y reconocimiento de beneficios inherentes a su condición de trabajador. A lo largo de la historia, no siempre se ha tenido el reconocimiento actual, ni este ha surgido de la noche a la mañana, sino se trata de un mejoramiento paulatino, con muchos aspectos por resolver.

Para los fines de la presente investigación, nos compete tratar acerca de la estabilidad laboral, entendida como uno de los principales derechos laborales y una aspiración por todo trabajador, conforme se ha planteado en el Capítulo I, consideramos a priori que se estaría vulnerando tal derecho en los trabajadores con jornadas a tiempo parcial, razón por la cual debemos adentrarnos en el estudio de la estabilidad laboral, comprender su naturaleza, sus alcances y en base a ello, poder contrastar teóricamente nuestra postura.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Previo al análisis doctrinario y jurisprudencial del contenido de la figura de la estabilidad laboral, se ha considerado pertinente abordar el estudio de trabajos previos, en los que investigadores hayan realizado un análisis de una realidad problemática similar a la que se propone en la presente investigación, a efectos de entender sus posturas y cotejar sus conclusiones.

(FRANCO GARCÍA, 2019) en su artículo de investigación para el portal Scielo denominado “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú” realiza un análisis de nuestro ordenamiento jurídico laboral y la protección constitucional que se espera frente a los despidos arbitrarios o injustificados en los trabajadores con jornadas a tiempo parcial, concluyendo que si bien es cierto nuestra Constitución en su artículo 27 establece una

protección frente al despido arbitrario, el artículo 22 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral deja en desprotección a los trabajadores con jornadas menores a las 04 horas diarias, en tanto no se necesitará una justificación para proceder a su despido, vulnerando así su derecho a la estabilidad laboral.

(Benavides Vásquez, 2020) en su tesis para optar por el título profesional de abogada, denominada: “La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú” ha concluido que cuando se produce una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, la protección y salvaguarda de los mismos no debe estar condicionada a la duración de su jornada laboral, sino que el trabajador debe ser protegido en su condición de tal, con independencia de la temporalidad de su jornada o del contrato que haya suscrito, garantizando así su estabilidad. (pág. 36).

De igual forma, (Chinchay Reyes, 2020), en su investigación de tesis a efectos de optar por el título profesional de abogada, en relación al análisis normativo del D.L. 728 sobre la exclusión de beneficios y derechos en los trabajadores que laboran a tiempo parcial ha arribado a la conclusión de la necesidad imperante de una modificación en relación a que no contemplan, ni reconocen en los trabajadores con jornadas parciales la correcta protección en contra del despido arbitrario, ni cts, generando con ello afectaciones a nivel constitucional a los derechos de los trabajadores, situación que debe ser atendida con emergencia (pág. 42).

(Oliva Castro, 2020), por su parte, en su tesis de grado de maestría denominada “El contrato a tiempo parcial en el Perú” presentada en la Pontificia Universidad

Católica del Perú ha concluido que, en el Perú, la figura de la contratación a tiempo parcial lejos de buscar una armonía entre la vida personal y laboral de los trabajadores, está orientada a una serie de beneficios para los empleadores, generando con ello derechos y desvirtuando la concepción propia de la figura (pág. 115).

En el mismo sentido, (Briones Cueva, Silvio David & Sánchez Mendoza, Carolayn Lizbeth, 2021), en su proyecto de tesis para optar por el título profesional de abogado, con el fin de orientar qué principios legales pueden frenar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a su cts y protección del tiempo parcial, se ha logrado concluir que nuestra legislación laboral estaría discriminando los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial (protección contra el despido arbitrario e indemnización por tiempo de servicios), siendo necesaria una modificación del artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR (pág. 72).

Como podemos apreciar en las investigaciones que adoptamos como antecedentes de la presente investigación, podemos apreciar como punto en común la existencia de deficiencias normativas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en cuanto se esta vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial al condicionar la defensa estatal de la estabilidad laboral frente al despido injustificado a un número determinado de horas de jornada laboral, y no a la condición propia de trabajador, indistintamente del contrato suscrito, por lo que también existe una convergencia en la necesidad imperante de una reforma en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

2.2. PRECISIONES DOCTRINARIAS

2.2.1. Los contratos laborales

Conforme lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por contrato laboral o de trabajo se entiende como el consenso de voluntades, por el cual se crea una relación laboral, en sus condiciones y términos, dentro de los cuales figuran las obligaciones y derechos que se le deben asignar a las partes (pág. 1).

Para referirnos a los antecedentes, debemos remitirnos a la Europa de los años de la Revolución Industrial y el surgimiento de la máquina en la actividad industrial y laboral, sin la existencia en un primer momento de una intervención estatal, tratándose de meros acuerdos entre empleador y empleado, en el que casi siempre no se respetaban las condiciones mínimas de seguridad, se trabajaba excesivas horas de trabajo y los salarios no eran un correlato del trabajo prestado.

Las primeras intervenciones estatales a nivel mundial en relación al contrato laboral se remontan a los años 1878, regulando en un primer momento las actividades o trabajo de los menores de edad en los circos, dando pase a una serie de reclamos de parte de clase obrera trabajadora y que el Estado ponga un mayor énfasis en su reinvidación.

Así, la acepción de contratos laborales se empezó a emplear en países europeos, como Suiza, Bélgica, expandiéndose por Europa, hasta alcanzar un conocimiento mundial. En la actualidad, los contratos laborales deben adaptarse a las condiciones sociales del lugar en donde se celebren, así como las exigencias estatales en materia jurídica, social y económica.

Históricamente, como ya se había adelantado las relaciones laborales a largo del mundo presenta un carácter dispar, con una marcada preponderancia por parte de los empleadores en relación a la gran

disponibilidad de recursos con los que cuenta y la necesidad de la clase obrera trabajadora, ello ha motivado al reconocimiento de las diversas legislaciones, del derecho laboral, como un derecho de corte fundamental y protección constitucional, orillando a los Estados a la dación de normas de carácter tuitivo que busquen tutelar los derechos de los empleados, las obligaciones de los contratantes y ofrezcan medidas de solución efectivas ante la vulneración o puesta en peligro de los mismos.

La modernidad del siglo XXI ha mutado la visión clásica de los contratos de trabajo y ha generado nuevas posibilidades y formas de contratación, como lo son los contratos a tiempo parcial, los contratos modales, contratos por horas, cada uno con sus propias características y regulación en nuestra normativa, así como con sus propios derechos y obligaciones.

2.2.2. Los contratos a tiempo parcial

Como bien señala (Arévalo Vela, 2016), el contrato a tiempo parcial o part time ha sido definido en múltiples ocasiones como aquel contrato que engloba una prestación de servicios bajo subordinación y remuneración, con la condición específica de que la jornada laboral que pacten el empleador y el empleado, sea inferior a la jornada legal; siendo por lo general una jornada laboral por debajo de las cuatro horas diarias.

Se entiende entonces que la naturaleza propia de este contrato representaría un beneficio para ambas partes, por su parte, el trabajador al estar sometido a una jornada laboral de menor duración puede generar una perfecta sincronía entre su vida profesional y personal, mientras que el empleador puede mejorar la competitividad de su empresa, a la vez que reduce costos

en su personal; entendiendo que el trabajo a tiempo parcial no recibe la misma remuneración que la jornada completa.

Ello, en un primer momento podría avizorarnos estar en presencia de un sistema laboral, cómodo, práctico y de beneficios mutuos y plenos, tanto para el empleador como empleado, no obstante, su correlato aparece en la estructura normativa que plasma su vigencia en nuestro país, en donde el tratamiento que se le ha dado al contrato a tiempo parcial es escaso en derechos y muchas veces pone en situaciones de indefensión a la masa trabajadora que labora bajo dicho sistema, en cuanto para la mayoría de beneficios sociales o ámbitos de protección que brinda el Estado, se requiere por lo menos una jornada superior a las cuatro horas diarias.

Con ello se advierte que los trabajadores a tiempo parcial tienen expeditos todos sus derechos laborales, sino que, algunos se encuentran condicionados al cumplimiento de un determinado tiempo de trabajo; en mérito a ello, este tipo de trabajadores no puede gozar de los mismos derechos que tienen los demás que cumplen con el requisito de las cuatro horas diarias, haciéndose latente la idea de que la contratación a tiempo parcial, trae consigo la reducción de derechos sociales, resultando una situación ventajosa para el empleador, pero perjudicial para el empleado.

En tal sentido, el reconocimiento de la existencia de la contratación a tiempo parcial ha sido reconocido en el Convenio 175 de la OIT, en su artículo 1 literal a, señalando que será trabajador de dicho sistema, todo aquel que labore con una jornada inferior a un trabajador de tiempo completo, circunstancia que ha sido ratificada por el mismo organismo con la dación de la recomendación n.º 182 en el año de 1994.

Se ha venido haciendo mención a que un trabajador a tiempo parcial tendría una jornada menor a la jornada laboral completa, resulta pertinente entonces comenzar definiendo esta última como aquella jornada de 8 horas diarias con máximo de 48 horas semanales indistintamente de la división de las mismas, de acuerdo al acuerdo al que puedan arribar el empleador y empleado y también las necesidades empresariales.

Conviene precisar durante este punto de temporalidad que hablar de una jornada a tiempo parcial no significa que aquel trabajador que labore bajo este régimen no pueda realizarse un día 8 horas de trabajo, ello obedece a una subdivisión de los contratos parciales en relación a su temporalidad, así pueden ser de naturaleza continuada, como de naturaleza no continuada.

Entiéndase por trabajos a tiempo parcial de naturaleza continuada aquellos trabajos en los que el empleado labora todos los días de la semana laboral, pero a una jornada reducida por día en su mayoría menor a las cuatro horas diarias de trabajo, mientras que el contrato a tiempo parcial de naturaleza no continuada el trabajador puede laborar menos días por semana, pero en el horario de una jornada normal, siempre que en ninguno de los casos su trabajo supere o sea igual a las 20 o 24 horas semanales.

2.2.3. Los contratos a tiempo parcial en el Perú

Conforme lo establecido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Perú se considerará la existencia de un contrato part time o a tiempo parcial cuando la jornada laboral que éste comprenda, no supere un en promedio las cuatro horas diarias, divididos en jornadas de cinco o seis días.

Para empezar, hay que señalar que el trabajo a tiempo parcial es una condición única de la relación laboral que se centra en la distinción entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en función del tiempo en que se desarrollan las actividades del contrato, pactándose entre el trabajador y el empleador con el fin de trabajar durante un tiempo determinado que es inferior a la jornada diaria estándar de 8 horas.

Según Suclupe (2019), quien analiza la jurisprudencia y el pronunciamiento del Ministerio de Trabajo sobre la división de la jornada laboral, se puede asumir esta tendencia: "(...) La jornada semanal del trabajador se divide en seis o cinco días, según la situación, resultando un promedio de menos de cuatro horas diarias. Hay que destacar que existe la necesidad formal (...) de que se firme por escrito, pudiendo ser un contrato indefinido". (párr. 3)

Como se puede apreciar, el sentido de la creación de esta singularidad de la jornada de trabajo termina generando beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, cada uno según las necesidades que se puedan verificar en la realidad individual; sin embargo, es interesante saber si la contemplación de la norma que regula este tipo de relación laboral es realmente suficiente para proteger al integro de trabajadores.

Así se puede reconocer el sentido crítico sobre este tipo de regulación, en lo plasmado por Huamán (2019), quien en su artículo jurídico titulado “El contrato laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana. Deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional”, en el cual señala: “(...) el universo de las instituciones propias de la flexibilidad laboral insertadas en nuestro país – y en el ámbito internacional- en los últimos

tiempos, hay una que se caracteriza por una desregulación total, y ésta es la contratación a tiempo parcial”. (p. 162)

A pesar de ello, puede verse como una buena tendencia, con críticas centradas en la falta de una regulación adecuada para evitar el conflicto que supone un escenario en el que se reducen las prestaciones de un trabajador, que debe ser abordado por el ordenamiento jurídico laboral.

2.2.4. El contrato parcial, y los contratos modales

Ha existido con frecuencia en la doctrina una tendencia a confundir o relacionar los contratos a tiempo parcial con los contratos modales, en relación a la naturaleza de los mismos, para tal fin, vamos a analizar lo que la ley y nuestro ordenamiento jurídico laboral entiende por contratos modales.

La definición legal de los contratos sujetos a modalidad, la podemos obtener en el artículo 53 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, el cual entiende como contrato modal, al celebrado en atención a las necesidades empresariales y del mercado o ante la presencia de una situación accidental o temporal en la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, con excepción de los contratos de temporada o intermitentes, que poseen una naturaleza de permanentes. Para en los artículos 54-56 del citado cuerpo normativo, hacer referencia a los contratos que poseen una naturaleza accidental, temporal o de obra o servicio respectivamente.

En tal sentido, el contrato modal, acoge relaciones laborales con carácter de temporalidad fija o determinada, en atención a las necesidades empresariales, debiendo siempre revestir la formalidad correspondiente que la ley establece.

En dicho sentido, como lo entiende a su vez parte de la doctrina, el contrato modal no es más que un contrato formal, de naturaleza determinada y que tiende a extinguirse cuando desaparece la necesidad empresarial o del mercado que lo motivó, debiendo verificarse durante su ejecución que no se inapliquen o desnaturalicen tales condiciones, en cuyo caso dicho contrato pasaría a convertirse en un contrato de naturaleza indeterminada, con todas las consecuencias legales y beneficios laborales que ello implica. La relación entonces que se alude con los contratos a tiempo parcial, señala parte de la doctrina que estaría dada en la diferenciación de los mismos con una jornada típica de trabajo, en temporalidad y funciones, lo cual llevaría a pensar al contrato a tiempo parcial como una clase dentro de los contratos modales.

No obstante, ello no es del todo preciso, en cuanto si bien es cierto se pueden encontrar similitudes en cuanto a los contratos modales y los contratos a tiempo parcial, mayores son las diferencias entre los mismos, siendo una de las primeras, la duración de los mismos, mientras que los contratos modales en su mayoría son de naturaleza corta o espontánea, los contratos a tiempo parcial pueden ser de naturaleza indeterminada. Asimismo, mientras en los contratos parciales las jornadas laborales son inferiores en horas o días a una jornada laboral normal de 8 horas por día o 48 horas a la semana, los trabajos modales engloban jornadas laborales completas, pero por un plazo corto de tiempo, en cuanto a la seguridad laboral y los beneficios propios de una jornada típica, si existe una similitud en cuanto al contraste que encontramos en los contratos a tiempo parcial y los contratos modales, en tanto en ambas formas de contratación

existe una restricción y una limitación de los derechos laborales de los empleados.

Lo anteriormente expuesto, no implica entonces entender a los contratos modales y a tiempo parcial, como una misma realidad, sin que ello suponga entenderlos como uno la contraposición del otro, sino es que bien pueden complementarse en atención a las necesidades propias que puedan surgir tanto en las empresas, como en la sociedad.

2.2.5. El derecho a la estabilidad laboral

Como ya se ha mencionado a lo largo del desarrollo de la presente investigación la relación laboral existente entre empleador y empleado no es equitativa, destacando como uno de los puntos más controversiales y de mayor revuelo el tema de la estabilidad laboral como derecho inherente a la condición de trabajador en tanto los trabajadores a lo largo de la historia han pugnado por el reconocimiento normativo de la estabilidad laboral como un derecho fundamental y por lo tanto una protección estatal frente a los despidos arbitrarios o injustificados por parte de sus empleadores, mientras que los grandes empleadores y grupos de poder prefieren o preferirían la existencia de una normativa ambigua o poco desarrollada que permita una mayor celeridad en el cese de trabajadores sin tener que justificar en muchos de los casos tal decisión.

La estabilidad laboral supone el respeto la inviolabilidad del plazo establecido en un contrato de trabajo como duración del mismo, a efectos de asegurar que el trabajador permanezca en su puesto de labores durante la vigencia de su contrato y sólo puede ser retirado del mismo bajo causa justa y correctamente probada y sustentada por su empleador.

Todo trabajador anhela tener un trabajo estable en el que pueda realizar sus funciones sin el miedo a que el día siguiente puede ser despedido, irrespetando su contrato de trabajo, ello nos supone entonces la vinculación directa de la existencia de un contrato laboral, con el concepto de estabilidad, y a su vez, nos hace referencia al principio de continuidad en el derecho laboral.

Al respecto, (Carrillo Calle, 2001) señala que "La noción de estabilidad procede del principio de continuidad, que funciona en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (estabilidad de entrada) y en el despido (estabilidad de salida)" (pág. 77). Ello nos lleva a colegir que, para hablar de estabilidad laboral, lo que se debe lograr en un primer momento es la estabilidad de entrada, lo cual se supera mediante el cumplimiento en la mayoría de casos del periodo de prueba.

a) Estabilidad laboral y periodo de prueba.

En el Perú, no es suficiente con laborar de manera continua, para hablar del alcance de una estabilidad laboral, conforme se encuentra regulada nuestra normativa nacional, sino es que necesario además cumplir con unas serie de exigencias legales, entre ellas la superación del periodo de prueba, tiempo durante el cual el empleador puede resolver el contrato de forma unilateral, sin mayor justificación.

En nuestro país, lo concerniente al periodo de prueba se regula en el artículo 10 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, en un plazo legal máximo de 03 meses, pasado el cual el trabajador va a adquirir una protección estatal frente a todo acto que suponga un despido injustificado o arbitrario; asimismo, tal normativa señala que se puede

pactar de común acuerdo un periodo de prueba superior, pero no mayor de 06 meses, cuando se trate de personal de confianza o calificado, y no mayor de 01 año en caso de personal que ejerce cargos de dirección. Al respecto el maestro español (Alonso Garcia, 1975) señala que la estabilidad laboral supone una regulación estatal enmarcada en la búsqueda de un carácter tuitivo de las legislaciones laborales y que va a ser adquirida en la mayoría de las veces, cuando se cuenta con un contrato de naturaleza indeterminado, el cual solo puede ser finiquitado por el empleador bajo causa justificada y probada.

En síntesis, a lo que apunta la estabilidad laboral en un ordenamiento es que la mayoría de la población económicamente activa, se encuentre correctamente empleada a tiempo completo y con trabajos de naturaleza indeterminada y no de plazo fijo, generando con ello no solo estabilidad laboral, sino financiera, familiar, social e indirectamente una mejora en la sociedad.

b) Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral.

Dada la construcción lógica de la problemática, se precisa de la descripción de aquellos elementos que permiten evidenciar el sentido o naturaleza jurídica de la estabilidad laboral, atendiendo a la idea de un concepto desprendido de los derechos que le corresponde a un trabajador; por lo mismo que se parte de la definición recogida de la doctrina jurídica en la cual se ubica que, “(...) La estabilidad en el empleo no es un capricho, sino una obligación legal destinada a salvaguardar a la persona más débil de una relación laboral de conductas que vulneren su derecho al trabajo, sin justificación (...)”

(Franco, 2019, p. 74); es decir, la estabilidad laboral debe ser entendida como una obligación que todo Estado social y democrático de derecho debe asumir, la misma, que se encuentra orientada a mantener el vínculo laboral, a no ser, que se haya configurado alguna de las causas prevista en la ley para su extinción, y con ello, de alguna manera contribuir a equilibrar la marcada brecha de disparidad que se encuentra presente en las relaciones laborales.

Resulta interesante lo señalado por la autora al indicar la definición en base a una categoría negativa, esto es que no se trata de un criterio que se obliga para aplicarse por una cuestión circunstancial, puesto que las decisiones jurisdiccionales que se toman en base a este derecho no solo deben estar debidamente motivadas, sino que se realizarán bajo la prudencia discrecional en razón a la coyuntura de cada caso. En ese sentido la protección sobre el despido arbitrario tendrá una connotación relativa.

Tal cual lo señalado, al entenderse este derecho como obligación del Estado para propiciar su garantía, es importante tener en cuenta además la orientación social que identifica a este derecho, esto es, que prima en la contemplación de este derecho el interés que le corresponde a la colectividad, puesto que: “(...) expresa un deseo social de que haya fuentes de trabajo para toda la población productiva, y que estas formas de empleo tengan un potencial real de sostenibilidad a largo plazo (...)”. (Ballesteros, 2000, p.124)

Según lo que se puede apreciar, se trata de una secuencia de acciones que le corresponde desarrollar a la gestión estatal, así pues, no se podría

tener la condición de estabilidad laboral en un país en el cual no exista una adecuada oferta laboral, trayendo como consecuencia el desequilibrio no solo de las opciones laborales, sino de las propias condiciones en las que se tendrían que ejecutar dichos empleos, tal es así como se presenta en el Perú debido a la flexibilización de los derechos laborales.

Interesa por ello saber en este análisis si es que partiendo de la sola definición de la estabilidad laboral se puede llegar a comprender el sentido proteccionista del Estado que debiera ser orientado a la igualdad de condiciones para todo tipo de trabajador, ante lo cual surge la presencia de los trabajadores a tiempo parcial, para saber si es que realmente les corresponde un tratamiento diferenciado; con lo cual se podría medir el nivel de efectividad de este derecho, este requisito previo está relacionado con una sucesión de medidas de política económica y social que lo hacen posible, por lo que "una sola reforma legislativa no produce empleo ni hace realidad este concepto", según afirma (Ballesteros, 2000, p. 124)

Conforme lo analizado respecto a las definiciones de la doctrina, se aprecia que la estabilidad laboral constituye un derecho que plasma la protección de parte del Estado quien tiene la obligación de condicionar las circunstancias para su ejecución; más allá de ello interesa conocer la postura definitoria que proporciona la jurisprudencia convencional, es por ello que se toma la idea de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que en una de sus sentencias señala: "La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino

de respetar este derecho (...).”(Caso Lagos Del Campo Vs. Perú, 2017, fundamento 150)

Esta definición conlleva al razonamiento de que la estabilidad laboral no sería una obligación directa de cada individuo en un centro de labores, siendo mas bien una suerte de garantía que se debe respetar, por lo mismo que este concepto conlleva a la idea de que siendo una garantía le corresponde ciertos límites para su ejecución. Valga la indicación de que las medidas que le corresponde aplicar al Estado deben orientarse a sólo su protección bajo ciertas circunstancias que deberán ser evaluadas en su momento ante la presencia de un conflicto iniciado por la posible vulneración de tal garantía.

Esto implica que la situación de estabilidad puede ser alterada dentro de parámetros justificados legítimamente, toda vez que se permite el hecho de que: “(...) en el caso del despido, éste debe ser motivado, lo que significa que el empresario debe demostrar que existen razones adecuadas para aplicar la disciplina con garantías razonables (...)”. (Caso Lagos Del Campo Vs. Perú, 2017, fundamento 150)

c) La función de la estabilidad laboral

Es importante dejar en claro que el trabajo comprendido como derecho tiene una íntima relación con el carácter progresista de las sociedades en el mundo, por lo mismo que debe asumirse como una cualidad que se desprende de la acción de un derecho fundamental, así como también como la directriz que se ocupa de orientar esta ejecución hacia la cristalización de los “derechos humanos laborales”, con el fin de que se consiga su evolución y expansión aplicativa en razón de las reglas

que se encuentran diseñadas para controlar. Es precisamente este aspecto el que se tiene como la principal función de la estabilidad laboral en el ámbito de la protección del derecho al trabajo.

Así pues, se debe tener en consideración que “La estabilidad laboral se describe como un derecho laboral derivado o contenido en el derecho humano al trabajo, así como una medida para salvaguardar el trabajo humano, buscando mantener el empleo a pesar de las condiciones y adversidades del mercado”. (Balestero, 2020, p. 146)

Según lo descrito se puede indicar que la estabilidad laboral tiene como principal función el hecho de plasmar las condiciones que genera el propio trabajo asumido como derecho así pues debe entenderse que tratándose de un derecho humano que tiene relación directa con la realización del sujeto de derecho, del trabajador mismo, se traslada entonces a consagrar el sentido funcional de otorgar dignidad a la persona sobre todo en las épocas actuales en que tanto hace falta el aseguramiento del bienestar de los seres que involucran su esfuerzo para satisfacer sus necesidades y las de terceros en la relación laboral. Aquella participación de los derechos laborales en el plano de la satisfacción del bienestar del sujeto o el trabajador, ha de tener una función más clara en estos tiempos en que la tecnología avanza y es menester el afianzamiento del personal con la intención de proveer no solo de la estabilidad que se correlaciona directamente con el contenido esencial del derecho al trabajo, sino también, con la procura de bienestar en estas épocas de virtualidad en el trabajo.

d) Los efectos de la estabilidad laboral

Tal cual se ha venido revisando hasta ahora, se advierte la concepción del derecho a la estabilidad laboral como un elemento esencial en el desarrollo del ser humano, por lo mismo que adquiere un componente de obligatoriedad, desde luego bajo ciertas condiciones, lo cual implica que se deben observar también sus efectos. En ese sentido debe señalarse que los efectos de la estabilidad laboral tienen un carácter de acción inmediata.

Siendo así, debe destacarse que la estabilidad laboral: “(...) se trata de un derecho básico con efecto inmediato que está salvaguardado por la estructura de dos niveles que protege tales derechos: ordinario y constitucional (...)”. (Neves Mujica, 1987, p. 28); dado este efecto, se comprende que el derecho a la estabilidad laboral tanto objetiva como subjetivamente no ha de poder desnaturalizarse con reglas o disposición de un rango inferior a la Constitución, lo cual implica el efecto garantista que emana de esta última regla.

Este tipo de efecto inmediato se encuentra relacionado con la característica constitucional que se tratará a continuación y precisa de una distinción que se da sobre los propios derechos, así pues, se incorporan cuestiones diferenciales de acuerdo a la percepción, en ese sentido se tiene a los de inmediatez en sus efectos, puesto que su vigencia deviene de manera directa de la estructura y contenido de la norma constitucional.

2.2.6. La estabilidad laboral como garantía constitucional.

En toda relación de carácter laboral, existe una evidente desigualdad entre los sujetos intervinientes, empleador y trabajador, en donde el primero,

como dueño del capital, es el que se encuentra en mejor posición para determinar los derechos y obligaciones entre las partes, condiciones que son aceptadas por el trabajador debido a la necesidad de encontrar empleo y obtener una remuneración mensual para la satisfacción de sus necesidades; en esa situación, es que nace el derecho al trabajo, que procura proteger a la parte más débil de la relación laboral, evidenciándose la existencia del principio protector en el derecho laboral, el cual, “(...) en la medida en que trata de reconocer una serie de prerrogativas al dependiente, que es la persona económicamente más débil en un vínculo laboral, da forma y fundamento a esta disciplina jurídica, y es el elemento sobre el que se construye” (Díez, 2019, pp. 341-342). Es decir, por medio del principio protector, el Estado, reconoce al trabajador ciertos derechos, los cuales atienden a reglas básicas en las que se debe desarrollar una relación laboral, que permita compensar tal desequilibrio.

En base a ello, se requiere una normativa que no solo contemple los derechos de los trabajadores, sino que lo haga de forma eficiente a efectos de poderles brindar la protección correspondiente a sus derechos. En tal sentido, nuestro legislador laboral, consiente de tal situación introdujo en nuestra Constitución, la regulación del artículo 27, en el que se señala que todos los trabajadores del Perú, poseen una protección por parte del Estado frente al despido arbitrario o injustificado, entendiéndose ello como un derecho fundamental inherente a todo trabajador.

Si bien es cierto, una postura en la academia peruana señala que si bien nuestra Constitución respeta y tutela la estabilidad laboral y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario, ello no supone la reposición

del trabajador despedido injustamente, sino la correspondiente indemnización por tal acción contraria a derecho, ello en atención a la política económica del país, ya que de asumir una postura de estabilidad absoluta, significaría desconocer la existencia de la libre iniciativa de los privados y la generación de nuevos puestos de trabajo, conforme lo sustenta el magistrado Sardón de Taboada, en su voto singular en la sentencia del Expediente n.º 3380-2015-PA/TC-Lima.

No obstante, pese a tal posición, en nuestra doctrina se establece la existencia de una protección efectiva a los trabajadores que han sido despedidos de forma injusta o arbitraria de sus puestos de trabajo, ya sea con una indemnización o con la reposición en su centro de labores, en atención al fin social del estado de preservar no solo la estabilidad laboral o personal, sino también la familiar, social y económica de la sociedad.

“En consecuencia, la protección del trabajador está en el centro del derecho laboral, y se expresa en el reconocimiento de una disparidad legal a favor del dependiente, es decir, un trato discriminatorio positivo hacia el empleado” (Díez, 2019, p. 340). Por lo que se podría decir, que el principio protectorio, constituye el núcleo del derecho laboral, que busca equilibrar la disparidad que se presenta en la relación laboral, a través de normas imperativas que las partes contratantes no pueden ignorar, con el propósito de evitar, que el empleador, debido al poder que ostenta, pueda abusar de la necesidad del trabajador, obligándosele a trabajar en condiciones deplorables con el fin de no perder su fuente de ingresos, lo que denota la importancia del principio en estudio, como orientador de las relaciones laborales.

2.2.7. El despido arbitrario en los contratos a tiempo parcial

En el Perú, al igual que en la mayoría de países, el derecho laboral es quizá uno de los derechos históricamente más vulnerados, es por ello que en las últimas décadas nuestra legislación laboral ha venido transformándose en la búsqueda de un carácter tuitivo, que brinde una real protección a la clase trabajadora y sus derechos.

En tal sentido, la obligación estatal no solo recae en asegurarse la existencia de puestos de trabajo para su población, sino además en garantizar la estabilidad de dichos trabajadores en sus puestos laborales y que solo sean apartados de los mismos cuando medie una causa justa, es por ello que el artículo 27 de nuestra Constitución, prevé que los trabajadores se encuentran protegidos contra cualquier acto que suponga un despido arbitrario o injustificado, sin hacer distinción entre régimen laboral público o privado, o trabajadores de jornada completa o a tiempo parcial.

No obstante, la legislación propia de la actividad laboral del régimen privado si contempla en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97 (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728) una distinción en relación a que la protección frente al despido injustificado solo cubrirá a aquellos trabajadores que cuenten con una jornada laboral igual o superior a las 04 horas diarias, lo que supone una exclusión tácita de tal protección a los trabajadores que operan a tiempo parcial, los cuales se encontrarían desprotegidos frente a un despido arbitrario.

Ello genera un clima de desprotección para una gran parte de la clase trabajadora que no supera en teoría las 04 horas de jornada laboral diaria

y, por tanto, no gozaría de la protección normativa frente al despido injustificado y la estabilidad laboral. Ello de por sí traería consigo una controversia en referencia a lo normado en el texto constitucional, en tanto las personas contratadas a tiempo parcial ostentan la calidad de trabajadores y por tanto se harían merecedores de la protección estatal frente al despido injustificado, algo que viene siendo limitado en la actualidad al imponer como requisito para tal salvaguarda acreditar una jornada igual o superior a las cuatro horas diarias.

En tal sentido, como podemos apreciar, se está vulnerando y lesionando de forma directa los derechos de los trabajadores a tiempo parcial al no brindárseles la protección frente al despido arbitrario inherente a su condición de trabajadores, con lo que el Estado estaría faltando a su responsabilidad con la clase trabajadora al presentar una traba contra el respeto y reconocimiento de sus derechos fundamentales, alcanzando tal afectación a la propia dignidad humana, como fin supremo de la sociedad y el Estado.

2.3. REGULACIÓN LEGAL EN EL PERÚ

2.3.1. Regulación legal del derecho al trabajo

- (Constitución Política del Perú, 1993) señala en su artículo 22 que el trabajo es un derecho y un deber en el que se cimienta el crecimiento personal de un individuo, como medio para realizarse en la vida. En tal sentido, continúa en su artículo 23 señalando que el Estado debe brindarle atención especial al derecho al trabajo, **indistintamente de su modalidad**, entendiéndolo como una forma de progreso social y económico de un pueblo.

- (Decreto Supremo n.º 003-97-TR - Ley de Formación y Promoción Laboral, 1997) el cual señala en su artículo 1 del Título Preliminar que la política laboral en nuestro ordenamiento acorde a lo establecido en nuestra Constitución busca un régimen laboral con igualdad de oportunidades, que evite el subempleo y desempleo.

2.3.2. Contratos laborales

- (Decreto Legislativo n.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) señala en su artículo 4 que todo trabajo que se realice a efectos de lograr una contraprestación, se asume celebrado bajo una naturaleza indeterminada, pudiendo también celebrarse contratos sujetos a modalidad, siempre que se cumplan con los requisitos que la ley establezca. Complementa además en su artículo 5 que los contratos de naturaleza laboral, serán de prestación directa.

2.3.3. Contratos a tiempo parcial

- (Decreto Legislativo n.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) señala en el tercer párrafo de su artículo cuarto que en nuestro ordenamiento se podrán celebrar sin mayor limitación contratos escritos a tiempo parcial.
- (Decreto Supremo n.º 001-96-TR, 1996) estipula en su artículo 11 que los trabajadores que se desempeñen bajo contratos a tiempo parcial gozan los mismos beneficios laborales que los trabajadores a tiempo completo, salvo que como requisito previo para la obtención de tal beneficio se requiera un mínimo de 04 horas como jornada diaria de trabajo. Complementa en su artículo 13 que se exige para el contrato parcial la formalidad de celebrarse por escrito.

2.3.4. Estabilidad laboral

- (Constitución Política del Perú, 1993) dispone en su artículo 27 que todos los trabajadores en nuestro ordenamiento tienen protección estatal contra el despido injustificado o arbitrario.
- (Decreto Legislativo n.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), señala que para aquellos trabajadores que laboren jornadas superiores a las 04 horas diarias en promedio se requerirá una causa justa y probada para proceder a su despido, además dicha causal debe estar contemplada en la ley, debiendo relacionarse solamente con la capacidad y actitud del trabajador. Asimismo, el artículo 79 del citado cuerpo normativo señala que los trabajadores adquirirán la protección frente al despido injustificado o arbitrario una vez superado el periodo de prueba, lo que en nuestra doctrina se reconoce como **estabilidad de ingreso**.

2.4. REGULACIÓN LEGAL EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

2.4.1. Regulación legal del derecho al trabajo

- La (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) refiere en su artículo 23 que toda persona goza del derecho a trabajar, a elegir dónde y bajo qué condiciones laborar y a encontrarse protegido contra el desempleo y a un pago equitativo en función a la actividad que se encuentra desempeñando.
- Por su parte, la (Constitución Española, 1978) señala en su artículo 35 que todos los ciudadanos españoles tienen el derecho – deber de tener una actividad laboral de su libre elección, a efectos de que por medio de ello puedan obtener los recursos necesarios para que subsistan al

igual que sus familias, y que no deberá tolerarse ningún supuesto de discriminación en el acceso al trabajo.

- De igual forma, la (Constitución Política Chilena, 1980) si bien no hace una referencia específica al derecho al trabajo en su cuerpo normativo, señala en su artículo 16 que toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo, a ser contratado de forma libre y bajo el pago de una justa remuneración.
- En el mismo sentido, la (Constitución Política Colombiana, 1991) establece en su artículo 25 que en Colombia el trabajo es un derecho - obligación de todo ciudadano y goza de total protección estatal, procurando condiciones justas y dignas.

2.4.2. Contratos laborales

- El (Código de Trabajo de Chile, 1994) señala que un contrato laboral es aquel en donde meya la subordinación y dependencia del trabajador en función a su empleador, existiendo de conformidad al artículo 159 incisos 1-3 contratos de naturaleza indefinida o indeterminada, contratos a plazo fijo de conformidad al inciso 4, y contratos de obra o faena según el artículo 10 bis del citado cuerpo normativo.
- El (RD-Ley 32/2021, 2021) establece en la legislación laboral española la existencia de 04 tipos de contratos laborales, entre los que destacan el contrato indefinido o indeterminado, los contratos formativos, los contratos de duración determinada y los contratos fijos discontinuos.
- El (Código Sustantivo de Trabajo) – Colombia, estipula en su contenido normativo la existencia de contratos a tiempo fijo (artículo

46), a tiempo indeterminado (artículo 47), contratos de obra o labor (artículo 45), contrato de aprendizaje, contratos temporales, ocasionales o accidentales (artículo 6), cada uno con características propias y determinadas.

2.4.3. Contratos a tiempo parcial

- La existencia de la contratación a tiempo parcial ha sido reconocida en el Convenio 175 de la OIT, en su artículo 1 literal a, señalando que será trabajador de dicho sistema, todo aquel que labore con una jornada inferior a un trabajador de tiempo completo, circunstancia que ha sido ratificada por el mismo organismo con la dación de la recomendación n.º 182 en el año de 1994.
- El (Código de Trabajo de Chile, 1994) estipula que se entenderá como contrato a tiempo parcial o part time, aquellos contratos que no superan las 30 horas semanales, independientemente de la distribución que se le de a dichas horas dentro de la jornada semanal de labores, lo cual podrá ser pactado entre empleador y empleado.
- El (RD-1131-2002, 2002) establece en la legislación española, la existencia de contratos a tiempo parcial entendidos como aquellos contratos celebrados por una jornada inferior a la jornada ordinaria de trabajo, con un flujo horario inferior a las 40 horas semanales.
- El (Código Sustantivo de Trabajo) en Colombia, establece que se deberá entender como contrato a tiempo parcial o part time aquellos contratos celebrados por una jornada laboral inferior a la jornada ordinaria, gozando de los mismos privilegios que los contratos a tiempo completo.

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

Para el cumplimiento de los fines y objetivos de la presente investigación, se consideró conveniente realizar una entrevista a operadores jurídicos (Estudiantes de derecho, Abogados, Magistrados del Poder Judicial) a efectos de conocer que opinión les merece desde su experiencia el tratamiento legal que le brinda nuestro ordenamiento jurídico a la estabilidad laboral en los trabajadores que se encuentran en el régimen part time frente al despido arbitrario.

Los operadores jurídicos entrevistados, fueron un total de 60, pertenecientes a la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque y las principales Facultades de Derecho de las Universidades de la Región Lambayeque. Para tal efecto, se trabajó un cuestionario el cual se dividió en dos grupos de preguntas en atención a las variables de la investigación; se estimó pertinente un análisis de 3 preguntas para cada variable, con una escala del 1 al 3 a efectos de medir la percepción y respuesta de los encuestados, representando (1: De Acuerdo, 2: No Opina, 3: En Desacuerdo), Obteniendo los resultados que se presentan a continuación:

3.1. Análisis de resultados en atención a la variable independiente: “La naturaleza jurídica del despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR”.

Tabla 1. Pregunta N.º 01: El despido arbitrario resulta ser una acción que atenta deliberadamente contra el derecho al trabajo en su ámbito de la estabilidad laboral.

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	93.3%	56	56
No opina	5%	3	59
En desacuerdo	1.6%	1	60

Como se puede apreciar en la Tabla n.º 01, de 60 entrevistados, 56 se han mostrado en favor de considerar que el despido arbitrario se puede constituir como un atentado en contra de los trabajadores, su derecho a la estabilidad laboral, lo que demuestra un gran porcentaje en relación a los profesionales del derecho que se han reservado su opinión o están en desacuerdo con la premisa. Ello debe entenderse desde un punto de vista laboral y social en función a la importancia de la estabilidad laboral y de determinar que actos vulneran tal derecho (entre ellos, el despido arbitrario o injustificado).

Tabla 2. Pregunta N.º 02: La protección que brinda el Decreto Supremo 003-97-TR resulta ser insuficiente respecto a todos los trabajadores, pues genera discriminación en razón de condiciones laborales, como las horas trabajadas en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	88.3%	53	53
No opina	10%	6	59
En desacuerdo	1.6%	1	60

Como se puede apreciar en la segunda tabla, 53 de 60 encuestados han sido de la opinión que la protección frente al despido arbitrario contemplada en el artículo 22 del D.S. n.º 003-97-TR, no es del todo efectiva, en cuanto se presentaría una serie de discriminaciones a un grupo de trabajadores en función a ciertas características, entre ellas la duración de su jornada laboral, mientras que solo 1 de los encuestados, se mostró en desacuerdo con tal aseveración.

Tabla 3. Pregunta N. 03: El artículo que se ocupa de la protección contra el despido arbitrario debe ser modificado en base a la contemplación de los principios generales del derecho y especiales del derecho laboral.

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	90%	54	54
No opina	10%	6	60
En desacuerdo	0%	0	60

En atención a la problemática comprobada en la interrogante anterior, surge la interrogante, si tal realidad merece una modificación a efectos de generar una mejor protección al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, siendo que 54 de 60 encuestados se han mostrado de acuerdo con la necesidad imperante de una modificación, no encontrando posiciones en contra de la reforma, y solamente 6 profesionales del derecho que han decidido no manifestar su opinión.

3.2. Análisis de resultados en atención a la variable dependiente: “La estabilidad laboral de los trabajadores a Tiempo Parcial”.

Tabla 4. Pregunta N.° 04: La estabilidad laboral es parte del contenido esencial del derecho al trabajo que procura protección a todos los trabajadores respecto al abuso que pudiera cometerse en base al despido.

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	100%	60	60
No opina	0%	0	60
En desacuerdo	0%	0	60

En relación a la Tabla n.° 04, podemos apreciar que un 100% de los encuestados han estado de acuerdo en señalar que la estabilidad laboral representa un derecho fundamental laboral frente a despidos arbitrarios o injustificados por parte de los empleadores, a efectos de equiparar la relación laboral dispar.

Tabla 5. Pregunta N.° 05: La protección que se brinda con la regulación del despido arbitrario no contempla el principio protector que ampara la

estabilidad laboral respecto de todos los trabajadores, dado que limita a los trabajadores a tiempo parcial en función a la jornada laboral

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	86.6%	52	52
No opina	8.3%	5	57
En desacuerdo	5%	3	60

En relación a la Tabla n.º 05, se puede apreciar que la protección que se pugna en la normativa propia de la actividad privada en el Decreto Legislativo n.º 728 y su Texto Único Ordenado es ineficiente al momento de proteger y tutelar el derecho de los trabajadores a tiempo parcial frente al despido arbitrario, en tanto por la duración de su jornada no estarían dentro de tal protección, contrariando lo establecido en el artículo 27 de nuestra Constitución, en tanto no deberá existir una discriminación para acceder a un beneficio laboral de carácter constitucional.

Tabla 6. Pregunta N.º 06: Se debe garantizar la estabilidad laboral de todos los trabajadores sin distinción alguna a fin de evitar la discriminación que opera en el Decreto Supremo 003-97-TR respecto a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada laboral, basándose en el principio protector del derecho laboral.

Opiniones	Porcentaje	Votos	Acumulado
De acuerdo	96.6%	58	58
No opina	1.7%	1	59
En desacuerdo	1.7%	1	60

Finalmente, en relación a la Tabla n.º 06, un 96.6% considera que deberá realizarse una modificación normativa a efectos de poder garantizar de forma efectiva la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial, sin que mellen discriminaciones en función de su jornada laboral, o cualquier otra característica propia de los trabajadores.

De igual forma, nos planteamos como objetivo específico en la presente investigación, analizar las sentencias del Tribunal Constitucional vertidas sobre despido arbitrario de trabajadores a tiempo parcial en los juzgados laborales, a efectos de verificar el tratamiento que se le da en la jurisprudencia a tal aspecto; para tal fin se han elegido 05 sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque y el Tribunal Constitucional, procediendo a presentar los resultados obtenidos del análisis de cada una de ellas:

1. Expediente n.º 00945-2021-0-1706-JR-LA-02

Órgano Jurisdiccional : Segundo Juzgado Laboral de Chiclayo

Demandante : Z.R.M.B.

Demandado : Tiendas por departamento Ripley S.A.

Petitorio del Trabajador : La demandante solicita la reposición en su centro de labores, como cajera part time en las tiendas por departamento Ripley en la ciudad de Chiclayo, señalando que fue despedida de forma injustificada mientras se encontraba en periodo de lactancia, en una supuesta aplicación del D.S. n.º 003-97-TR, en su artículo 22.

Posición de la Demandada : La demandante fue una trabajadora part time, por lo que no tendría derecho a la estabilidad laboral ni a la protección contra el despido. Asimismo, el literal e) del artículo 29º de la LPCL no es aplicable al presente caso, en tanto corresponde la aplicación del artículo 22º de la LPCL. Ahora bien, aun cuando no corresponde su aplicación, el despido de la demandante no se realizó dentro de los 90 días posteriores al nacimiento conforme prevé el inciso e) del artículo 29º de la LPCL.

Fundamento Principal : **VIGÉSIMO:** En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, el Artículo 22º del Decreto Supremo 003-97-TR, 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". Del citado dispositivo legal, se desprende que tienen protección contra el despido arbitrario aquellos trabajadores que laboren, 04 o más horas diarias; es decir, dicho dispositivo legal no sería aplicable para los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, en la medida que estos trabajadores tienen una jornada laboral inferior a las 04 horas diarias.

Decisión del Juzgado : Declarar fundada la demanda y ordenar la reposición de la actora, por despido nulo en razón de su embarazo.

2. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. n.º 01619-2011-PA/TC-AREQUIPA

Órgano Jurisdiccional : Tribunal Constitucional

Petitorio del Trabajador : Solicita se declare nulo el despido incausado en su contra, al existir una desnaturalización de sus contratos a tiempo parcial, al realizar un trabajo continuo, subordinado, permanente y bajo un horario laboral determinado.

Posición de la Demandada : Señala que no podría operar tal protección en cuanto la demandada ha sido contratada por un contrato a tiempo parcial, y la relación laboral existente, se extinguió debido a que la demandante renunció a su puesto de labores de forma voluntaria.

Fundamento Principal : 4. Cabe recordar que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica una prestación de servicios cuya duración es menor que la jornada ordinaria de trabajo. Así, el artículo 12 del Decreto Supremo n.º 001-96-Tr establece que se considera un requisito de 4 horas en los

casos que la jornada laboral se divida entre 06 o 05 días, siempre que el promedio no supere las 04 horas diarias. Siendo que la demandante había superado dicho límite, encontrándonos además ante la presencia de un contrato indeterminado.

Decisión del Tribunal : Declaró fundada la demanda de amparo, por vulneración al trabajo de la demandante, declarando a la vez la nulidad del despido incausado.

3. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 3419-2011-PA/TC

Órgano Jurisdiccional : Tribunal Constitucional

Petitorio del Trabajador : La demandante solicita se le reponga en su puesto de obrera de parques y jardines de la Municipalidad de Arequipa, donde venía laborando, hasta que fue despedida sin causa alguna.

Fundamentos de la Demandada : Señala que no existe un despido incausado, en tanto la demandante se encontraba laborando a tiempo parcial, por lo que, al vencerse su contrato, se decidió darle fin al vínculo laboral

Fundamentos del Tribunal : En los contratos de trabajo a tiempo parcial obrantes de fojas 15 a 31, consta que fue contratada"(...) para desempeñarse como obrero, para realizar labores de Limpieza Pública (...)", estableciéndose en la cláusula tercera la jornada de tres horas y cuarenta y cinco minutos diarios de servicios; es decir, que la jornada laboral resulta inferior a las 4 horas diarias. No obstante, la actora señala en su demanda que las horas que laboraba superaban la jornada de 8 horas diarias; sin embargo, no aporta ningún medio probatorio idóneo que acredite o corrobore tal hecho.

Decisión del Tribunal : Se declaró infundada la demanda, al no haberse podido probar la existencia de un vínculo laboral superior a las cuatro horas diarias en promedio.

4. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00731-2013-PA/TC-CUSCO

Órgano Jurisdiccional : Tribunal Constitucional

Petitorio de la Demandante : Solicita la empresa demandante, se declare nula la sentencia de vista que establece la reposición de su trabajadora, en función que la misma había laborado bajo un contrato a tiempo parcial por lo que no le alcanza la protección del artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Petitorio de la Demandada : Señala el procurador del Poder Judicial que la decisión cuestionada ha sido emitida en función a la facultad jurisdiccional, por lo que no debería proceder el amparo interpuesto.

Fundamentos del Tribunal : De acuerdo a lo expuesto, este Tribunal considera que en el expediente de autos, la Sala Civil demandada ha actuado en el marco de sus atribuciones, otorgándose la protección que corresponde a los derechos en cuestión, sin que de ello se desprenda ninguna vulneración a los derechos sustantivos o procesales que alega la entidad recurrente, y ello porque el análisis realizado por la Sala Civil concluyó, con meridiana claridad, que don Boris Raúl Vega Zegarra realizó labores docentes en una jornada superior a las veinte horas semanales y a las cuatro horas diarias, estando protegido frente a un despido arbitrario

Decisión del Tribunal : Se declaró infundada la demanda de amparo, reconociendo la reposición de la trabajadora, en función la existencia de un despido arbitrario.

5. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 3384-2010-PA/TC

Órgano Jurisdiccional : Tribunal Constitucional

Petitorio del Trabajador : Con fecha 13 de marzo de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario de que fue objeto y que, consecuentemente, se ordene su reposición en el cargo de Asistente Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Empresariales y Pedagógicas de la Carrera Profesional de Educación, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los costos del proceso. Refiere que laboró mediante contratos a tiempo parcial y para servicio específico del 12 de diciembre de 2005 al 31 de diciembre de 2008, fecha en que fue pedida. Duce que sus contratos se desnaturalizaron, toda vez que en el caso de los contratos por servicios específicos, no se consignó la causa objetiva de contratación, y que, en el caso de los contratos a tiempo parcial, laboró más de 4 horas diarias.

Fundamentos del Tribunal : Por lo tanto, este Colegiado considera que los contratos para servicio específico suscritos por la demandante han sido desnaturalizados, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo n.º 003-97- TR, debiendo ser considerado, entonces como uno sujeto a plazo indeterminado, según el cual la demandante solamente podía ser despedida por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

Decisión del Tribunal : Se ha declarado desnaturalizado el contrato y se ha ordenado la reposición de la demandante en su centro de labores.

Cómo se puede desprender de la jurisprudencia descrita y analizada en apariencia se estaría brindando una protección a los trabajadores que se encuentran en jornadas parciales y son despedidos de forma arbitraria; no obstante, tanto la Corte Superior como el Tribunal Constitucional para justificar tal protección realizan una previa

desnaturalización de sus contratos en aplicación del principio de primacía de la realidad al señalar que las jornadas laborales bajo las cuales se encuentran laborando son superiores a las 4:00 horas diarias por lo tanto ya es aplicable la protección encontrada en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, sin embargo, ello obedece a otra figura jurídica en cuanto la desnaturalización de contratos más no representa una solución idónea para aquellos trabajadores que no pueden acreditar que sus jornadas laborales son superiores a este periodo temporal exigido en tal artículo o que en efecto realizan trabajos en jornadas inferiores a las 4 horas diarias o 24 horas semanales, encontrándose desprotegidos frente a un despido arbitrario, lo cual puede llevar a que su empleador, a su libre arbitrio, pueda despedirlos en cualquier momento; situación que debe ser corregida mediante una reforma modificatoria de nuestra actual legislación laboral en materia de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores.

CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como se ha podido desprender de los resultados obtenidos en la investigación, de la recopilación de información extraída de las fuentes primarias del derecho, el análisis de la jurisprudencia suprema y constitucional en nuestro ordenamiento y la opinión de operadores jurídicos expertos adscritos a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, existe una tendencia común a verificar que se viene presentando una vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial de conformidad con la mala técnica legislativa existente en el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, tal y como se puede verificar en los resultados expresados en las tablas 2, 4 y 5, coincidiendo además el análisis realizado en la necesidad de buscar una propuesta modificatoria a tal formula legal a efectos de brindar una verdadera protección a los trabajadores indistintamente de la duración de su jornada laboral, sino encontrando asidero en su condición propia de trabajadores, tal y como se aprecia en las tablas 3 y 6.

Al respecto, cabe hacer una retrospección y recordar cual es el problema con el que nace la presente investigación, el cual obedecía a responder la siguiente interrogante: “¿Qué efecto produce la naturaleza jurídica del despido arbitrario contemplada en el Decreto Supremo 003-97-TR sobre la estabilidad laboral de los trabajadores a Tiempo parcial?”, ante ello a manera de hipótesis propusimos la siguiente aseveración: “Se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial al consignar como requisito para tal beneficio una jornada laboral igual o superior a las 04 horas diarias, afectando de tal forma sus derechos laborales y fundamentales”. Situación que ha podido ser contrastada durante del curso de la presente investigación por lo que se da por

CONFIRMADA LA HIPÓTESIS, en atención a que la formula legal contenida en el artículo 22 del D.S. n.º 003-97-TR, no brinda una real protección a los trabajadores a tiempo parcial frente al despido arbitrario, dejando expuestos sus derechos laborales fundamentales.

Posterior a ello, corresponde precisar que la presente investigación encontró punto de partida en investigaciones recogidas como antecedentes, entre las que podemos destacar la investigación de (FRANCO GARCÍA, 2019) en su artículo de investigación para el portal Scielo denominado “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú” donde realiza un análisis de nuestro ordenamiento jurídico laboral y la protección constitucional que se espera frente a los despidos arbitrarios o injustificados en los trabajadores con jornadas a tiempo parcial, concluyendo que si bien es cierto nuestra Constitución en su artículo 27 establece una protección frente al despido arbitrario, el artículo 22 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral deja en desprotección a los trabajadores con jornadas menores a las 04 horas diarias, en tanto no se necesitará una justificación para proceder a su despido, vulnerando así su derecho a la estabilidad laboral, situación que ha podido ser contrastada y comprobada por la investigación realizada, y los resultados obtenidos, en ese sentido las preguntas 2, 4 y 5 nos dan luces del incorrecto tratamiento normativo que presenta nuestro ordenamiento jurídico para la figura del despido arbitrario para trabajadores a tiempo parcial, donde la protección de sus derechos es nula, pudiendo ser despedidos arbitrariamente en cualquier parte de su vínculo laboral.

Asimismo, adoptamos como antecedente la investigación de (Oliva Castro, 2020), en su tesis de grado de maestría denominada “El contrato a tiempo parcial en el

Perú” presentada en la Pontifica Universidad Católica del Perú ha concluido que, en el Perú, la figura de la contratación a tiempo parcial lejos de buscar una armonía entre la vida personal y laboral de los trabajadores, está orientada a una serie de beneficios para los empleadores, generando con ello derechos y desvirtuando la concepción propia de la figura (pág. 115). Tal y como se ha podido apreciar a lo largo de nuestra investigación y la jurisprudencia analizada en la que vemos que los empleadores regulan contratos laborales por jornadas muy cercanas a las 4 horas, que, en primacía de la realidad, solo sirven para evitar la estabilidad de los trabajadores y poder despedirlos de forma arbitraria.

De igual forma, recogimos el trabajo de (Briones Cueva, Silvio David & Sánchez Mendoza, Carolayn Lizbeth, 2021), en su proyecto de tesis para optar por el título profesional de abogado a efectos de orientar que principios jurídicos pueden frenar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a su cts y la protección a tiempo parcial, ha logrado concluir que nuestra legislación laboral se encontraría discriminando los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial (protección frente al despido arbitrario y compensación por tiempo de servicios) requiriendo una modificación del artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR (pág. 72). Ello, acorde con los resultados de la investigación presentados, nos permite dilucidar la necesidad de proponer una reforma legislativa que supla las deficiencias normativas de la regulación del artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR a efectos de brindar una verdadera protección contra el despido injustificado a todos los trabajadores indistintamente de la duración de su jornada laboral o algún otro aspecto excluyente.

4.2 PROPUESTA DE MODIFICATORIA NORMATIVA

**PROYECTO DE LEY N.º
PROYECTO DE LEY QUE PLANTEA
UNA REFORMA NORMATIVA DEL
ARTÍCULO 22 DEL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DE LA LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL (D.L.
728) A EFECTOS DE LOGRAR UNA
PROTECCIÓN EFECTIVA A LOS
TRABAJADORES DESPEDIDOS DE
FORMAR ABITRARIA.**

Carrasco More Yoselin Sejeilen, ejerciendo el Derecho de Iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N.º 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la Republica, presento la siguiente propuesta legislativa:

“Propuesta normativa de rectificación del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para asegurar una protección efectiva y una correcta indemnización a los trabajadores despedidos arbitrariamente”

I. FORMULA LEGAL

Decreto Supremo n.º 003-97-TR

Artículo 22.- 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.

Debiendo señalar:

Artículo 22. – Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, **indistintamente de su jornada o contrato**

laboral y siempre que haya superado el periodo de prueba, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Un Estado, debe de garantizar para sus ciudadanos el respeto irrestricto de sus derechos y una protección efectiva y equitativa en la ley, es por ello que a debe adecuar su legislación a efectos de materializar tal protección y que la misma pueda ser invocada por los ciudadanos de forma sencilla, con leyes claras y completas, que no puedan dar lugar a interpretaciones que vayan en contra de sus derechos, ya sea para vulnerarlos o restringirlos.

En tal sentido, la obligación estatal no solo recae en asegurarse la existencia de puestos de trabajo para su población, sino además en garantizar la estabilidad de dichos trabajadores en sus puestos laborales y que solo sean apartados de los mismos cuando melle una causa justa, es por ello que el artículo 27 de nuestra Constitución, prevé que los trabajadores se encuentran protegidos contra cualquier acto que suponga un despido arbitrario o injustificado, sin hacer distinción entre régimen laboral público o privado, o trabajadores de jornada completa o a tiempo parcial.

No obstante, la legislación propia de la actividad laboral del régimen privado si contempla en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97 (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728) una distinción en relación a que la protección frente al despido injustificado solo cubrirá a aquellos trabajadores que cuenten con una jornada laboral superior a las 04 horas diarias, lo que supone una exclusión tácita de tal protección a los

trabajadores que operan a tiempo parcial, los cuales se encontrarían desprotegidos frente a un despido arbitrario.

Tal es así que dicha situación es empleada por algunas empresas que contratan a trabajadores con jornadas laborales de 3:58 minutos diarias, lo que por primacía de la realidad terminan siendo jornadas laborales inclusive superiores a las 04 horas diarias pero sin las protecciones legales frente a un despido arbitrario, de lo que se valen tales empresas a efectos de poder resolver unilateralmente los contratos de sus trabajadores cuando lo estimen convenientes sin que medie para ello justificación alguna.

Una legislación, no puede contemplar dentro de su ordenamiento, una formula legal lesiva para los derechos de sus trabajadores y sobre todo que englobe una discriminación hacia un grupo de ello, en función a las horas de trabajo de su jornada, razón por la cual surge la necesidad de presentar la presente reforma legislativa a efectos de contemplar de manera idónea la protección legal contra el despido arbitrario desprendida del artículo 27 de la Constitución, modificando para ello el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, tutelando de tal forma la defensa de los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial y garantizándoles una indemnización o su reposición laboral.

III. ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO

La modificación que se pretende en el presente Proyecto de Ley no representará un perjuicio en su aplicación práctica, por el contrario, al contemplar de forma efectiva la regulación del artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

728, permitirá brindar una real protección a los trabajadores a tiempo parcial que han sido despedidos de forma arbitraria, eliminando la discriminación que existe frente a ellos en relación a la duración de su jornada laboral, con ello se va a mejorar la estabilidad de los trabajadores, sus remuneraciones y por ende se va a promover un crecimiento personal, familiar, social y nacional.

Es por ello que el presente proyecto y su implementación resultaría de gran aporte para la práctica diaria del derecho laboral en los tribunales de nuestro país, permitiría que los trabajadores puedan obtener del órgano jurisdiccional una respuesta célere y efectiva, que les permita resarcir de cierta manera el daño generado por el despido injustificado que han sufrido, ya sea siendo indemnizados o repuestos en su centro de labores, algo que representaría un gran avance en cuanto a derecho laboral se refiere en relación a la revisión de la actual legislación.

CONCLUSIONES

1. Se ha podido determinar que el derecho a la estabilidad laboral funge como una garantía constitucional inherente a todo trabajador por su condición de tal y es reconocido a nivel nacional e internacional, por lo tanto, no puede estar supeditado a la duración de una jornada de labores, sino que todo trabajador que ha superado la denominada estabilidad de entrada (periodo de prueba), tiene derecho a no ser apartado de su puesto sin una causa justa o justificación pertinente.
2. De igual forma se ha podido determinar la naturaleza del despido arbitrario, entendida como la interrupción unilateral de un vínculo laboral por parte del empleador que se encuentra contemplada en la ley y ante la cual el empleado se hace acreedor de una indemnización, constituye un acto lesivo contra los derechos laborales de los trabajadores, situación que se agrava más con el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR, que está permitiendo el despido injustificado de los trabajadores part time sin brindarles protección estatal alguna, ni una indemnización correspondiente.
3. En cuanto al criterio jurisprudencial seguido en los procesos de despido arbitrario de trabajadores a tiempo parcial, se ha podido determinar que lo que se ha establecido en sus contratos en cuanto a un periodo determinado de horas de jornada laboral, dista mucho de la realidad, lo que lleva a la desnaturalización de los mismos, ante medios probatorios que acrediten jornadas superiores a las cuatro horas, no obstante, el problema persistiría en los trabajadores que no cuentan con medios para acreditar sus demandas, o que deciden no realizar las mismas, por falta de recursos, situación a la que el Estado no se encuentra brindando una respuesta efectiva.

RECOMENDACIONES

1. A manera de recomendación para los investigadores que deseen continuar con el presente trabajo, destacar la importancia de profundizar el análisis de un derecho tan trascendental como lo es la estabilidad laboral de un individuo, en cuanto ello va a permitir su crecimiento y desarrollo personal, el de su familia y la sociedad en general, en tal sentido, no debería ser limitado dicho derecho a la duración de una jornada laboral, por lo que se debe seguir investigando y buscando una propuesta efectiva que brinde una completa protección a los trabajadores a tiempo parcial frente al despido arbitrario. Se sugiere para ello, que se mantenga el investigador actualizado con las piezas jurisprudenciales que pueda emitir tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional en la materia, o alguna modificación legislativa que pretenda suplir la deficiencia normativa presente en el artículo 22 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, recordemos que el ordenamiento laboral es de suma importancia en un Estado Social Democrático de Derecho y en países como el nuestro, hay mucho camino por recorrer y muchas brechas laborales que cerrar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso Garcia, M. (1975). *Curso de derecho del Trabajo*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
2. Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pocílico S.A.C.
3. Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris.
4. Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política Colombiana*.
5. Baldino Mayer, Nicolás & Romero Basurco, David Gustavo. (julio-diciembre de 2020). La pensión de alimentos en la normativa peruana : Una visión desde el análisis económico del derecho. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 12(14), 353-387. doi:<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/81>
6. Benavides Vásquez, J. (2020). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bi>
7. Briones Cueva, Silvio David & Sánchez Mendoza, Carolayn Lizbeth. (2021). *PRINCIPIOS JURÍDICOS QUE SUSTENTAN LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL RÉGIMEN RIVADO PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS LABORES DE CTS Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO*. TESIS, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO, Cajamarca.
8. Carrillo Calle, M. (2001). *La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
9. Chinchay Reyes, M. A. (2020). *Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral D.L. 728 y su reglamento D.S. n.º 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial*. Tesis , Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de

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

10. *Código de Trabajo de Chile*. (1994). Santiago de Chile.
11. *Código Sustantivo de Trabajo*. (s.f.). Colombia.
12. Congreso de la República del Perú. (1984). *Código Civil Peruano*. Lima: El Peruano.
13. Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: El Peruano.
14. Congreso de la República del Perú. (1996). *Decreto Supremo n.º 001-96-TR*. Lima: El Peruano.
15. Congreso de la República del Perú. (1997). *Decreto Legislativo n.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: El Peruano.
16. Congreso de la República del Perú. (1997). *Decreto Supremo n.º 003}-97-TR - Ley de Formación y Promoción Laboral*. Lima: El Peruano - Diario Oficial.
17. *Constitución Española*. (1978). Boletín Oficial del Estado.
18. *Constitución Política Chilena*. (1980). Santiago: Diario Oficial de la República de Chile.
19. FRANCO GARCÍA, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
20. OIT, O. I. (s.f.). Obtenido de OIT/CENFOTUR: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157#:~:text=Acuerdo%20legalmente%20vinculante%20entre%20un,cada%20una%20de%20las%20partes>
21. Oliva Castro, M. (2020). *EL contrato a tiempo parcial en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. *RD-1131-2002*. (2002). Madrid, España.

23. *RD-Ley 32/2021*. (2021). Madrid, España: Boletín Oficial de la República.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 59-2022-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: **Yoselin Sejeilen Carrasco More.**

Siendo las 10:00 a.m. del día jueves 10 de noviembre del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “ ***El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR como límite al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial***”, designados por Decreto N° 207-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

La tesis fue asesorada por Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ, nombrada por Decreto N°207-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°245-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 26 de octubre del 2022.

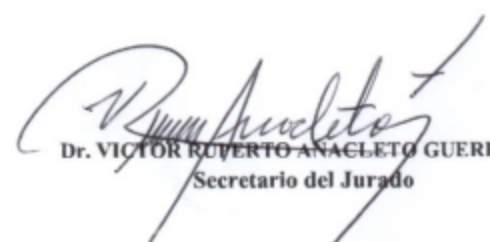
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Yoselin Sejeilen Carrasco More** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 17.50 (Diecisiete y 00/50) en la escala vigesimal, mención de BUENO.**

Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de **ABOGADA**, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 11:06 a.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link: https://drive.google.com/file/d/1HRY3MJOD9zQ0EUfoIU1UCIWUvB4nkdHh/view?usp=share_link

Lambayeque, jueves 10 de noviembre del 2022

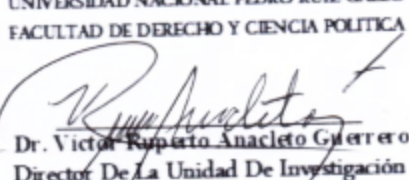

Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado


Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

Certificación: *El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 59-2022-UI-FDCP correspondiente a Yoselin Sejeilen Carrasco More, evento que se ha realizado de manera virtual el día jueves 10 de noviembre del 2022 y aparece registrada en el archivo correspondiente.*

Lambayeque, 21 de diciembre del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Dr. Victor Ruperto Anacleto Guerrero
Director De La Unidad De Investigación

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ, Asesor de Tesis de Bach. Yoselin Sejeilen Carrasco More, titulada ***“El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR como límite al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial”***, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 17%(DIECISIETE %) verificable en el reporte de similitud del programa TURNITIN.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 16 de agosto del 2022



Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ
D.N.I. 06015835
ASESOR

El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR como límite al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	2%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
3	tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	idoc.pub Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%



Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ
D.N.I. 06015835
ASESOR

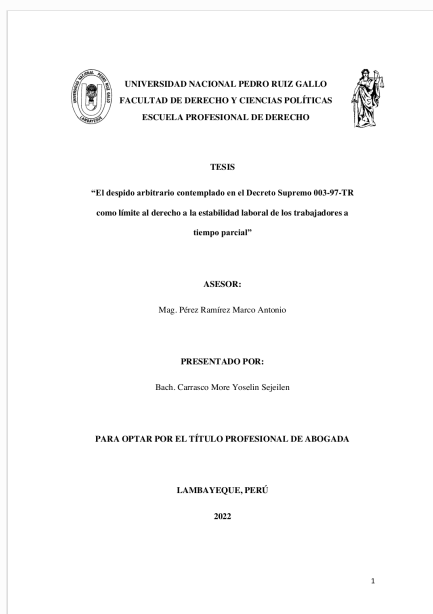


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Yoselin Sejeilen Carrasco More
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS
Título de la entrega: El despido arbitrario contemplado en el Decreto Supremo 0...
Nombre del archivo: TESIS_-_YOSELIN_CARRASCO_MORE.docx
Tamaño del archivo: 106.26K
Total páginas: 70
Total de palabras: 16,201
Total de caracteres: 86,890
Fecha de entrega: 15-jun.-2022 07:58p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1857613069



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ
D.N.I. 06015835
ASESOR