

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Programa de estudio de Derecho



## **TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

---

**“La Desprotección de la Legislación Peruana Contra el Despido Arbitrario  
de los Trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023”**

---

### **ÁREA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

### **AUTORA:**

Br. Claudia Cristina Gutiérrez Muñoz

### **JURADO EVALUADOR:**

Presidente: José Rodríguez Viera

Secretario: Luisa Grados Mesías

Vocal: Josué Armando Díaz Alva

### **ASESOR:**

Carlos Jesús Alza Collantes

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7006-3176>

**Trujillo-Perú  
2023**

**Fecha de Sustentación: 2023/12/21**

# “La Desprotección de la Legislación Peruana Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023”

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>1</b> %	<b>1</b> %	<b>1</b> %	<b>1</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>doku.pub</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>2</b>	<b>www.scielo.org.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

## Declaración de Originalidad

Yo, Carlos Jesús Alza Collantes, docente del Programa de Estudio de Derecho, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “LA DESPROTECCIÓN DE LA LEGISLACIÓN PERUANA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, AÑO 2023”, autora Claudia Cristina Gutiérrez Muñoz, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 1%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (22 de Febrero del 2024)
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 22 de Febrero de 2024

Alza Collantes, Carlos Jesús  
DNI: 45393639  
Código ORCID: 0000-0002-7006-3176  
Firma:



Gutiérrez Muñoz, Claudia Cristina  
DNI:70751306  
Firma:



## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis, con mucho cariño, a mis papás que me brindaron lo mejor que se pueda dar en esta vida que es una carrera y mucho amor, a mis hermanos que siempre me apoyan, a Leonardo que es una persona importante para mí, me brinda un soporte emocional y que nunca me ha permitido darme por vencida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia, a Dios y a todos aquellos que siempre me apoyan en todas mis decisiones, en especial agradezco y dedico esta tesis a mí, por mi perseverancia y por siempre trazarme metas y buscar dar lo mejor en todo lo que me propongo, esforzarme y no dejarme vencer ante nada.

## **Resumen**

En el presente trabajo, se ha tomado como problemática, a la forma en la que la legislación peruana desprotege a las personas que laboran bajo el contrato de tiempo parcial, y como es que ello ha llegado a generar que los trabajadores que laboran bajo este régimen se encuentren desamparados.

Se ha tenido como objetivo general, determinar la medida en la que afectaría la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario a los trabajadores part-time a poder contar con una estabilidad laboral. Al no contar con esta protección, estos trabajadores quedan susceptibles a que en cualquier momento los puedan despedir sin justificación o causa alguna y sin recibir alguna indemnización o la reposición a su puesto de trabajo como sería en el caso de un trabajador de modalidad de tiempo completo

Asimismo, se verá cuáles, cómo y contra que protegen las leyes que se encargan de regular todo respecto al trabajo de tiempo parcial, y como es que muchas veces las empresas han buscado la forma de aprovecharse de ciertos vacíos de las leyes para poder explotar laboralmente a quienes se encuentran bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, además se ha desarrollado, cómo es que ha surgido este tipo de contrato y también se ha venido definiendo al trabajo a medio tiempo, en que consiste y cuáles son los beneficios que se les otorgan, cuáles son las consecuencias que trae consigo esa escasa definición legal de este tipo de relación laboral.

**Palabras claves:** Despido arbitrario, Legislación Peruana, trabajador de tiempo parcial, contrato

## **Abstract**

In this work, the way in which Peruvian legislation fails to protect people who work under part-time contracts has been taken as problematic, and how this has led to the workers who work under this regime being left defenseless.

The general objective has been to determine to what extent the lack of protection in Peruvian legislation against the arbitrary dismissal of part-time workers would affect their ability to have job stability. By not having this protection, these workers are susceptible to being fired at any time without justification or cause and without receiving any compensation or reinstatement to their job as would be the case of a full-time worker.

Likewise, we will see what, how and what the laws that are responsible for regulating everything related to part-time work protect, and how companies have often looked for ways to take advantage of certain legal loopholes to be able to exploit the work to those who are under the part-time contract modality, it has also been developed, how this type of contract has emerged and part-time work has also been defined, what it consists of and what benefits are offered to them subsidy, what are the consequences of this poor legal definition of this type of employment relationship.

**Keywords:** Arbitrary dismissal, Peruvian Legislation, part-time worker, contract

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Según lo estipulado en el "Reglamento de Grados y Títulos" de la Universidad Privada Antenor Orrego y con la finalidad de obtener mi título académico profesional de abogada, presento ante ustedes la tesis bajo el título: "La Desprotección de la Legislación Peruana Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023". Con esta investigación, se busca determinar la manera en cómo la desprotección de la legislación peruana respecto al despido arbitrario afecta a los trabajadores a tiempo parciales. Por último, espero que el presente trabajo no solo sirva para la obtención de mi título académico, sino que también cumpla con el objetivo de servir como un aporte a tomar en cuenta para la modificación de desprotección de los trabajadores de tiempo parcial y que sea utilizada para otros fines de investigación.

# **Índice**

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
<b>PRESENTACION .....</b>	<b>vi</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. El problema.....</b>	<b>1</b>
1.1.1. Realidad problemática.....	1
<b>1.2. Enunciado del problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Justificación.....</b>	<b>4</b>
1.3.1. Justificación teórica .....	4
1.3.2. Justificación jurídica .....	4
1.3.3. Justificación social.....	4
<b>1.4. Objetivos .....</b>	<b>5</b>
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO DEREFERENCIA .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Antecedentes .....</b>	<b>6</b>
1.1. Internacional .....	6
1.2. Nacional .....	7
1.3. Regional .....	8
1.4. Local.....	9
1.5. Institucional .....	9
<b>Subcapítulo I .....</b>	<b>11</b>
<b>Marco teórico .....</b>	<b>11</b>
<b>2. La legislación peruana y su protección contra el despido arbitrario .....</b>	<b>11</b>
2.1. La Constitución Política del Perú y el despido arbitrario.....	12
2.2. Derechos de los trabajadores.....	12
2.2.1. Derecho del trabajo .....	13
2.2.2. Derechos sindicales .....	13
2.2.3. Protección contra el despido arbitrario .....	14
2.2.4. Igualdad salarial.....	15

2.2.5.	Estabilidad Laboral.....	16
2.3.	Principios .....	17
2.3.1.	Principio de irretroactividad laboral.....	18
2.3.2.	Principio de igualdad y no discriminación.....	19
2.3.3.	La equiparación y proporcionalidad.....	21
2.3.4.	Principio de continuidad Laboral .....	23
2.3.5.	Principio protector.....	24
2.3.6.	El principio de la primacía de la realidad .....	26
2.4.	Mecanismos de defensa contra el despido arbitrario .....	27
2.4.1.	Reinstalación .....	27
2.4.2.	Indemnización.....	31
2.4.3.	Recursos Administrativos .....	33
2.4.4.	Mediación.....	34
2.5.	El despido .....	36
2.5.1.	Procedimiento adecuado para el despido .....	36
2.5.2.	Plazo para interponer el despido arbitrario .....	41
2.5.3.	Causa Justa de Despido .....	42
2.6.	Elementos del despido.....	51
2.6.1.	Acto unilateral.....	51
2.6.2.	Receptivo .....	53
2.7.	TIPOS DE DESPIDOS .....	53
2.7.1.	Despido Justificado.....	53
2.7.2.	Despido Nulo .....	54
2.7.3.	Despido Indirecto .....	56
2.7.4.	Despido Fraudulento.....	57
2.7.5.	Despido Arbitrario .....	58
3.	Una regulación del contrato a tiempo parcial .....	59
4.	La Legislación Comparada .....	60
4.1.	El despido arbitrario en el derecho comparado .....	60
4.1.1.	En el derecho español.....	60
4.1.2.	Derecho Colombiano.....	61
4.1.3.	Derecho Estadounidense.....	62
4.1.4.	Derecho francés.....	63
4.2.	Las normas internacionales y el despido arbitrario .....	64
4.2.1.	Convenio 158 OIT .....	64
4.2.2.	Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales	

4.2.3. El Protocolo de San Salvador .....	66
<b>SUBCAPÍTULO II</b> .....	68
<b>5. Conceptualización</b> .....	68
5.1. Contrato de trabajo.....	68
5.1.1. Definición .....	68
5.1.2. Características.....	69
5.2. Contrato de tiempo parcial.....	73
5.2.1. Definición .....	73
5.2.2. Características.....	73
<b>6. Tipos de contrato</b> .....	76
6.1. Contrato indefinido.....	76
6.2. Contrato fijo .....	77
<b>7. Sistema de hipótesis</b> .....	78
7.1. Hipótesis .....	78
7.1.1. Variables .....	78
<b>CAPITULO III</b> .....	79
<b>METODOLOGICO</b> .....	79
<b>1. Tipo de investigación</b> .....	79
1.1. De acuerdo a la orientación o finalidad.....	79
1.2. De acuerdo a la técnica de contrastación .....	79
<b>2. Población</b> .....	80
<b>3. Muestra</b> .....	80
<b>4. Materiales y métodos</b> .....	80
4.1. Material.....	80
4.2. Métodos.....	80
4.2.1. Método deductivo .....	80
4.2.2. Método analítico .....	81
4.2.3. Método comparativo.....	81
4.3. Diseño de contrastación .....	81
4.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	82
4.3.2. Procesamiento y análisis de datos.....	82
<b>CAPITULO IV</b> .....	84
<b>1. Resultados</b> .....	84
<b>2. Discusión de los resultados</b> .....	88
<b>CAPITULO V</b> .....	92

<b>1. Conclusiones</b> .....	92
<b>2. Recomendaciones</b> .....	93
<b>3. Referencias bibliográficas</b> .....	94
<b>4. Anexos</b> .....	97

## **CAPITULO I**

### **1. Introducción**

#### **1.1. El problema**

##### **1.1.1. Realidad problemática**

Si bien es cierto, en Perú los trabajadores del régimen privado cuentan con beneficios sociales como la protección del despido arbitrio, también se les brinda un seguro de salud, vacaciones, entre otros beneficios, pero hay un sector que se ven excluidos de estos beneficios, los trabajadores a tiempo parcial, no cuentan con protección contra el despido arbitrario y es a raíz del vacío legal que las empresas se aprovechan causando una inestabilidad laboral al trabajador, y volviéndolos vulnerables al despido sin razón justificada alguna, por lo cual es fundamental y es obligación de las leyes proteger al sujeto más vulnerable de una relación laboral, lo cual no estaría ocurriendo en el caso de la protección contra el despido arbitrario contra los trabajadores también conocidos como part-time.

La protección de los trabajadores de tiempo parcial en Perú, en línea con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo, es un tema de gran importancia. La OIT aboga por la justicia laboral y la seguridad en el empleo, garantizando que los trabajadores, sin importar su modalidad de empleo, estén protegidos contra el despido arbitrario y entre sus disposiciones ha establecido los derechos y beneficios con los que debe contar los trabajadores a tiempo parcial y es en su artículo 4 como primordial establece que los trabajadores de tiempo parcial gozan de los mismos derechos de los trabajadores a tiempo completo (OIT, 1994). Pese a ello y a que no existe normativa que regule claramente la protección del despido arbitrario a trabajadores de tiempo parcial las empresas seguirán vulnerando ese derecho.

Mientras tanto, en Perú, como tal, la Ley que se encuentra encargada de su regulación, en nuestro países, es la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral (1997), está la describe en su tercer párrafo del artículo 4, haciendo una pequeña y fugas mención que dicta de que se podría realizar esta

celebración por escrito sin tener alguna limitación, esta es una causa por la cual se inician los problemas con este tipo de contrato ya que es muy limitada la definición. Entre otras normas que regulan este tipo de contrato, podemos encontrar que la Ley de Fomento de Empleo (1991). La Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus abreviaciones OIT, en su convenio N° 175, convenio que no se encuentra ratificado por la legislación, hace una definición, más extensa a la hecha por la ley antes mencionada, del contrato part time.

Según Ferro Delgado (2019): Cuando se habla sobre trabajo a tiempo parcial se refiere a toda aquella actividad que debe ejecutarse en una jornada reducida, esto es menor al máximo legal o a la jornada ordinaria vigente a la empresa, sin perjuicio de que nuestro ordenamiento ha establecido que la jornada debe alcanzar un mínimo de cuatro horas para gozar de determinados beneficios laborales.

Entre las causas que originan esta desprotección, se encuentra la falta de regulaciones específicas en la legislación laboral peruana que aborden de manera adecuada esta modalidad de empleo. A diferencia de otros países que pueden contar con leyes más detalladas sobre el despido arbitrario, en Perú la ley laboral no establece disposiciones específicas para proteger a los trabajadores de tiempo parcial en este aspecto.

La ausencia de regulaciones claras en este ámbito crea un vacío legal que deja a los trabajadores de tiempo parcial en una situación de vulnerabilidad. Los empleadores pueden aprovechar esta falta de claridad para tomar decisiones arbitrarias de despido sin temor a consecuencias legales significativas. Además, la falta de una definición precisa de "despido arbitrario" en la legislación laboral peruana dificulta aún más la protección de los derechos de los trabajadores de tiempo parcial. Sin una definición clara, se vuelve complicado para los trabajadores demostrar que han sido despedidos de manera injusta.

Según Neves Mujica (2016), Lo cierto es que, más allá de que el ordenamiento laboral no los margine de algunos derechos, los trabajadores atípicos comúnmente se autoexcluyen, por su situación de especial debilidad, configurándose un empleo precario en su caso.

Si este problema continúa, se desencadenarían una serie de consecuencias perjudiciales tanto a nivel individual como a nivel sociopolítico y económico, como:

**Inseguridad Laboral Persistente:** Los trabajadores de tiempo parcial continuarían experimentando una inseguridad laboral constante. La posibilidad de ser despedidos sin justificación podría afectar su bienestar emocional y financiero, generando estrés y ansiedad. Esto socavaría la calidad de vida de estos trabajadores y sus familias.

**Desincentivo para el Empleo a Tiempo Parcial:** La falta de podría desalentar a las personas a buscar empleos a tiempo parcial, limitando sus opciones laborales y oportunidades de desarrollo. Esto afectaría especialmente a estudiantes, padres solteros y aquellos que buscan un equilibrio entre el trabajo y otras responsabilidades.

**Incremento de la Informalidad:** Los empleadores podrían optar por mantener a los trabajadores en condiciones laborales informales para evitar costos adicionales y regulaciones. Esto contribuiría al problema crónico de la informalidad laboral en Perú, lo que a su vez socavaría la recaudación de impuestos y debilitaría los sistemas de seguridad social.

**Obstáculos para el Desarrollo Económico:** La falta de protección laboral también podría obstaculizar el desarrollo económico sostenible. Los trabajadores preocupados por su seguridad laboral podrían ser menos productivos y menos propensos a invertir en su educación y habilidades.

En resumen, no abordar la desprotección del despido arbitrario en los trabajadores de tiempo parcial en Perú tendría efectos perjudiciales en términos de bienestar individual, informalidad laboral, desigualdad

económica, confianza en las instituciones y desarrollo económico. Resolver esta cuestión es esencial para crear un entorno laboral más equitativo y seguro para todos los trabajadores en el país.

## **1.2. Enunciado del problema**

- ¿De qué manera la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de medio tiempo?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación teórica**

Este proyecto estaría aportando importante información al derecho laboral, se realiza una investigación profunda hacia la definición que ha plasmado la legislación peruana sobre el trabajo de tiempo parcial. La investigación busca brindar nuevos aportes a lo que ya se tiene sobre este tipo de contrato y como este podría afectar al trabajador de tiempo parcial.

### **1.3.2. Justificación jurídica**

Sobre la justificación jurídica, luego de un análisis de las diferentes normas que buscan complementar la forma de desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario al trabajo de tiempo parcial, se buscara plasmar como se ve afectado el derecho que buscar proteger contra lo que se conoce como el despido arbitrario y se plantea la propuesta de una modificatoria de esta norma para que quienes trabajan a tiempo parcial tengan todos los beneficios que se les brinda a los trabajadores, según lo establecido por la constitución.

### **1.3.3. Justificación social**

Podemos definir como los aportes de los trabajos de investigación de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras.

(Moreno Galindo, 2021). Este trabajo tendría una justificación social debida porque la información reunida para su elaboración podría servir para la elaboración de una Ley que regule la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de tiempo parcial.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

- Determinar la medida que la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial
- Estudiar la protección adecuada al despido arbitrario de los trabajadores de tiempo parcial.
- Determinar la necesidad de regular el despido arbitrario de los trabajadores de tiempo parcial en la legislación peruana

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO DEREFERENCIA**

#### **1. Antecedentes**

##### **1.1. Internacional**

Según Castillo ( 2011), en la tesis "Contrato a Tiempo Parcial" y su contradicción jurídica en la legislación laboral ecuatoriana propuesta de reforma, buscando adquirir su título de abogado en la Universidad Nacional de Loja.

El Art. 82 del Código de Trabajo de Ecuador ha permitido que se pueda remunerar en forma diaria, al igual que de forma semanales y parciales, pero tiene una consecuencia, que será que no podrá contener un contrato normalizado que sea de fomento del empleo y que pueda brindar la estabilidad laboral y que logre generar empleos precarios creándose una serie de contradicciones del Art. Trecientos veintiséis, numerales uno y dos de la Constitución de la República del Ecuador.

El autor concluyo que el trabajo parcial llega a generar inestabilidad laboral, que también crea una contradicción con el Mandato Constituyente Nro. 8, el cual busca eliminar y prohibir que se contrate por horas.

Este trabajo se relaciona con la tesis en curso, ya que plasma, que en Ecuador tampoco existe una regulación clara de lo que es y en que consiste el trabajo a tiempo parcial, siendo que hasta existen contradicciones en los reglamentos que regulan esta modalidad de trabajo, produciéndose una vulneración de los principios que se brindan para tener estabilidad laboral y derecho a una libre asociación, al igual que en Perú, con las normas que se encargan de regular esta modalidad de contrato y como ellas no protegen al trabajador.

## 1.2. Nacional

Esta tesis le pertenece al Br. Quispe (2016), “Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”, buscando adquirir su título de abogado en la Universidad Andina del Cusco.

La disciplina nacional al contrato de trabajo de tiempo parcial le da la categoría de part-time y es por eso que se identificó que el conflicto se originó por los dispositivos legales que ha brindado el legislador y el otro problema que encontró el autor fue una laguna técnica en la normativa.

Esta investigación se relaciona con la tesis en curso ya que desarrolla como problemática de la existencia de la laguna y algunos errores del texto normativo en el régimen laboral a medio tiempo en la legislación peruana, según lo expresado por el autor, la doctrina en el ámbito laboral señala que el contrato laboral de medio tiempo en Perú es deficiente e ineficiente, resultando su hipótesis que al aplicar la jornada parcial de trabajo, no está debidamente regulado en el Perú. El autor concluyo que en Perú su legislación laboral definición ineficiente del contrato de medio tiempo y también plantea la existencia un problema de ambigüedad.

Según Br. Chinchay, (2020) “Análisis normativo a la LPCL D.L N° 728 y el reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial”, buscando adquirir su título de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Tomando en consideración en su trabajo analizar la Ley y después poder llegar a concluir si es que sería pertinente realizar algunas modificaciones con las cuales se puedan reconocer el beneficio de CTS y brindar protección del despido arbitrario.

Dicha investigación se relaciona con la tesis en curso ya que lo que busca desarrollar es si la ley se encuentra correctamente regulada y si es que protege los beneficios de los trabajadores, y al realizar el análisis de la ley el autor pudo concluir que la norma que rige al trabajo de tiempo parcial en la legislación peruana no reconoce de forma adecuada a los derechos y beneficios laborales los cuales sí reconoce el régimen laboral ordinario, el autor concluye que la normativa produce una desprotección al trabajador al despido arbitrario, el autor hace mención de que existen errores interpretativos, mala redacción de las normas y se encuentran redactadas restrictivamente.

### **1.3. Regional**

La tesis de Benavides (2020) “La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, buscando adquirir su título de abogada en la Universidad Cesar Vallejo, en Trujillo.

Busco brindar un sustento jurídico para que se considere la reposición podría llegar a ser una adecuada protección frente al despido lesivo para quienes laboran medio tiempo en Perú y esto es producto de que en la legislación no se encuentra comprendida una tutela jurídica en los momentos que se despide a los trabajadores de esta modalidad.

Esta investigación se relaciona a la tesis en curso, ya que de lo que trata la investigación del autor es dar una protección al trabajador contra el despido debido a que la legislación no se las brinda a los trabajadores de tiempo parcial. El trabajo del autor tiene dos puntos fundamentales, el primero es la deficiencia de la regulación de la protección contra el despido en el ordenamiento jurídico de Perú y el otro es el derecho a tener estabilidad laboral, el autor llega a concluir que si se debería implementar la reposición como medida de protección y que esta protección no se debe condicionar a que deba existir una determinada jornada laboral.

#### **1.4. Local**

La tesis de Herrera (2020) “Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú”, buscando adquirir su título de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, en Trujillo.

Concluyó que los derechos laborales reconocidos a quienes trabajan a tiempo parcial en el Perú es la RMV, asignación familiar, las gratificaciones, sus utilidades, descanso semanal y por feriados, seguro de salud y pensiones, al igual que ciertos derechos colectivos, pero no se les reconocen derechos como las vacaciones, no se les brinda alguna protección para evitar el despido arbitrario, al igual que el CTS, a diferencia, en el derecho comparado y convenios en estudio determinan que se les debería brindar todos los derechos al igual que a un trabajador a tiempo completo.

Esta investigación se relaciona a la tesis en curso ya que esta investigación lo que hace es comprobar una vez más que existe una deficiente regulación de la contratación de medio tiempo en la legislación peruana, se puede resaltar que no se les brinda el derecho vacacional a estos trabajadores, mientras que la tesis en curso también demuestra que no se les brinda otros derechos a los trabajadores de esta modalidad.

#### **1.5. Institucional**

La tesis de Galarreta (2019), “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”, con la cual buscó obtener su título de abogado en la Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo.

Concluyo que una definición adecuada para el contrato de medio tiempo podría ser la que determina un contrato de trabajo de horario reducido frente a los de tiempo completo de las otras personas que laboran bajo otra modalidad de trabajo la que conlleva a una reducción

remunerativa proporcional. Se han presentado trabas, como la Resolución Ministerial 91-92-tr, que aclara que la RMV lo podrá percibir cualquier trabajador que llegue a superar la jornada de cuatro horas diarias o lo que vendría a ser la equivalente semanal.

Esta investigación tiene relación con la tesis en curso ya que como bien lo describe el autor existe una definición muy escasa y que da desprotección a las normativas que rigen esta modalidad de trabajo y más aún a comparación con un trabajador de tiempo completo, y se encuentra bien planteada la idea de una nueva implementación de una adecuada conceptualización del contrato a medio tiempo, que refuerza la tesis en curso ya que como también se trata de probar la desprotección debido definición escasa del contrato de tiempo parcial, lo cual provoca la desprotección de estos trabajadores bajo esta modalidad.

## **Subcapítulo I**

### **Marco teórico**

#### **2. La legislación peruana y su protección contra el despido arbitrario**

En la legislación peruana existe la ley que regula la protección del trabajador contra el despido arbitrario, establecida en LPCL D.L N° 728 en su artículo 22º: 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.(LPCL, 1997)

La causa justa, se refiere a una razón legalmente válida y fundamentada por la cual un empleador puede tomar acciones como el despido o la terminación del contrato de trabajo. Esta causa debe estar respaldada por motivos legítimos y específicos establecidos en la legislación laboral peruana.

Algunas causas justas comunes incluyen el incumplimiento grave de deberes laborales por parte del empleado, la conducta indebida en el lugar de trabajo, bajo rendimiento, desobediencia a instrucciones legítimas, entre otras. También puede incluir situaciones de reestructuración empresarial o dificultades financieras que requieran una reducción de personal.

Es importante destacar que la causa justa se debe establecer de manera clara y objetiva, y el empleador debe seguir procedimientos adecuados y legales al tomar acciones basadas en esta causa.

Además, los empleados despedidos injustamente pueden recurrir a instancias legales para impugnar la terminación de su empleo y buscar reparación. Por lo tanto, es fundamental que los contratistas actúen de manera ética y en conformidad con las leyes laborales peruanas al invocar una causa justa.

Con dicho planteamiento de Ley de acuerdo a la protección contra despido arbitrario se estaría excluyendo a los trabajadores de tiempo parcial y quedando vulnerables ante el despido arbitrario ya que se establece que protege a quien labore más de cuatro horas diarias, sin establecer qué pasaría con los trabajadores que laboran en una menor jornada

## **2.1. La Constitución Política del Perú y el despido arbitrario**

La Constitución Política del Perú, en el artículo 27 establece: la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (CPP, 1993)

La Constitución aborda el tema del despido arbitrario como un asunto fundamental en el ámbito laboral, reconociendo y protegiendo el derecho a la estabilidad en el empleo. Por lo cual, se entiende que no existiría distinción alguna, y se debería brindar estabilidad laboral a todos los trabajadores sin distinción de horas de trabajo o régimen en el cual se encuentren laborando, y al ser la norma suprema, ninguna otro Ley o decreto debería ser contraria a lo establecido por el mandato constitucional, pero no se cumple con lo establecido y se deja desprotegido a los trabajadores de tiempo parcial

## **2.2. Derechos de los trabajadores**

Los derechos de los trabajadores son un conjunto de garantías y protecciones otorgadas a los empleados por las leyes y regulaciones laborales, tienen como objetivo salvaguardar los intereses y el bienestar del trabajador, asegurando condiciones de trabajo justas y equitativas.

### **2.2.1. Derecho del trabajo**

Se podría indicar que este derecho hace referencia a que todos tenemos derecho a contar con un trabajo porque es importante para la realización de la persona.

La Constitución en el art. 22, reconoce el derecho al trabajo: “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (CPP, 1993)

Es la actividad necesaria para que el ser humano pueda satisfacer sus necesidades tanto personal y familiar para una vida digna, y necesita que se demuestre sus capacidades. El trabajo es una de las prioridades del Estado, debido a que la constitucion indica una debida proteccion al derecho a acceder a un puesto de trabajo.

### **2.2.2. Derechos sindicales**

Los derechos sindicales en el ámbito laboral peruano representan un conjunto de prerrogativas fundamentales que buscan asegurar la libertad, participación y protección de los trabajadores a través de la formación y participación en sindicatos. Estos derechos son esenciales para equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, permitiendo la defensa colectiva de sus intereses y la negociación de condiciones laborales justas.

Este derecho permite a los trabajadores asociarse libremente para la defensa de sus intereses comunes, sin intervención ni interferencia indebida por parte de los empleadores o autoridades. La libertad sindical también incluye la posibilidad de crear y afiliarse a sindicatos, así como participar en actividades sindicales sin temor a represalias.

Es relevante destacar que estos derechos sindicales no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen al fortalecimiento de las relaciones laborales y a la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo. Además, los sindicatos desempeñan un papel importante en la promoción de la seguridad y salud laboral, así como en la defensa de derechos específicos, como la igualdad de género y la protección contra el acoso laboral.

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador (Toyama Miyagusuku, 2015)

### **2.2.3. Protección contra el despido arbitrario**

La protección contra el despido arbitrario en Perú, se basa en la idea de brindar estabilidad y seguridad laboral a los trabajadores, evitando que sean despedidos sin una justificación válida, hace referencia a las medidas legales establecidas para evitar que los empleadores despidan a los trabajadores de manera injustificada o sin causa justa. Estas disposiciones laborales buscan garantizar la estabilidad laboral y proteger los derechos de los empleados al establecer criterios claros y procedimientos adecuados que deben seguirse al tomar la decisión de despedir a un trabajador.

Una de las principales garantías contra el despido arbitrario es el principio de estabilidad laboral, que establece que los trabajadores no pueden ser despedidos de manera arbitraria o injustificada. Se prohíbe el despido sin una causa válida, y cuando un empleador decide rescindir un contrato laboral, debe

hacerlo basándose en una causal legítima prevista en la normativa laboral.

Es relevante destacar que los derechos de protección contra el despido arbitrario se aplican tanto a los trabajadores con contrato a plazo indefinido como a aquellos con contrato a plazo fijo, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos por la normativa laboral, es un derecho que debe gozar cualquier trabajador, según lo establecido la norma suprema.

#### **2.2.4. Igualdad salarial**

El derecho a igualdad salarial implica que a trabajadores que desempeñan funciones equivalentes, independientemente de su género u otras características, se les debe remunerar de manera justa y equitativa. Esta igualdad no solo se refiere al salario base, sino que también abarca beneficios, bonificaciones y cualquier otro componente de la remuneración. Esto implica eliminar las disparidades salariales injustificadas y promover un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

Si bien el derecho a la igualdad salarial puede estar consagrado en los contratos laborales, la realidad de las prácticas salariales debe ser coherente con los principios de equidad y no discriminación, este derecho promueve la transparencia salarial, exigiendo que las empresas informen a sus trabajadores sobre la estructura de remuneraciones y los criterios utilizados para determinarlas.

Además, los mecanismos de aplicación de la igualdad salarial también incluyen la posibilidad de presentar denuncias y reclamos ante las autoridades laborales en caso de discriminación salarial. Las empresas que incumplen con las

disposiciones relacionadas con la igualdad salarial pueden enfrentar sanciones y ser requeridas para corregir las disparidades salariales.

### **2.2.5. Estabilidad Laboral**

Se refiere a la seguridad y certeza que tiene un trabajador respecto a la continuidad de su empleo en condiciones regulares, sin estar sujeto a despidos arbitrarios o injustificados, garantiza a los trabajadores seguridad y continuidad en su empleo, protegiéndolos contra despidos injustificados o arbitrarios. Este concepto se apoya en un entramado legal diseñado para equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados, asegurando que las terminaciones de contrato estén basadas en justificaciones válidas y proporcionando medidas de protección en caso de despidos injustificados.

Los contratos de trabajo son la base de la relación entre el empleador y el empleado, estableciendo claramente los términos y condiciones de empleo. En el marco legal peruano, existen diferentes tipos de contratos, entre ellos el contrato a plazo fijo y el contrato indefinido. Cada uno de estos contratos lleva consigo implicaciones específicas en cuanto a la duración de la relación laboral y, por ende, a la estabilidad del empleo.

La prohibición del despido arbitrario es esencial para proteger a los empleados de la incertidumbre y la vulnerabilidad asociadas con la pérdida de empleo sin justificación.

La participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales también desempeña un papel crucial en la estabilidad laboral en Perú. Se fomenta la formación de comités de empresa y la creación de

organizaciones sindicales que permitan a los empleados expresar sus inquietudes, negociar condiciones laborales y participar en decisiones importantes. Este enfoque democrático contribuye a un equilibrio más justo entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

La estabilidad laboral, sin embargo, no se limita únicamente a la continuidad del empleo, sino que abarca condiciones de trabajo dignas y respetuosas. La legislación peruana establece estándares para la seguridad y salud ocupacional, protegiendo a los trabajadores de entornos laborales peligrosos o insalubres. Además, se regulan aspectos como las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones para garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

En conclusión, la estabilidad laboral en Perú se construye sobre la base de contratos laborales claros, la prohibición del despido arbitrario, la compensación en caso de despidos injustificados, y la participación activa de los trabajadores en las decisiones laborales. Este enfoque integral busca crear un entorno laboral más justo y seguro, promoviendo el bienestar y la estabilidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

### **2.3. Principios**

Los principios que protegen al trabajador en Perú se encuentran arraigados en un robusto marco legal y normativo que busca asegurar condiciones laborales justas y equitativas. La legislación peruana defiende la estabilidad laboral, prohibiendo despidos injustificados y brindando protección contra la arbitrariedad. Asimismo, se establecen estándares para garantizar ambientes de trabajo seguros, abordando la prevención de riesgos laborales. La igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación en el ámbito laboral son principios fundamentales, respaldados por normativas que velan por la diversidad y el respeto a los derechos de cada trabajador. Además,

se promueve la limitación de jornadas laborales para prevenir la explotación y garantizar el bienestar de los empleados. Entre los principios que protegen a los trabajadores, tenemos:

### **2.3.1. Principio de irretroactividad laboral**

Es una norma fundamental que establece que las leyes laborales no pueden aplicarse de manera retroactiva para afectar situaciones ya consolidadas en el pasado. En otras palabras, las disposiciones legales laborales no pueden tener efectos sobre hechos o situaciones anteriores a su promulgación.

La irretroactividad laboral implica que, una vez que una ley laboral entra en vigencia, sus disposiciones solo se aplican a partir de ese momento hacia adelante y no pueden afectar derechos ya adquiridos por los trabajadores o situaciones laborales previas. Este principio protege a empleadores y empleados de cambios imprevistos y asegura la estabilidad en las condiciones laborales.

En términos prácticos, esto significa que si se promulga una nueva ley laboral o se modifica una existente, sus disposiciones solo aplicarán a contratos celebrados después de su entrada en vigencia. Las condiciones laborales ya establecidas, como salarios, beneficios, jornadas de trabajo, entre otros, no pueden ser alteradas retroactivamente por la nueva legislación.

La irretroactividad laboral también resguarda los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de su relación laboral. Por ejemplo, si un empleado ha acumulado ciertos beneficios, como vacaciones adicionales o bonificaciones, bajo la normativa anterior, estos derechos no pueden ser eliminados o reducidos por una nueva ley aplicada retroactivamente.

Este principio no solo aplica a cambios en la legislación, sino también a decisiones administrativas o judiciales que podrían afectar situaciones laborales previas. En el ámbito de los tribunales laborales, las resoluciones que establezcan nuevos criterios o interpretaciones no pueden aplicarse retroactivamente para perjudicar a las partes involucradas.

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

El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral peruano constituye un pilar esencial que busca asegurar la equidad y justicia en el trato de los trabajadores, independientemente de sus características personales. Este principio encuentra su fundamento en la Constitución Política del Perú, específicamente en el artículo 2, que consagra el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por cualquier motivo. (CPP., 1993)

En la legislación peruana, este principio se refleja y se fortalece a través de diversas normativas específicas. La ley de Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre es un ejemplo clave que aborda la discriminación de género en el ámbito laboral. Esta ley prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, estableciendo así un marco para garantizar la igualdad de remuneración. (Ley N°28983, 2007)

Otra norma importante es La Ley General de la Persona con Discapacidad, que aborda la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad. Esta ley prohíbe la discriminación en el ámbito laboral y establece la obligación de realizar ajustes razonables en el entorno de trabajo para facilitar la inclusión de personas con discapacidad. (Ley N°29973, 2012)

El principio de igualdad y no discriminación también se relaciona con la orientación sexual e identidad de género. Aunque no hay una legislación específica en Perú que prohíba la discriminación laboral basada en estos aspectos, el principio general de igualdad consagrado en la Constitución se aplica de manera amplia. Además, diversos fallos judiciales han reconocido el derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Este principio se traduce en la práctica a través de medidas concretas que buscan eliminar las barreras discriminatorias en todas las etapas del empleo. Desde el proceso de selección hasta la promoción y las condiciones de trabajo, se busca garantizar que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades. Se prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, capacitación y demás aspectos laborales.

Un aspecto crucial es la igualdad salarial, abordada por diversas normativas. La discriminación salarial basada en género está explícitamente prohibida, y se fomenta la aplicación de salarios justos e iguales para hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor.

En el ámbito de la igualdad de oportunidades, se fomenta la implementación de políticas y prácticas que promuevan la diversidad e inclusión. Esto implica no solo cumplir con las normativas antidiscriminatorias, sino también adoptar medidas positivas que favorezcan la participación equitativa de diversos grupos en el ámbito laboral.

Asimismo a través de este principio se debe buscar y asegurar que los trabajadores de tiempo parcial como los de tiempo completo reciban un trato justo y equitativo.

A pesar de las diferencias en la jornada laboral, se busca que el empleado a tiempo parcial goce de beneficios sociales proporcionales y no sean objeto de discriminación, como estaría ocurriendo en la protección contra el despido arbitrario, al solo proteger al trabajador que labora un número determinado de horas y no proteger a todos los trabajadores sin discriminación alguna.

### **2.3.3. La equiparación y proporcionalidad**

El principio de equiparación y proporcionalidad en el ámbito laboral peruano refleja la búsqueda de justicia y equidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Este principio se fundamenta en la idea de que los trabajadores deben recibir un trato equivalente y proporcional en función de su labor y responsabilidades, independientemente de diversas características, como género, origen, orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal.

En Perú, la Constitución Política específicamente en su artículo 26, es, establece el derecho a la igualdad ante la ley, y la normativa laboral refuerza este principio, asegurando que los trabajadores sean tratados con equidad en términos de remuneración, beneficios y condiciones laborales. (CPP, 1993)

En este contexto, el principio de equiparación se manifiesta en la búsqueda de igualdad salarial y de oportunidades en el ámbito laboral.

La equiparación salarial es fundamental para garantizar que los trabajadores que desempeñan funciones equivalentes reciban una remuneración justa, independientemente de su género, origen u otras características personales. En este sentido, se busca eliminar brechas salariales injustificadas y promover la

igualdad de ingresos para trabajadores con responsabilidades y tareas similares.

La proporcionalidad, por otro lado, se refiere a la relación justa y equitativa entre el esfuerzo y la recompensa. Este principio busca asegurar que las condiciones laborales y beneficios proporcionados a los trabajadores sean proporcionales a su contribución y dedicación al trabajo. En términos prácticos, significa que no debe haber discriminación en la asignación de beneficios y oportunidades basada en criterios arbitrarios.

En relación con la jornada laboral, la proporcionalidad se manifiesta en la adecuación de los beneficios y derechos laborales a la duración y características de la jornada. Por ejemplo, si un trabajador tiene un contrato de tiempo parcial, se espera que reciba beneficios y derechos proporcionales a las horas que trabaja.

Es relevante señalar que la proporcionalidad también aborda la adaptación de los beneficios sociales a las necesidades y circunstancias individuales. Por ejemplo, en el caso de trabajadores con discapacidad, la proporcionalidad implica la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral para garantizar su plena participación y contribución.

En situaciones de despido, la proporcionalidad también juega un papel crucial. La normativa laboral peruana establece causales específicas para el despido, y este debe ser proporcional a la falta cometida. Además, se garantizan indemnizaciones y beneficios en casos de despidos injustificados para compensar de manera proporcional los daños causados al trabajador.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el principio de proporcionalidad se traduce en la implementación de medidas

proporcionadas para garantizar ambientes seguros y saludables. Se espera que los empleadores proporcionen equipos de protección, capacitación adecuada y condiciones laborales que se ajusten proporcionalmente a los riesgos asociados con cada trabajo.

#### **2.3.4. Principio de continuidad Laboral**

Este principio busca preservar la estabilidad y seguridad de los trabajadores al establecer que la relación laboral debe ser continua y sin interrupciones injustificadas.

En términos generales, la continuidad laboral implica que la relación entre un empleado y un empleador debe mantenerse de manera ininterrumpida, salvo por motivos justificados y de acuerdo con la normativa laboral. Esto abarca desde la contratación inicial hasta la eventual terminación del contrato, ya sea por decisión del empleador, del empleado o por causas ajenas a ambas partes.

La continuidad laboral también está vinculada al concepto de antigüedad, que reconoce los años de servicio de un empleado en una empresa como un factor relevante. La antigüedad puede afectar derechos como la indemnización por despido y otros beneficios laborales. Este reconocimiento busca incentivar la estabilidad en el empleo y recompensar la lealtad y la dedicación de los trabajadores, también aborda aspectos relacionados con la sucesión de empleadores.

En situaciones de cambio de titularidad de la empresa, la legislación establece la responsabilidad solidaria entre el antiguo y el nuevo empleador para garantizar que los derechos de los trabajadores se mantengan intactos durante la transición.

Además, este principio se extiende a otras áreas, como los derechos de los trabajadores en caso de huelgas o paros laborales, donde se busca proteger la continuidad de la relación laboral a pesar de situaciones de conflicto.

### **2.3.5. Principio protector**

El principio protector en el ámbito laboral peruano es una piedra angular que estructura y guía las relaciones entre empleadores y trabajadores, buscando equilibrar la asimetría de poder inherente a dicha dinámica. Este principio, arraigado en la legislación laboral del país, tiene como objetivo fundamental proteger los derechos e intereses de los trabajadores, reconociendo la desigualdad inherente en la relación empleador- trabajador y su posición más vulnerable en la relación laboral.

En el marco de la Constitución Política del Perú, el artículo 23 consagra el derecho a la protección social, estableciendo la base constitucional para el principio protector.

En términos de condiciones laborales, el principio protector regula aspectos como la jornada laboral y la seguridad en el trabajo. Establece límites a la duración de la jornada laboral, garantizando períodos de descanso adecuados, y promueve ambientes laborales seguros y saludables. Esto se traduce en medidas concretas para prevenir la explotación laboral y proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

En el ámbito de la seguridad social, el principio protector se refleja en la implementación de sistemas que buscan garantizar la cobertura de los trabajadores en situaciones como enfermedad, maternidad, vejez y accidentes laborales. Estos

mecanismos contribuyen a la estabilidad financiera y al bienestar general de los trabajadores y sus familias.

Además, el principio protector se entrelaza con otros conceptos fundamentales, como el principio *in dubio pro operario*. Este principio establece que en caso de duda o interpretación ambigua de una norma laboral, se debe favorecer al trabajador. Es decir, ante posibles interpretaciones, se opta por aquella que sea más beneficiosa para el empleado. Esto refuerza la posición del trabajador y garantiza que la normativa se aplique en su beneficio cuando existan lagunas interpretativas.

El principio de la condición más beneficiosa es otro componente esencial. Este principio establece que, si a lo largo del tiempo un trabajador ha disfrutado de ciertas condiciones o beneficios que superan los mínimos legales, estas condiciones se consideran parte integrante del contrato de trabajo. Por lo tanto, no pueden ser modificadas de manera desfavorable para el trabajador sin su consentimiento.

Este principio protege las expectativas legítimas del trabajador en relación con las condiciones laborales.

Asimismo, el principio de la norma más favorable es un concepto crucial. Este principio sostiene que, en situaciones donde coexistan normas laborales de distintos niveles (leyes, decretos, convenios colectivos, etc.), se debe aplicar aquella que otorgue mayores beneficios al trabajador. De esta manera, se busca garantizar que los empleados reciban las mejores condiciones posibles, incluso cuando existan diversas normas aplicables.

En resumen, el principio protector en el ámbito laboral peruano se caracteriza por su enfoque integral en garantizar los derechos de los trabajadores. A través de la aplicación de principios como

in dubio pro operario, condición más beneficiosa y norma más favorable, se crea un marco legal que no solo protege al trabajador en el presente, sino que también establece bases sólidas para su bienestar y desarrollo futuro en el ámbito laboral.

### **2.3.6. El principio de la primacía de la realidad**

El principio de la primacía de la realidad en el ámbito laboral peruano es un concepto esencial que destaca la importancia de la realidad efectiva de la relación laboral por encima de las formalidades establecidas en documentos o contratos. Este principio reconoce que, aunque existan acuerdos por escrito o contratos que definan la relación entre un empleador y un trabajador, la verdadera naturaleza de esa relación debe reflejar la realidad de los hechos y no simplemente lo estipulado en la documentación.

El principio de la primacía de la realidad está intrínsecamente vinculado a la idea de que las características esenciales de una relación laboral no pueden ser alteradas por acuerdos escritos que contradigan la verdadera naturaleza del vínculo laboral.

En el contexto peruano, el principio de la primacía de la realidad es esencial para prevenir abusos y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados. Por ejemplo, aunque un contrato pueda clasificar a alguien como trabajador independiente, si en la práctica la persona está subordinada al empleador y realiza tareas de manera similar a un empleado, el principio de la primacía de la realidad prevalecerá, reconociendo la verdadera relación como una relación laboral.

Este principio busca evitar que los empleadores utilicen formas contractuales o acuerdos escritos para eludir las obligaciones y derechos establecidos en la legislación laboral. Si la realidad de

la relación laboral es diferente de lo que se refleja en la documentación, se dará prioridad a lo que realmente está ocurriendo en la práctica.

Un aspecto crucial del principio de la primacía de la realidad es su aplicación en situaciones de tercerización o subcontratación. En casos donde una empresa contrata a trabajadores a través de intermediarios o terceros, el principio de la primacía de la realidad se utiliza para determinar si existe una relación laboral directa entre el trabajador y la empresa usuaria. Si se demuestra que la relación es esencialmente directa, la empresa usuaria puede ser considerada como empleadora, lo que implica que tiene responsabilidades y obligaciones laborales hacia esos trabajadores.

Estos principios contribuyen a mantener la equidad y la justicia en el ámbito laboral peruano.

#### **2.4. Mecanismos de defensa contra el despido arbitrario**

El mecanismo de defensa contra el despido arbitrario se basa en la existencia de garantías legales como los procedimientos y acciones legales disponibles para que los trabajadores impugnen un despido injustificado por parte de sus empleadores. Estos mecanismos pueden incluir:

##### **2.4.1. Reinstalación**

Este mecanismo de defensa busca restituir al trabajador despedido injustificadamente a su posición original, restableciendo así su relación laboral y derechos. La reinstalación es respaldada por la legislación laboral peruana, que establece procedimientos específicos para la impugnación de despidos y la protección de la estabilidad laboral.

En Perú, el trabajador que considera que ha sido despedido de manera arbitraria puede iniciar acciones legales para impugnar esa decisión. La solicitud de reinstalación implica, esencialmente, buscar que se reestablezca la relación laboral en las mismas condiciones anteriores al despido. Este derecho a la reinstalación es particularmente fuerte en casos donde el despido es considerado nulo o injustificado según la normativa laboral.

Para iniciar el proceso de reinstalación, el trabajador despedido debe presentar una demanda ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir a la vía judicial, dependiendo de la situación y la gravedad del despido. En la demanda, el trabajador debe argumentar y demostrar la arbitrariedad del despido, proporcionando evidencia y detallando cómo se han vulnerado sus derechos laborales.

En caso de que la autoridad laboral o judicial determine que el despido fue injustificado, procederá a ordenar la reinstalación del trabajador en su puesto original. Esto puede incluir el restablecimiento de todas las condiciones laborales, salariales y de beneficios que el trabajador tenía antes del despido. La reinstalación tiene como objetivo reparar integralmente el perjuicio causado por el despido injustificado. Algunas características de la reinstalación son:

- **Emisión de la Orden de Reinstalación por Autoridades Laborales:** Después de evaluar la demanda y determinar la arbitrariedad del despido, las autoridades laborales emiten una orden de reinstalación al empleador. Esta orden es un documento oficial que establece que el trabajador debe ser restituido en su puesto de trabajo original, puede incluir detalles específicos sobre las todas las condiciones laborales y beneficios que tenía antes del despido que deberán ser restablecidos.

- **Garantías de no represalia:** durante la reinstalación después de un despido arbitrario son medidas destinadas a proteger al trabajador de acciones discriminatorias o punitivas por parte del empleador debido a su participación en el proceso legal y su reintegración en el puesto de trabajo. Estas garantías buscan asegurar que el trabajador pueda regresar a sus funciones laborales sin temor a represalias, discriminación o condiciones adversas. Desde el momento de la emisión de la orden de reinstalación por parte de las autoridades laborales, se incluyen disposiciones específicas que prohíben cualquier forma de represalia contra el trabajador. Esto puede abarcar desde la mantención de su puesto hasta el respeto de sus condiciones laborales previas al despido.

Durante el periodo de reinstalación, se prohíbe al empleador realizar modificaciones arbitrarias en las condiciones laborales del trabajador. Esto incluye aspectos como cambios en el salario, horario de trabajo u otras condiciones establecidas previamente. Las garantías de no represalia también pueden abarcar la confidencialidad del proceso legal. Esto implica que el empleador y cualquier otra parte involucrada deben respetar la privacidad del trabajador y abstenerse de divulgar información confidencial relacionada con el caso.

En caso de que el empleador no respete las garantías de no represalia, pueden imponerse sanciones por parte de las autoridades laborales. Estas sanciones pueden incluir multas y otras medidas destinadas a corregir la situación y proteger los derechos del trabajador.

- **Pago de salarios devengados:** Son compensaciones económicas que el trabajador tiene derecho a recibir durante el periodo en que estuvo desempleado y antes de ser reinstalado en su puesto de trabajo original. Estos pagos están diseñados para resarcir al trabajador por los salarios y beneficios que dejó de percibir debido al despido injustificado. Esto incluye el salario base y cualquier beneficio adicional que hubiera estado recibiendo regularmente.

El cálculo de los salarios devengados se realiza sobre la base del salario que el trabajador estaba recibiendo antes del despido. Se contabiliza el tiempo desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de reinstalación. Las autoridades laborales, ya sea el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial, determinarán la cantidad de salarios devengados que el empleador está obligado a pagar al trabajador. Si las autoridades laborales determinan que el trabajador tiene derecho a salarios devengados, emitirán una orden al empleador para que realice el pago correspondiente.

- **El seguimiento del cumplimiento de la sentencia:** Es un proceso esencial para asegurar que todas las condiciones y beneficios laborales se restablezcan adecuadamente, y que el trabajador reintegrado reciba el trato justo y completo según lo ordenado por las autoridades laborales. Este seguimiento implica la supervisión constante del cumplimiento por parte del empleador de las disposiciones establecidas en la orden de reinstalación. Antes del retorno efectivo al trabajo, el trabajador debe revisar minuciosamente las condiciones laborales restablecidas. Esto incluye aspectos como el

salario, horario de trabajo, beneficios adicionales, y cualquier otra condición contractual.

El seguimiento activo del cumplimiento de la sentencia puede incluir inspecciones, revisión de documentos, y entrevistas con ambas partes para evaluar el progreso y abordar cualquier problema que pueda surgir. En caso de que el empleador no cumpla con la sentencia de reinstalación, las autoridades laborales pueden imponer sanciones. Estas sanciones pueden incluir multas y otras medidas destinadas a corregir la situación y proteger los derechos del trabajador.

La reinstalación como mecanismo de defensa contra el despido arbitrario está respaldada por el principio de la primacía de la realidad. Este principio sostiene que la realidad de la relación laboral prevalece sobre las formalidades establecidas en contratos o documentos. Así, aunque un empleador pueda alegar causales legales para el despido, la realidad de la relación laboral y las circunstancias del despido son fundamentales en la evaluación de su arbitrariedad.

#### **2.4.2. Indemnización**

La indemnización, como mecanismo de defensa contra el despido arbitrario en Perú, se refiere a la compensación económica que un empleado despedido injustificadamente tiene derecho a recibir de su empleador, es una herramienta fundamental que busca compensar a los trabajadores por los perjuicios sufridos debido a la terminación injustificada de su contrato laboral.

Cuando un trabajador es despedido de manera arbitraria y no existe una causa legal justificada para la terminación de su

contrato, la normativa laboral peruana establece que tiene derecho a recibir una indemnización como compensación por los daños sufridos. La indemnización tiene como objetivo reparar económicamente al trabajador por la pérdida de su empleo y los perjuicios asociados, incluyendo salarios caídos, beneficios sociales y otros conceptos.

Se establecen ciertos criterios específicos para calcular el monto de la indemnización, considerando factores como el sueldo del trabajador, los años de servicio y las causales del despido.

El cálculo para la indemnización en caso de trabajadores que laboraron bajo la modalidad de contrato a plazo fijo es equivalente a una remuneración y media por cada mes dejado de laborar hasta la fecha en que terminaba el contrato. En el caso de los servidores con contrato a plazo indeterminado, recibirán el pago equivalente a una remuneración y media por cada año laborado, con un máximo de doce remuneraciones. (El Peruano, 2023)

Es importante señalar que la indemnización no es aplicable únicamente en situaciones de despido arbitrario; también puede ser otorgada en casos de despidos válidos bajo ciertas circunstancias específicas. Por ejemplo, si un trabajador es despedido por una causa legal, pero no se respeta el procedimiento establecido o se vulneran sus derechos, podría tener derecho a una indemnización adicional.

Además de su papel como compensación económica, la indemnización también tiene un componente disuasorio. El hecho de que los empleadores puedan enfrentar costos significativos en caso de despidos arbitrarios promueve un ambiente laboral más justo y estimula el cumplimiento de las normativas laborales.

Este mecanismo busca no solo reparar económicamente los daños sufridos, sino también disuadir a los empleadores de realizar despidos injustificados, contribuyendo así a la protección de los derechos laborales y la promoción de relaciones laborales más equitativas y justas.

### **2.4.3. Recursos Administrativos**

Los recursos administrativos, son herramientas legales que permiten a los trabajadores impugnar decisiones de los empleadores ante autoridades administrativas competentes. Estos recursos representan un paso previo a la vía judicial y ofrecen a los trabajadores una oportunidad para que una entidad administrativa revise y resuelva sobre la legalidad del despido. Estos recursos incluyen la presentación de denuncias y reclamaciones ante entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o las Direcciones Regionales de Trabajo.

El proceso generalmente comienza con la presentación de un recurso administrativo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente. Este recurso puede tomar la forma de una solicitud de conciliación o un pedido de nulidad del despido, según la normativa laboral peruana. El trabajador debe presentar argumentos sólidos respaldados por evidencia para demostrar que el despido fue arbitrario y que viola sus derechos laborales.

Es fundamental destacar que, en el proceso administrativo, la autoridad tiene la facultad de determinar la existencia de causalidad en el despido y evaluar si se ha respetado el debido proceso. Asimismo, puede analizar si el despido cumple con las normativas laborales y si existen pruebas suficientes para justificar la terminación del contrato laboral. En casos de

despidos nulos o injustificados, la autoridad puede ordenar la reinstalación del trabajador y el pago de salarios caídos. Se encarga de brindar a los trabajadores una oportunidad para resolver la controversia de manera eficiente y sin recurrir directamente a la vía judicial. Además, permite la intervención de una entidad imparcial que evalúa los hechos y aplica la normativa laboral correspondiente.

Los recursos administrativos ofrecen a los trabajadores una vía inicial para buscar soluciones a disputas laborales antes de recurrir a acciones legales más formales y pueden ayudar a resolver casos de despido injustificado de manera eficiente y equitativa.

#### **2.4.4. Mediación**

La mediación, como mecanismo de defensa contra el despido arbitrario en Perú, se refiere a un proceso de resolución de conflictos en el que un tercero neutral, conocido como mediador, hace más fácil la negociación entre el empleado y el empleador con el objetivo de llegar a entablar un acuerdo mutuamente aceptable y evitar procedimientos legales adversos. En el contexto del despido, la mediación busca resolver disputas entre empleadores y trabajadores relacionadas con la terminación de un contrato laboral, especialmente cuando hay alegatos de arbitrariedad o violación de derechos.

Es una vía alternativa y complementaria a los procesos judiciales y administrativos para resolver conflictos laborales, incluyendo aquellos derivados de despidos. Este enfoque tiene como objetivo primordial facilitar un diálogo constructivo entre las partes involucradas, permitiéndoles explorar soluciones que sean beneficiosas y aceptables para ambas partes.

El proceso de mediación suele comenzar con la presentación de una solicitud por alguna de las partes, ya sea el empleador o el trabajador. En muchos casos, se realiza ante una entidad especializada en mediación laboral, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Una vez aceptada la solicitud, se designa un mediador, cuya función es actuar como facilitador imparcial para ayudar a las partes a entender sus intereses y buscar acuerdos.

Durante las sesiones de mediación, las partes tienen la oportunidad de expresar sus puntos de vista, preocupaciones y propuestas. El mediador, a través de técnicas de comunicación y resolución de conflictos, guía el proceso para que las partes exploren soluciones y lleguen a un acuerdo mutuo. Este acuerdo puede abordar diversas cuestiones relacionadas con el despido, como la reinstalación en el trabajo, la compensación económica, o cualquier otra medida que las partes consideren apropiada.

Un aspecto clave de la mediación laboral en Perú es su carácter voluntario. Las partes no están obligadas a participar, pero la mediación puede ofrecer ventajas significativas, como la rapidez en la resolución de conflictos, la reducción de costos asociados a procedimientos judiciales y administrativos, y la posibilidad de mantener o mejorar las relaciones laborales.

Además, la mediación laboral puede ser especialmente efectiva en casos de despidos, ya que brinda un espacio para abordar no solo los aspectos legales del conflicto, sino también las emociones y relaciones laborales. Puede ayudar a restablecer la comunicación entre el empleador y el trabajador, facilitando la comprensión mutua y la construcción de soluciones que beneficien a ambas partes.

Es importante destacar que, aunque la mediación es un mecanismo valioso, no excluye la posibilidad de recurrir a otros procesos legales o administrativos si no se llega a un acuerdo durante las sesiones de mediación. Además, en casos de despidos injustificados, los trabajadores pueden optar por presentar demandas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir a acciones legales.

Estos mecanismos buscan proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que los despidos sean justos y conformes a la legislación laboral peruana. Los trabajadores pueden utilizar estas opciones para impugnar despidos que consideren injustificados o arbitrarios y buscar una solución adecuada.

## **2.5. El despido**

En el contexto peruano, el despido se refiere a la terminación unilateral de un contrato laboral por parte del empleador, poniendo fin a la relación laboral entre este y el trabajador. Esta acción puede ser realizada por diversas razones, ya sean motivos disciplinarios, económicos, técnicos o de cualquier otra índole reconocida por la legislación laboral peruana.

El despido puede llevarse a cabo por mutuo acuerdo entre ambas partes o puede ser una decisión exclusiva del empleador. La legislación laboral peruana establece causales específicas que justifican el despido, y estas causales deben ser objetivas, razonables y proporcionadas.

### **2.5.1. Procedimiento adecuado para el despido**

El empleador podrá realizar la acción de finalizar el contrato de trabajo con su trabajador siempre que exista una causa justa,

siguiendo el procedimiento indicado en el artículo 68 del TUO del D.L 728.

El contratante o el encargo de realizar los procedimientos de contratación en la empresa, debe enviar una carta dirigida al trabajador dándole un preaviso de despido en el cual se le otorgara un plazo no menor de seis días para que pueda realizar una defensa o de treinta días naturales para demostrar su capacidad. (LPCL., 1997)

Luego de producirse el descargo del trabajador, el empleador tendrá el poder de despedir al trabajador si lo considera pertinente, o si al cumplirse el plazo el empleado no hubiera presentado su defensa.

Posteriormente dentro de las cuarenta y ocho horas de realizar el despido, se deberá disponer de la liquidación de beneficios sociales, constancia del cese para el retiro de su CTS y el certificado de trabajo.

#### **2.5.1.1. El preaviso**

Este proceso tiene como objetivo principal notificar con anticipación al trabajador sobre la decisión de finalizar su relación laboral, permitiéndole tiempo para realizar ajustes personales y profesionales.

A continuación los aspectos esenciales del preaviso:

- **Naturaleza:** El preaviso es una notificación previa que el empleador debe dar al trabajador antes de proceder con el despido. Este paso es especialmente relevante en situaciones en las que la terminación del contrato no está relacionada con una falta grave del trabajador, sino que

responde a motivos empresariales o a circunstancias que no implican incumplimiento por parte del empleado.

- **Forma de Comunicación:** La comunicación del preaviso debe realizarse de manera formal y por escrito. Usualmente, se utiliza una carta de preaviso en la cual se detallan las razones del despido, la fecha efectiva del mismo y otros detalles relevantes. Este documento se entrega personalmente al trabajador o se envía a su domicilio.
- **Contenido:** La carta de preaviso debe contener información clara y precisa sobre la decisión de poner fin al contrato laboral. Debe incluir la causa justa del despido, la fecha en que se hará efectivo el despido, así como cualquier otra información pertinente según las circunstancias específicas

#### 2.5.1.2. Comunicación formal

Se refiere al proceso mediante el cual el empleador notifica oficialmente al trabajador sobre la decisión de poner fin a su contrato laboral, busca garantizar que el trabajador reciba la información de manera clara y documentada, permitiéndole comprender las razones detrás del despido y protegiendo sus derechos.

A continuación, se detallan los aspectos clave de la comunicación formal:

- **Naturaleza de la Comunicación Formal:** La comunicación formal es una notificación por escrito que el empleador entrega al trabajador para informarle sobre la decisión de terminar su contrato laboral. Este documento debe cumplir con requisitos específicos para

ser considerado válido, como incluir la causa del despido y cualquier información relevante relacionada con el proceso.

- **Comunicación por Escrito:** Debe realizarse por escrito, preferiblemente a través de una carta de despido. Este enfoque por escrito proporciona evidencia tangible de la notificación y es esencial en caso de disputas futuras. Además, la comunicación por escrito ayuda a evitar malentendidos y garantiza que la información se presente de manera clara y transparente.
- **Contenido de la Carta de Despido:** La carta de despido debe contener información detallada sobre la decisión del empleador. Entre los elementos clave se encuentran la causa del despido, la fecha efectiva del mismo, el periodo de preaviso, y cualquier otra información pertinente. Proporcionar detalles claros es fundamental para que el trabajador comprenda las razones detrás del despido.
- **Notificación Personal al Trabajador:** Debe ser entregada personalmente al trabajador o enviada a su domicilio. Este proceso asegura que el trabajador reciba la notificación de manera directa y se entere de la decisión de su empleador. La notificación personal también permite al empleador responder a cualquier pregunta que pueda tener el trabajador sobre el proceso de despido.
- **Firma de Conformidad o Recibo:** Es común que el trabajador firme una constancia de recepción o conformidad al recibir la carta de despido. Esta firma indica que el trabajador ha recibido la notificación y ha sido informado de la decisión del empleador. Sin

embargo, la firma no implica necesariamente acuerdo con las razones del despido.

- **Protección de Derechos del Trabajador:** Es un medio por el cual se protegen los derechos del trabajador. Al proporcionar información clara y documentada, se le brinda al trabajador la oportunidad de comprender las razones del despido y, en algunos casos, impugnar la decisión si considera que es injustificada.

### 2.5.1.3. El pago de beneficios sociales y la liquidación

Buscan asegurar que el trabajador reciba compensaciones y derechos económicos correspondientes tras la terminación de su contrato laboral. Estos procesos están regulados por la legislación laboral peruana y son fundamentales para garantizar que tanto el empleador como el trabajador cumplan con las obligaciones y derechos establecidos en la normativa vigente.

A continuación, se detallan los aspectos esenciales del pago de beneficios sociales y la liquidación:

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Es uno de los beneficios sociales más significativos que debe pagarse al trabajador al momento del despido. Este beneficio representa un fondo acumulado durante el tiempo que el trabajador estuvo vinculado laboralmente a la empresa. El monto de la CTS varía según la remuneración del trabajador y otros factores establecidos por la legislación.
- **Liquidación Detallada:** Es un documento detallado que proporciona información sobre los montos y conceptos pagados al trabajador al momento del despido. Esta debe

incluir el cálculo de la CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones y cualquier otro beneficio o deducción aplicable. La liquidación es esencial para garantizar la transparencia y claridad en el proceso de pago.

- **Plazos de Pago:** La normativa laboral establece plazos específicos para realizar los pagos correspondientes al trabajador tras el despido. En términos generales, estos pagos deben efectuarse dentro de las cuarenta y ocho horas después de la terminación del contrato. Cumplir con estos plazos es crucial para evitar posibles sanciones y garantizar el acceso oportuno a los recursos por parte del trabajador.
- **Entrega de Documentos:** Además de la liquidación, el empleador está obligado a entregar al trabajador otros documentos relevantes, como el certificado de trabajo y la constancia de pagos realizados. Estos documentos son fundamentales para respaldar la trayectoria laboral del trabajador y proporcionar la información necesaria para futuros empleos.

### **2.5.2. Plazo para interponer el despido arbitrario.**

Es el límite temporal dentro del cual un trabajador tiene la oportunidad de impugnar un despido considerado arbitrario o injustificado. Esta limitación temporal busca proporcionar un equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador, evitando la prolongación indefinida de disputas laborales y garantizando una resolución oportuna.

El plazo de caducidad no solo establece el límite temporal para la presentación del reclamo, sino que también subraya la importancia de una acción rápida y eficiente por parte del

trabajador que considere haber sido despedido de manera arbitraria. Este periodo de 30 días calendario es considerado hábil, lo que significa que incluye todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y feriados.

El plazo de caducidad comienza a contar desde el día siguiente al despido. Por lo tanto, es crucial que el trabajador sea consciente de la fecha exacta en que ocurrió el despido para calcular correctamente el periodo dentro del cual debe presentar su reclamo. La claridad en el cómputo de los días es esencial para evitar cualquier confusión y garantizar que se respete el plazo establecido por la ley.

### 2.5.3.

#### **Causa Justa de Despido**

La causa justa de despido en Perú se divide en dos categorías principales: causas objetivas y causas subjetivas. A continuación, se describen ambas categorías y se mencionan los artículos relevantes de la Ley N° 728. (LPCL., 1997)

##### **2.5.3.1. Causas Objetivas:**

- **Necesidades de la Empresa** (artículo 10): El empleador puede despedir a un trabajador por necesidades de la empresa, como reestructuración, cambios tecnológicos o disminución de la demanda de productos o servicios. Este motivo requiere previa comunicación al trabajador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) con anticipación.

Se refiere a circunstancias específicas que hacen necesario prescindir de los servicios de un

trabajador por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Cuando una empresa atraviesa dificultades económicas, cambios en sus procesos productivos, reestructuraciones organizativas o implementa nuevas tecnologías, puede argumentar la necesidad de ajustar su fuerza laboral para garantizar su supervivencia y competitividad. En estos casos, el empleador puede tomar la decisión de despedir a empleados bajo el concepto de necesidad de la empresa.

Es importante destacar que, según la legislación peruana, el despido por necesidad de la empresa debe seguir un proceso legal específico. El empleador debe notificar al trabajador con anticipación y pagarle una indemnización justa, que consiste en una remuneración equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. Esta indemnización busca compensar al trabajador por la pérdida de su empleo y brindar cierta seguridad financiera durante su transición laboral.

- **Falta Grave** (artículo 25): Si el trabajador incurre en una falta grave, como el robo, la violencia en el lugar de trabajo o la desobediencia a órdenes directas del empleador, este puede ser motivo de despido. La falta grave debe ser debidamente probada y registrada.

Son situaciones en las que un trabajador incumple de manera significativa y culpable con sus

obligaciones laborales, lo que justifica la ruptura inmediata de la relación laboral por parte del empleador.

Las faltas graves pueden abarcar una amplia gama de comportamientos y acciones que van en detrimento del ambiente laboral, la productividad o la imagen de la empresa. Entre las situaciones que podrían considerarse como faltas graves se incluyen el incumplimiento reiterado de deberes laborales, el abandono injustificado del trabajo, el fraude, el robo, la violencia o acoso laboral, el consumo de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo, entre otras conductas graves que afecten la relación laboral y la armonía dentro de la empresa. Es importante destacar que, antes de proceder con un despido por falta grave, el empleador debe realizar una investigación interna para recopilar pruebas sólidas que respalden la acusación. Además, es fundamental notificar al trabajador sobre la falta cometida y darle la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa. Este proceso garantiza que el despido se lleve a cabo de manera justa y cumpla con los principios del debido proceso.

En el caso de un despido por falta grave, el trabajador no tiene derecho a la indemnización por despido. Esto contrasta con otras causas de terminación laboral, como la necesidad de la empresa, donde se establece una compensación económica para el trabajador afectado. Sin embargo, es crucial que el empleador demuestre de manera clara y documentada que la falta

cometida por el trabajador es realmente grave y justifica la medida extrema del despido inmediato.

- **Incapacidad o inhabilitación física o mental** (artículo 16): Si un trabajador sufre una incapacidad o inhabilitación física o mental que le impide cumplir con sus funciones, el empleador puede rescindir el contrato laboral.

Es la a situación en la que un trabajador, debido a razones de salud o discapacidad, ya no puede cumplir con las funciones esenciales de su puesto de trabajo. Cuando un empleado enfrenta una incapacidad física que le impide realizar las tareas fundamentales de su puesto, el empleador puede tomar la decisión de finalizar la relación laboral. Sin embargo, es importante destacar que este proceso debe llevarse a cabo respetando los derechos del trabajador y cumpliendo con ciertos procedimientos establecidos por la ley.

En primer lugar, el empleador debería evaluar la situación médica del trabajador para determinar si la incapacidad es permanente y si afecta de manera significativa la ejecución de las labores esenciales del puesto. En caso afirmativo, el empleador debe notificar al trabajador de manera formal sobre la decisión de dar por terminada la relación laboral debido a razones de incapacidad.

Adicionalmente, es esencial que se brinde al trabajador la oportunidad de ser evaluado por un médico de confianza o perito designado por él, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo.

Esto permite corroborar la existencia y el alcance de la incapacidad, y garantiza que la decisión de despido esté respaldada por evidencia médica.

En términos de compensación, la legislación laboral peruana establece que en casos de incapacidad física, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. Esta indemnización busca proporcionar cierta estabilidad económica al trabajador afectado, reconociendo la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra debido a su incapacidad.

#### **2.5.3.2. Causas Subjetivas:**

- **Rendimiento Deficiente** (artículo 25): El empleador puede despedir a un trabajador por rendimiento deficiente en el desempeño de sus funciones. Es crucial que esta decisión esté respaldada por evaluaciones objetivas y comunicación previa sobre las deficiencias y oportunidades de mejora.

Se trata de la terminación del contrato de trabajo debido a la falta de eficacia, productividad o cumplimiento de tareas por parte del empleado. Cuando un trabajador demuestra de manera persistente y significativa un rendimiento laboral ineficiente, afectando negativamente la productividad y eficacia de la empresa, el empleador puede considerar la posibilidad de realizar un despido por esta causa justa.

Antes de tomar la decisión de despedir a un empleado por rendimiento ineficiente, el empleador debe realizar evaluaciones objetivas del desempeño laboral, proporcionar retroalimentación y, en algunos casos, ofrecer oportunidades de mejora. Es fundamental que el trabajador sea informado de las deficiencias en su rendimiento y se le brinde la oportunidad de corregirlas. Este proceso no solo busca mejorar el rendimiento del empleado, sino que también cumple con los principios del debido proceso establecidos en la legislación laboral.

Adicionalmente, es relevante destacar que el despido por rendimiento ineficiente no otorga al trabajador el derecho a una indemnización por despido.

Es esencial que el empleador documente adecuadamente las evaluaciones de rendimiento y las acciones tomadas para mejorar la situación antes de proceder con el despido. Esta documentación puede ser crucial en caso de que el trabajador impugne la decisión ante instancias legales, ya que brinda evidencia clara del rendimiento ineficiente y de los esfuerzos realizados para abordar la situación.

- **Indisciplina** (artículo 25): Conductas de indisciplina reiteradas o acciones que afecten la armonía laboral pueden ser motivo de despido. El empleador debe documentar adecuadamente estas situaciones y brindar oportunidades para la corrección de comportamientos.

Se trata del comportamiento repetido y grave que violan las normas internas de la empresa, afectando el orden, la armonía y el ambiente laboral. La indisciplina laboral puede manifestarse de diversas maneras, como la desobediencia reiterada a las normas internas de la empresa, la insubordinación, el consumo de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo, entre otros comportamientos que afecten el adecuado funcionamiento de la organización y la convivencia entre los empleados.

Antes de proceder con un despido por indisciplina, es esencial que el empleador haya agotado previamente otros recursos y haya seguido ciertos procedimientos establecidos por la ley. Esto incluye la notificación al trabajador de las faltas cometidas, brindándole oportunidades para corregir su comportamiento y, en algunos casos, ofreciendo sanciones proporcionales a la gravedad de la indisciplina.

El principio del debido proceso es crucial en estos casos, ya que garantiza que el trabajador tenga la oportunidad de conocer las acusaciones en su contra, presentar su defensa y participar en un proceso justo antes de que se tome la decisión final de despido. En términos de compensación, el despido por indisciplina no otorga al trabajador el derecho a una indemnización. Es importante que el empleador documente de manera detallada las situaciones de indisciplina, las acciones tomadas

para corregir el comportamiento y las notificaciones proporcionadas al trabajador.

- **Cambio de Residencia** (artículo 14): Si el trabajador cambia de residencia sin el consentimiento del empleador, este puede considerar esto como una causa para el despido. Sin embargo, la normativa establece condiciones específicas y límites en este caso.

Hace referencia a la posibilidad de que un empleador pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador cuando este cambia su lugar de residencia de manera significativa, afectando de manera directa el normal desarrollo de sus funciones laborales. Es importante destacar que, de acuerdo con la legislación laboral peruana, el despido por cambio de residencia se considera una causal justa cuando dicho cambio genera una dificultad sustancial para que el empleado cumpla con sus responsabilidades laborales de manera eficiente y oportuna.

En este sentido, la normativa laboral peruana establece que el empleador tiene la facultad de despedir a un trabajador por cambio de residencia cuando este cambio afecta de manera directa y negativa el desarrollo normal de las labores encomendadas. Para que este despido sea considerado como justa causa, es crucial que el empleador haya notificado previamente al trabajador sobre la importancia de mantener una residencia cercana al lugar de trabajo, siempre y

cuando esta condición sea esencial para el adecuado desempeño del puesto.

Es importante subrayar que el despido por cambio de residencia debe cumplir con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En otras palabras, la decisión del empleador de rescindir el contrato debe estar respaldada por razones objetivas y fundamentadas que demuestren la dificultad real y significativa que implica el cambio de residencia para el cumplimiento de las funciones laborales.

- **Detención Judicial** (artículo 15): Si un trabajador es detenido judicialmente por más de treinta días, el empleador puede rescindir el contrato de trabajo. Se trata de la posibilidad de que un empleador pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que ha sido detenido judicialmente. Esta situación implica que el empleado se encuentra bajo custodia de las autoridades como resultado de una decisión judicial, ya sea por presunta comisión de delitos o por otras razones legales que involucren la privación de la libertad del individuo.

La detención judicial puede ser considerada como una causa justa de despido cuando existe una relación directa entre la conducta que llevó a la detención y la naturaleza del trabajo desempeñado por el empleado. La legislación laboral tiende a proteger la integridad y la reputación de la empresa, por lo que, en casos donde la detención judicial está vinculada a actividades que podrían afectar negativamente la imagen de la empresa, el

empleador podría tener fundamentos para rescindir el contrato por causa justa.

Es fundamental destacar que, para que la detención judicial se considere como causa justa de despido, deben respetarse los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad. El empleador debe asegurarse de que exista una conexión lógica y directa entre la detención y la capacidad del trabajador para cumplir con sus funciones laborales de manera adecuada.

En todos estos casos, es fundamental que el empleador siga un procedimiento adecuado y respete los derechos del trabajador. Debe notificar por escrito al trabajador sobre la causa del despido, proporcionar pruebas si es necesario y cumplir con los plazos y procedimientos establecidos por la legislación laboral.

Es relevante destacar que, además de las causas justas, existe una indemnización por despido arbitrario en Perú, que se aplica cuando el empleador rescinde el contrato sin causa justificada

## **2.6. Elementos del despido**

### **2.6.1. Acto unilateral**

Es la facultad del empleador para poner fin al contrato de trabajo sin requerir el consentimiento del trabajador. Esta acción unilateral es una prerrogativa del empleador, quien, basándose en causas justas reconocidas por la legislación peruana, puede decidir la

terminación del vínculo laboral sin necesidad de aprobación por parte del empleado.

El acto unilateral de despido implica una serie de elementos esenciales que definen su validez y legalidad. En primer lugar, las causas justas son fundamentales para respaldar esta decisión. En Perú, la legislación laboral establece diversas razones que pueden justificar un despido, como el bajo rendimiento laboral, la mala conducta, la violación de normas internas de la empresa, entre otras circunstancias específicas.

La existencia de una causa justa proporciona la base legal necesaria para que el empleador pueda ejercer su derecho de poner fin al contrato de manera unilateral.

Aunque la decisión es unilateral, no significa que el empleador tenga total discrecionalidad. El proceso de despido debe seguir procedimientos legales adecuados.

Es importante destacar que, aunque el despido sea un acto unilateral, existen límites legales que protegen los derechos fundamentales del trabajador. La no discriminación es uno de estos límites; el despido no puede basarse en características personales protegidas, como género, raza o religión. Además, cualquier forma de represalia contra el trabajador por ejercer sus derechos laborales está prohibida.

Es fundamental entender que el acto unilateral de despido no implica arbitrariedad completa por parte del empleador; está sujeto a regulaciones y restricciones establecidas por la legislación laboral peruana. El respeto de los derechos y la justificación legal de la decisión son aspectos críticos para garantizar que el despido unilateral se realice de manera ética y en conformidad con las leyes vigentes.

## **2.6.2. Receptivo**

Se refiere a que el empleado responde y se adapta a la notificación de la terminación de su contrato. Aunque las leyes laborales peruanas no empleen el término receptivo de manera explícita, sí establecen pautas y procedimientos específicos respecto a cómo debe llevarse a cabo la notificación de la terminación del contrato. Desde la perspectiva de la receptividad, podemos considerar cómo el empleado recibe esta notificación y cómo responde ante ella. La manera en que el trabajador responde puede tener implicaciones en términos de beneficios y derechos, y en ciertos casos, puede ser un factor relevante en disputas legales relacionadas con el despido

## **2.7. TIPOS DE DESPIDOS**

### **2.7.1. Despido Justificado**

El despido justificado se refiere a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador debido a razones legítimas y reconocidas por la normativa laboral. Existen diversas causas que pueden fundamentar un despido justificado, y es crucial entenderlas para garantizar que se lleven a cabo de acuerdo con la ley y respetando los derechos de los trabajadores.

Una de las causas más comunes para un despido justificado es la causa justa, que implica la existencia de motivos válidos que hacen que la continuación del vínculo laboral sea insostenible. Estos motivos suelen incluir el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, como el no acatar las normas de la empresa, la negligencia en sus funciones, o actos de indisciplina que afecten significativamente la armonía en el lugar de trabajo.

Otra razón para un despido justificado es el despido por necesidades de la empresa. En este caso, el empleador puede poner fin al contrato laboral debido a circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ejemplo, si la empresa atraviesa dificultades financieras que requieren una reducción de personal o una reestructuración para garantizar su viabilidad, podría sustentar un despido justificado por necesidades de la empresa.

Es importante destacar que, independientemente de la causa, el empleador debe seguir un procedimiento adecuado al despedir a un trabajador, respetando los plazos establecidos por la legislación laboral peruana. Además, debe notificar al trabajador de manera formal y proporcionar información clara sobre las razones del despido.

En casos de despido justificado, el trabajador puede tener derecho a una compensación económica dependiendo de diversos factores, como el tiempo de servicio, el tipo de contrato y la naturaleza de la causa que fundamenta el despido. La indemnización es un aspecto clave a considerar, y la cuantía puede variar según las circunstancias específicas de cada caso. Es el único despido que está permitido por la legislación peruana

### **2.7.2. Despido Nulo**

Es una categoría específica que se refiere a la terminación del contrato de trabajo de manera ilegítima o en violación de los derechos fundamentales del trabajador. Este tipo de despido se caracteriza por ser considerado como nulo desde su origen, lo que significa que se anula retroactivamente, como si nunca hubiera tenido efecto. Esto implica que el trabajador debe ser repuesto en su puesto de trabajo y recibir todas las

remuneraciones y beneficios que hubiera percibido si no se hubiera producido el despido nulo.

Existen diversas circunstancias que pueden llevar a que un despido sea considerado nulo en Perú. Uno de los casos más destacados es el despido de una trabajadora embarazada o durante el periodo de lactancia. La legislación peruana establece claramente la protección de la maternidad, y cualquier despido que se produzca durante estas etapas se considera nulo, garantizando así la estabilidad laboral de la mujer en estas condiciones especiales.

Este despido puede aplicarse en situaciones donde el trabajador ha ejercido derechos fundamentales, como participar en actividades sindicales, denunciar condiciones de trabajo inseguras o presentar quejas legítimas. El principio fundamental es que el despido no puede ser utilizado como represalia por el ejercicio de estos derechos.

Es relevante destacar que la nulidad del despido no solo implica la reincorporación del trabajador a su puesto, sino también el pago de salarios dejados de percibir durante el periodo de ilegalidad del despido. Este aspecto busca compensar al trabajador por los perjuicios sufridos como resultado de la terminación injusta de su contrato laboral.

Además, el despido nulo puede aplicarse en casos de discriminación. Si un trabajador es despedido debido a su género, raza, religión, orientación sexual u otras características protegidas por la ley, el despido se considera nulo. Esto refleja el compromiso de la legislación peruana en promover un entorno laboral justo y libre de discriminación.

### **2.7.3. Despido Indirecto**

El despido indirecto, también conocido como "renuncia con responsabilidad del empleador" o "rescisión indirecta del contrato de trabajo", es una figura legal en el ámbito laboral peruano que permite al trabajador dar por terminado su contrato de trabajo debido a ciertas circunstancias específicas que constituyen incumplimientos graves por parte del empleador. Aunque el término "despido" generalmente se asocia con la iniciativa del empleador, el despido indirecto otorga al trabajador el poder de poner fin al contrato cuando se enfrenta a condiciones laborales inaceptables.

Este tipo de rescisión se basa en la idea de que el empleador ha incumplido con sus obligaciones contractuales, lo que ha generado un ambiente de trabajo insostenible para el empleado. Las causas que pueden dar lugar a un despido indirecto están establecidas por la legislación laboral peruana y suelen estar relacionadas con violaciones significativas de los derechos del trabajador o condiciones laborales inadecuadas.

Una de las causas más comunes para un despido indirecto es el atraso sistemático en el pago de salarios. Si el empleador no cumple con la obligación de pagar el salario en los plazos establecidos, el trabajador puede considerar que existe una falta grave que justifica la rescisión indirecta del contrato.

Otra situación que puede dar lugar a un despido indirecto es el incumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas en el contrato. Esto podría incluir cambios sustanciales en las funciones del trabajador, la falta de proporcionar condiciones de seguridad adecuadas, o la violación de derechos fundamentales.

Es esencial destacar que el trabajador que decide recurrir al despido indirecto debe notificar al empleador de manera formal y proporcionarle un plazo razonable para corregir la situación. Este proceso de notificación es fundamental para que el empleador tenga la oportunidad de rectificar el incumplimiento y evitar la rescisión del contrato.

En caso de que el empleador no corrija la situación dentro del plazo establecido, el trabajador puede considerar que se ha configurado la rescisión indirecta del contrato. En este escenario, el trabajador tiene derecho a exigir el pago de beneficios sociales y cualquier indemnización que corresponda, similar a lo que sucedería en un despido injustificado.

#### **2.7.4. Despido Fraudulento**

Es la terminación de la relación laboral de un empleado de manera injusta, engañosa o ilegal por parte del empleador. Este tipo de despido implica violar normas legales y éticas que protegen los derechos de los trabajadores. En el contexto peruano, existen leyes y regulaciones laborales que establecen los procedimientos y condiciones bajo las cuales un empleado puede ser despedido, y el despido fraudulento ocurre cuando estas normas son ignoradas o manipuladas con el objetivo de perjudicar al trabajador.

Las prácticas de despido fraudulento pueden manifestarse de diversas maneras, como la fabricación de motivos falsos para la terminación del contrato, el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la ley para la notificación del despido, o la utilización de artimañas para eludir el pago de beneficios y derechos laborales correspondientes. Además, el despido fraudulento puede estar vinculado a discriminación, represalias o violaciones de derechos fundamentales del empleado.

### **2.7.5. Despido Arbitrario**

El despido arbitrario en el ámbito laboral peruano se refiere a la terminación de la relación laboral de un empleado de manera unilateral y sin justificación válida por parte del empleador. Esta práctica se considera injusta y contraviene las disposiciones legales establecidas para proteger los derechos de los trabajadores.

Uno de los principios fundamentales de la legislación laboral en Perú es el respeto a la estabilidad laboral, y el despido arbitrario atenta contra este principio al afectar la seguridad y continuidad en el empleo de los trabajadores. Las causas que pueden considerarse como justificación para un despido están detalladas en la ley y deben ajustarse a situaciones específicas, como faltas graves, incumplimientos contractuales o razones económicas objetivas. Si no se presenta una causa justificada, el despido se considera arbitrario.

Cuando un empleado es despedido arbitrariamente, tiene derechos legales que pueden variar según la normativa vigente. En general, la legislación prevé la posibilidad de que el trabajador afectado pueda interponer una demanda para impugnar el despido y buscar compensaciones adecuadas.

Es esencial destacar que el proceso de despido debe cumplir con los procedimientos establecidos por la ley, que incluyen notificar al trabajador con anticipación y proporcionar una explicación válida y documentada para el despido. Ignorar estos procedimientos puede agravar la situación y aumentar las posibilidades de que el despido sea considerado arbitrario.

La figura del despido arbitrario no solo busca proteger los derechos individuales de los trabajadores, sino que también

contribuye a mantener un entorno laboral justo y equitativo. La estabilidad en el empleo es crucial para la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y el reconocimiento de este principio en la legislación laboral refleja el compromiso de Perú con la protección de los derechos laborales.

### **3. Una regulación del contrato a tiempo parcial**

Una regulación integral del contrato a tiempo parcial en Perú se fundamenta en la imperiosa importancia de establecer un marco normativo sólido y completo que rijan las relaciones laborales en esta modalidad de empleo. Esta regulación integral tiene como propósito primordial salvaguardar los derechos y garantías de quienes laboran a tiempo parcial, asegurando condiciones laborales justas y equitativas en todo el país.

En términos específicos, esta regulación aborda una serie de aspectos cruciales, como la remuneración adecuada para estos trabajadores, la definición de horarios flexibles que se ajusten a sus necesidades, el acceso a beneficios y prestaciones sociales, y la protección contra despidos injustificados. Además, se busca prevenir situaciones de explotación laboral y garantizar una carga horaria razonable.

Una de las facetas más significativas de esta regulación es la promoción de la formalización de los contratos laborales a través de documentos por escrito que detallen claramente las condiciones y términos del empleo. También se enfoca en equiparar los derechos de los trabajadores de tiempo parcial a los de aquellos empleados a tiempo completo, promoviendo la igualdad en cuanto a seguridad laboral, igualdad salarial y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Además, esta regulación integral pretende establecer procedimientos y normas claras relacionadas con el pago de horas extras, así como los límites de la carga horaria semanal o mensual, con el fin de evitar situaciones de explotación y

asegurar que los trabajadores sean justamente compensados por su tiempo y esfuerzo.

En última instancia, la regulación integral del contrato a tiempo parcial contribuye al desarrollo económico y social del país. Al proporcionar un entorno laboral justo y equitativo, se fomenta la estabilidad laboral, se protegen los derechos de los trabajadores y se crea un ambiente favorable para los empleadores, al proporcionar claridad y equidad en las relaciones laborales. Esto no solo beneficia a los trabajadores y a las empresas, sino que también fortalece la cohesión social y contribuye al crecimiento económico sostenible en Perú.

## **4. La Legislación Comparada**

### **4.1. El despido arbitrario en el derecho comparado:**

El despido arbitrario, tanto en Perú como en el derecho comparado, es un tema crucial en la legislación laboral que busca proteger los derechos de los trabajadores y establecer límites claros para la terminación de contratos laborales. A nivel internacional, existen diversas aproximaciones y regulaciones en torno al despido arbitrario, reflejando las diferencias culturales, económicas y legales entre los países.

#### **4.1.1. En el derecho español**

En el contexto español, la regulación del despido arbitrario se encuentra mayormente contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y en la jurisprudencia laboral. El despido puede ser considerado procedente, improcedente o nulo. La procedencia se basa en justificaciones objetivas y causas específicas, como razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Si el despido se declara improcedente, el empleado puede ser readmitido o recibir una indemnización. Por otro lado, un despido

nulo implica que se ha vulnerado un derecho fundamental o una norma de discriminación.

El despido en España también está sujeto a ciertas formalidades, como la entrega de una carta de despido que detalle las causas y, en algunos casos, la notificación a los representantes de los trabajadores o a la autoridad laboral.

Comparativamente, en Perú, la regulación del despido arbitrario se encuentra en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Similar a España, la legislación peruana establece causales específicas para justificar un despido, como la mala conducta del trabajador, la disminución del rendimiento laboral, o la necesidad de reducción de personal por motivos económicos. También exige procedimientos formales y el respeto de los derechos del trabajador.

En términos de indemnizaciones, en España, la cuantía varía según la calificación del despido, mientras que en Perú, la indemnización por despido depende de la causal y el tiempo de servicio del trabajador

#### **4.1.2. Derecho Colombiano**

En Colombia, el marco legal que rige el despido arbitrario se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas laborales. Al igual que en Perú, se establecen causales específicas que justifican la terminación del contrato laboral, tales como razones económicas, técnicas, organizativas o disciplinarias. La normativa colombiana busca garantizar que los despidos estén respaldados por justificaciones válidas y se realicen respetando los derechos de los trabajadores.

Comparativamente, en Perú, el despido arbitrario se rige principalmente por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Similar a Colombia, esta ley establece causales específicas y busca equilibrar los intereses de los empleadores con la protección de los derechos de los trabajadores.

En términos de la cultura laboral y las prácticas empresariales, ambas naciones comparten la importancia de garantizar un trato justo a los trabajadores y establecer reglas claras para la terminación de contratos laborales. Sin embargo, las particularidades de cada sistema legal, así como las dinámicas económicas y sociales propias de cada país, influyen en la forma en que se aplican y perciben estas normativas.

#### **4.1.3. Derecho Estadounidense**

El tratamiento del despido arbitrario en Estados Unidos y Perú refleja las diferencias fundamentales en sus sistemas legales y enfoques hacia las relaciones laborales. En el contexto estadounidense, el derecho laboral es mayormente estatal, con regulaciones federales establecidas por leyes como la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA).

En Estados Unidos, la doctrina de empleo a voluntad prevalece, lo que significa que, en ausencia de un contrato laboral específico, tanto el empleador como el empleado pueden finalizar la relación laboral en cualquier momento y por cualquier motivo, siempre que no sea ilegal. Esto proporciona una gran flexibilidad a los empleadores, pero también puede dejar a los empleados en una posición vulnerable.

Sin embargo, existen excepciones a esta doctrina, y ciertos despidos pueden considerarse ilegales. La discriminación

basada en raza, género, religión u otras categorías protegidas por la ley está prohibida por la NLRA y otras leyes federales. Además, la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) protege a los empleados que necesitan tiempo para cuestiones médicas o familiares.

En términos de indemnizaciones, en Estados Unidos, generalmente no existe una obligación legal de proporcionar indemnizaciones por despido. Sin embargo, algunos empleados pueden tener derecho a prestaciones por desempleo. La compensación por despido puede negociarse en acuerdos individuales o colectivos.

#### **4.1.4. Derecho francés**

En Francia, el despido arbitrario se rige principalmente por el Código del Trabajo, adopta un sistema más protector para los empleados, estableciendo requisitos estrictos y justificaciones específicas para el despido. La terminación de un contrato de trabajo en Francia puede ser considerada como sin causa real y sería si no se basa en motivos económicos, tecnológicos, o relacionados con la conducta del empleado.

El procedimiento para el despido en Francia implica notificaciones formales, reuniones y la posibilidad para el empleado de impugnar la decisión. En ciertos casos, las empresas también están obligadas a buscar soluciones alternativas antes de proceder con el despido.

Además, Francia tiene una tradición sindical fuerte, y la consulta y negociación con los representantes sindicales son parte integral del proceso de despido, especialmente en empresas de cierto tamaño. Este enfoque busca garantizar que los empleados tengan voz en las decisiones que afectan sus empleos.

En cuanto a las indemnizaciones por despido en Francia, se establece un sistema complejo y estructurado. La indemnización varía según la antigüedad del empleado y las circunstancias del despido. Existen límites legales a la indemnización en casos de despido improcedente, pero estos límites se incrementan en función de la antigüedad del trabajador.

Comparativamente, en Perú, el proceso es generalmente menos formalizado en comparación con el sistema francés.

En términos de cultura laboral, mientras que Francia abraza un enfoque más paternalista y protector hacia los trabajadores, Perú tiende a adoptar un modelo que fomenta una mayor flexibilidad para los empleadores, buscando adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

## **4.2. Las normas internacionales y el despido arbitrario**

### **4.2.1. Convenio 158 OIT**

El despido arbitrario, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define en el marco del Convenio N° 728 sobre la terminación del contrato de trabajo, adoptado en 1982. Este convenio establece principios fundamentales para prevenir despidos injustificados y proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

En el contexto del Convenio, el despido arbitrario se considera como una terminación del contrato de trabajo que no está basada en causas justas y válidas. La justificación de la terminación debe derivar, según el artículo 4 del convenio, de la capacidad o conducta del trabajador o bien de razones relacionadas con el

funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (LPCL, 1997)

En el caso peruano, estas directrices de la OIT han influido en la legislación laboral, particularmente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a excepción de la protección al trabajador de tiempo parcial. En Perú, el despido arbitrario está regulado, entre otros, por el Decreto Legislativo N° 728, que incorpora principios similares a los del convenio de la OIT.

Además, el artículo 35 de la misma normativa garantiza el derecho a la defensa del trabajador, asegurando que, antes de la decisión final de despido, se brinde la oportunidad de presentar sus descargos. Esto refleja el espíritu de la OIT de proporcionar a los trabajadores la posibilidad de defender sus derechos antes de la terminación de su empleo. (LPCL, 1997)

En lo que respecta a las indemnizaciones, el artículo 38 de la normativa peruana establece que, en caso de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica. La cuantía de esta indemnización depende de la causal del despido y la duración del vínculo laboral.

#### **4.2.2. Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) es un tratado de derechos humanos adoptado por las Naciones Unidas. En el contexto laboral, el PIDESC garantiza derechos fundamentales a los trabajadores, incluido el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables. Aunque no aborda específicamente el despido arbitrario, sí establece principios generales que contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores.

El artículo 7 del PIDESC reconoce el derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que incluyan salarios justos y condiciones seguras. (PIDESC, 1976)

Este principio respalda la idea de que la terminación de un contrato laboral debe basarse en razones justas y objetivas para garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

En términos generales, el PIDESC aboga por el derecho al trabajo, reconociendo que el empleo es esencial para el bienestar económico y social. El artículo 6 establece que los Estados Partes en el Pacto reconocen el derecho al trabajo, lo que incluye el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. (PIDESC, 1976)

Cuando se aplica este principio al despido, implica que los trabajadores deben tener la oportunidad de mantener su empleo, a menos que existan razones legítimas y justificadas para la terminación del contrato. En este contexto, el despido arbitrario, que implica la terminación sin causa justificada, iría en contra de los principios del PIDESC.

#### **4.2.3. El Protocolo de San Salvador**

El Protocolo de San Salvador, en su artículo 7, reconoce el derecho al trabajo y establece que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona a trabajar, en las condiciones y con las garantías que aseguren la vida, la salud y un medio ambiente adecuado (1988). Este principio respalda la idea de que el empleo es esencial para el bienestar económico y social, y los trabajadores deben tener garantías para disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas.

En relación con los trabajadores a tiempo parcial, el Protocolo de San Salvador respalda el principio de igualdad. Esto significa que los derechos laborales, incluyendo la protección contra el despido arbitrario, deben aplicarse de manera justa e igualitaria, independientemente de la duración del tiempo laboral.

En cuanto a indemnizaciones por despido injustificado, el Protocolo de San Salvador respalda la idea de que los trabajadores deben recibir una compensación adecuada en caso de terminación injustificada.

Sin embargo, en el caso específico de los trabajadores a tiempo parcial en Perú, la falta de una regulación específica en la legislación laboral ha generado una cierta falta de protección contra el despido arbitrario. La legislación peruana no aborda de manera exhaustiva las particularidades de los trabajadores a tiempo parcial, y esto puede dejarlos en una posición vulnerable en términos de protección laboral.

## **SUBCAPÍTULO II**

### **Marco conceptual**

#### **5. Conceptualización**

##### **5.1. Contrato de trabajo**

El contrato según Carrillo “aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales, retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica” (Carrillo Márquez, 2021)

##### **5.1.1. Definición**

El contrato es el acuerdo de voluntad del empleador con su trabajador, para que este último preste sus servicios. No obstante, según lo establecido en la D.L.N° 728, LPCL. En su artículo 4 establece que de toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (LPCL, 1997)

En cuanto a las condiciones laborales, el contrato debe especificar la naturaleza del trabajo que realizará el empleado. Esto puede incluir la descripción detallada de las funciones, responsabilidades y tareas que se espera que lleve a cabo. También debe establecerse el lugar o lugares de trabajo, así como el horario laboral, incluyendo cualquier disposición sobre turnos, horas extraordinarias o trabajo nocturno si es aplicable.

Uno de los aspectos críticos de un contrato de trabajo es la remuneración. El documento debe indicar de manera clara y precisa el salario que el trabajador recibirá, así como cualquier beneficio adicional, como bonificaciones, incentivos, o prestaciones sociales que se ofrezcan. Además, se detallan las fechas de pago y la forma en que se llevarán a cabo.

La duración del contrato también es un elemento esencial. Se puede establecer si el contrato es a plazo fijo, a plazo indeterminado, o por tiempo determinado. En el caso de contratos a plazo fijo o por tiempo determinado, es necesario indicar la duración específica y las condiciones bajo las cuales puede ser renovado o finalizado.

El contrato de trabajo también debe abordar aspectos relacionados con las vacaciones y las licencias, indicando la cantidad de días de descanso pagados a los que el trabajador tiene derecho, así como los procedimientos para solicitar licencias y las condiciones bajo las cuales pueden ser concedidas.

En cuanto a las obligaciones y responsabilidades, el contrato debe establecer claramente las expectativas del empleador y del trabajador. Esto puede incluir aspectos como la confidencialidad, la no competencia, y cualquier otra condición específica relacionada con el tipo de trabajo que se realizará.

Los contratos también pueden abordar temas específicos, como la confidencialidad o la propiedad intelectual. Cumplir con los términos del contrato es fundamental, ya que cualquier violación puede tener implicaciones legales.

### **5.1.2. Características**

Las características esenciales de un contrato de trabajo son:

- **Prestación de Servicios:** “Es cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico”. (Kotler, 1997)

Este elemento implica que el empleado se compromete a realizar un conjunto específico de tareas, funciones o trabajos para el empleador. Este concepto abarca una amplia gama de funciones y responsabilidades que pueden variar según la naturaleza del empleo y la industria en la que se desempeñe el trabajador.

La prestación de servicios abarca una diversidad de actividades laborales, desde tareas específicas y técnicas hasta funciones más generales dentro de una empresa. Puede incluir la ejecución de labores administrativas, técnicas, creativas, de servicio al cliente, entre otras. Es esencial que la descripción del trabajo sea clara y detallada para evitar malentendidos y conflictos en el futuro.

- **Remuneración:** Es la compensación financiera que una persona recibe como pago por la prestación de sus servicios laborales. Este componente es esencial en la relación entre el empleador y el empleado, ya que no solo constituye una forma de reconocimiento por el trabajo realizado, sino que también es un factor clave para el bienestar financiero del trabajador.

Puede adoptar diversas formas y estructuras, siendo el salario base una de las formas más comunes. El salario base es la cantidad fija acordada entre el empleador y el empleado por un período específico, ya sea mensual, quincenal o semanal. Además del salario base, la remuneración puede incluir beneficios adicionales, como bonificaciones, comisiones, premios u otros incentivos económicos que se establecen según el rendimiento, la productividad o condiciones especiales.

Es importante que el contrato de trabajo establezca de manera clara y detallada la estructura de la remuneración, incluyendo cualquier componente adicional y las condiciones bajo las cuales se aplican, también está sujeta a las disposiciones legales establecidas por la legislación laboral. Esto incluye la garantía de un salario mínimo, que es el monto más bajo que un empleador puede pagar a un trabajador por sus servicios. Además, la ley establece el derecho a recibir pagos puntuales, generalmente mediante depósito en cuentas bancarias, y define las normas para el pago de beneficios sociales como las gratificaciones, asignaciones familiares, entre otros.

La remuneración no solo es crucial para la subsistencia del empleado, sino que también desempeña un papel fundamental en la satisfacción laboral y la retención de empleados. La forma y estructura de la remuneración pueden variar ampliamente según las políticas de la empresa y las leyes laborales locales, pero siempre representa una parte fundamental de la relación laboral entre empleador y empleado.

- **Relación de Subordinación:** es clave en el contexto laboral que se refiere a la dinámica de autoridad y control que existe entre un empleador y un empleado. En una relación laboral subordinada, el empleador tiene el derecho de dar instrucciones y supervisar el desempeño del trabajador, indicando qué tareas realizar, cómo llevarlas a cabo y cuándo hacerlo. Esta subordinación implica que el trabajador está sujeto a las normas y políticas de la empresa, y su labor se ajusta a las necesidades y expectativas del empleador.

La subordinación se manifiesta en varios aspectos de la relación laboral. Por ejemplo, el empleador puede establecer horarios de trabajo, asignar tareas específicas, proporcionar directrices detalladas sobre cómo realizar las funciones laborales y supervisar el cumplimiento de estas indicaciones. El trabajador, por su parte, se espera que acate estas directrices y se someta a la autoridad del empleador.

La subordinación también está vinculada a la responsabilidad del empleador de brindar las herramientas y recursos necesarios para la ejecución del trabajo. El trabajador realiza sus funciones utilizando los medios proporcionados por el empleador, y este último asume la responsabilidad de proveer un entorno de trabajo seguro y adecuado.

En casos de conflictos o problemas laborales, la subordinación también implica que el trabajador puede recurrir a los mecanismos legales y sindicales para defender sus derechos. Esta capacidad de buscar protección refuerza el principio de que, aunque subordinado, el trabajador tiene derechos y puede acceder a vías de reclamación en caso de que se vulneren.

Estos tres elementos son esenciales para que un contrato sea considerado como un contrato de trabajo en Perú.

## **5.2. Contrato de tiempo parcial**

### **5.2.1. Definición**

Un contrato de tiempo parcial es un acuerdo laboral en el que un empleado trabaja un número de horas sustancialmente menor en comparación con un empleado a tiempo completo. Este tipo de contrato se caracteriza por ofrecer una flexibilidad horaria.

Los empleados de tiempo parcial realizan sus funciones laborales durante un número reducido de horas por día, semana o mes, lo que puede variar según las necesidades del empleador y las circunstancias del empleo.

El artículo que define al contrato a tiempo parcial y hace una mención fugaz sobre ella y en su último párrafo es el artículo cuatro del TUO de la LPCL: También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (LPCL,1997)

La descripción del contrato a tiempo parcial en Perú como se ha podido visualizar es simple y deja muchos vacíos legales, lo cual lo vuelve atractivo y conveniente para el empleador debido a la reducción de beneficios sociales al trabajador, lo que termina perjudicando a los trabajadores que se encuentra bajo esa modalidad de trabajo y creando un abuso hacia ellos y sus derechos y mostrando una desigualdad a comparación de los trabajadores de tiempo completo.

### **5.2.2. Características**

El contrato de tiempo parcial cuenta con ciertas características que lo diferencia de un contrato de tiempo completo:

- Horas de jornada laboral: para un trabajador de tiempo parcial es flexible y pueden ser acordadas según las

necesidades del empleador. Para Arce Ortiz: Una jornada reducida, recuérdese, respecto de un contrato a tiempo completo. Por ello, el principal problema que ha de ponderarse en este tema será el de definir ¿cuál es la jornada de trabajo del contrato a tiempo completo? Dado que la LPCL no señala nada al respecto, el universo de posibilidades es inmenso. (Arce Ortiz, 2008)

- La celebración por escrito de un contrato de trabajo de tiempo parcial es un proceso mediante el cual un empleador y un empleado acuerdan formalmente los términos y condiciones del empleo de manera detallada y por escrito. Este contrato incluye información esencial como el nombre y datos de identificación de ambas partes, la descripción del trabajo a realizar, la duración del contrato, el horario de trabajo, el salario acordado y los beneficios específicos. Este documento establece un registro claro de acuerdos sobre derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado, lo que ayuda a prevenir malentendidos y conflictos futuros.

- **Cuentan con beneficios laborales**

Los beneficios laborales en el trabajo de tiempo parcial en Perú son proporcionados. Algunos de los beneficios laborales típicos incluyen:

- ✓ **Pago proporcional:** Los empleados de tiempo parcial reciben un salario proporcional a las horas trabajadas, lo que refleja la reducción en su carga horaria.

- ✓ **Seguro social:** garantiza la protección y bienestar del empleado en términos de salud, pensiones, subsidio por incapacidad temporal.
- ✓ **Vacaciones y días feriados:** Deben recibir días de vacaciones y días feriados remunerados en proporción a su carga horaria.
- ✓ **Descanso en la semana:** Tienen derecho a tener un día de descanso semanal remunerado, dependiendo de las horas trabajadas.
- ✓ **Bonificaciones y gratificaciones:** Pueden ser elegibles para bonificaciones y gratificaciones, generalmente calculadas sobre la base del tiempo trabajado.
- ✓ **Horas extras:** Si trabajan más allá de su carga horaria regular, deben recibir un pago adicional por horas extras, según lo establecido por la ley.
- ✓ **Seguro de vida y accidentes:** Algunas empresas ofrecen seguros de vida y accidentes incluso para empleados de tiempo parcial.
- ✓ **Capacitación:** Pueden acceder a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, según las políticas de la empresa.

- ✓ **Condiciones laborales seguras:** Tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y a la protección de su salud y seguridad.

## 6. Tipos de contrato

En Perú, existen varios tipos de contratos que regulan las relaciones laborales, comerciales y civiles. A continuación, veremos dos tipos de contratos:

### 6.1. Contrato indefinido

Es una modalidad contractual laboral que establece una relación de trabajo entre un empleador y un trabajador sin una duración específica predeterminada, también conocido como contrato a plazo indeterminado, es aquel en el que no se establece una fecha de término específica para la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Es una forma de empleo que no tiene una duración predefinida y puede extenderse indefinidamente mientras ambas partes estén de acuerdo en mantener la relación laboral.

Uno de los aspectos esenciales de un contrato indefinido es la garantía de los derechos laborales del trabajador. Esto incluye beneficios como vacaciones pagadas, compensación por tiempo de servicio (CTS), y otros beneficios establecidos por la legislación laboral peruana.

Aunque el término contrato indefinido abarca cualquier relación laboral sin una fecha de término establecida, dentro de esta categoría pueden existir diversas modalidades. Por ejemplo, puede tratarse de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial, dependiendo de las necesidades de ambas partes.

Es crucial mencionar que a pesar de no tener una fecha de término predefinida, puede finalizar por diversas razones. Algunas de estas razones incluyen renuncia voluntaria del trabajador, retiro por jubilación, mutuo acuerdo entre ambas partes, o terminación por causa justa establecida por la legislación laboral peruana.

En este tipo de contrato es importante que ambas partes comuniquen su intención de continuar la relación laboral. La renovación del contrato indefinido puede hacerse de manera tácita, pero es beneficioso discutir cualquier cambio en las condiciones antes de que se produzcan. En caso de que se produzcan cambios en las condiciones laborales, tanto el empleador como el trabajador deben acordar y documentar estos cambios de manera adecuada. Además, cualquier modificación sustancial en los términos del contrato debe cumplir con las leyes laborales y respetar los derechos fundamentales del trabajador.

Es importante destacar que la estabilidad laboral asociada con un contrato indefinido puede ser beneficiosa tanto para el empleador como para el empleado. Para el empleador, brinda continuidad en la fuerza laboral, lo que puede contribuir a la eficiencia y la lealtad de los empleados. Por otro lado, para el trabajador, proporciona seguridad en el empleo y la posibilidad de planificar a largo plazo.

## **6.2. Contrato fijo**

Se refiere al acuerdo formal entre un empleador y un trabajador que establece una duración específica para la relación laboral. Este periodo puede variar, pero desde el inicio del contrato, se establecen claramente las fechas de inicio y finalización de la relación laboral. Esta modalidad contractual proporciona un marco temporal predefinido para la colaboración, brindando a ambas partes una comprensión clara y transparente de la duración de la relación laboral. La característica central de un contrato fijo es la presencia de un periodo definido desde el inicio hasta la conclusión del contrato. Esta duración puede ser

meses o años, dependiendo de las necesidades específicas del empleador y las circunstancias del trabajo.

Al igual que en otros tipos de contratos laborales, un contrato fijo debe respetar y garantizar los derechos y obligaciones establecidos por la legislación laboral peruana. Esto abarca aspectos como salario y beneficios correspondientes a los trabajadores.

Aunque la duración del contrato está predefinida, es esencial contemplar las circunstancias bajo las cuales cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral antes de la fecha de vencimiento. Estas causas deben ajustarse a las disposiciones legales y respetar los derechos del trabajador. Algunos contratos fijos permiten la opción de renovación al llegar a su fecha de vencimiento. La posibilidad de renovación debe ser claramente establecida en el contrato original, proporcionando una base para decisiones futuras y evitando posibles malentendidos.

## **7. Sistema de hipótesis**

### **7.1. Hipótesis**

La desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial creando vacíos legales y provocando la inestabilidad laboral.

#### **7.1.1. Variables**

##### **7.1.1.1. Variable independiente**

La desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario.

##### **7.1.1.2. Variable dependiente**

- Trabajadores de tiempo parcial
- Vacíos legales
- Inestabilidad laboral

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGICO**

#### **1. Tipo de investigación:**

- No experimental, se basará en el análisis de hechos de la realidad, en este caso de la legislación peruana, sin alterar ni manipular las variables que se estudiarán.
- Dogmática, es el análisis y estudio profundo de principios y doctrinas establecidos, especialmente en campos como la jurisprudencia y la teología, se utiliza esta tipo de investigación para buscar entender las normas de la legislación peruana referentes al trabajador de tiempo parcial.
- Por su naturaleza es cualitativa, debido a que se analizará y recopilara libros, artículos, y todo tipo de información que contribuya a la investigación.

#### **1.1. De acuerdo a la orientación o finalidad**

- Investigación teórica o básica, "la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios". (Arias, 2012)  
Se utilizará este tipo de investigación ya que se buscare aportar elementos teóricos.

#### **1.2. De acuerdo a la técnica de contrastación**

- Explicativa, ya que con esta investigación se busca explicar el por qué la desprotección de la legislación peruana al despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial.

## **2. Población**

- Al tratarse de una investigación cualitativa- dogmática, no es necesario emplear una población.

## **3. Muestra**

- Al tratarse de una investigación cualitativa- dogmática, no es necesario emplear una Muestra.

## **4. Materiales y métodos**

### **4.1. Material**

- Doctrinas y jurisprudencias relacionadas a la desprotección de los trabajadores de tiempo parcial contra el despido arbitrario
- Libros
- Artículos
- Tesis
- Páginas web
- Constitución política del Perú de 1993

### **4.2. Métodos**

#### **4.2.1. Método deductivo**

En este método se utilizan premisas aceptadas como verdaderas para llegar a una conclusión que sigue lógicamente. La validez de la deducción depende de la precisión de las premisas y la coherencia en la aplicación de la lógica formal. La deducción destaca la importancia de la coherencia y la validez lógica para llegar a inferencias sólidas.

En la investigación se utilizó este método para hacer la comprobación de la hipótesis realizada resultado de recolección de información respecto al tema investigado.

#### **4.2.2. Método analítico**

Es un enfoque de resolución de problemas que descompone un todo en partes más pequeñas para comprender mejor su estructura o funcionamiento. Se centra en el estudio detallado de elementos individuales y sus relaciones para obtener una comprensión integral del sistema. El método analítico fomenta un enfoque minucioso y sistemático para resolver problemas complejos al desentrañar sus elementos constituyentes y entender sus interrelaciones.

Se hizo uso de este método con el cual, a partir de la información aportada por la doctrina y la legislación para poder concluir que la desprotección de la legislación peruana afecta a los trabajadores provocando inestabilidad laboral.

#### **4.2.3. Método comparativo**

El método comparativo es una estrategia de investigación que implica analizar similitudes y diferencias entre dos o más elementos para comprender mejor sus características individuales. La comparación sistemática es esencial para discernir patrones recurrentes y entender las complejidades inherentes a fenómenos diversos.

Este método permitió realizar una comparación de las normas de protección de los trabajadores de tiempo parcial de otros países con la de la legislación peruana.

#### **4.3. Diseño de contrastación**

Para la contratación de hipótesis se hizo uso del diseño de contratación descriptiva porque se analizara y determinara la manera en la que la desprotección contra el despido arbitrario afecta al trabajador de tiempo parcial.

### **4.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.3.1.1. Observación**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. (Díaz Sanjuán, 2010)

Se recolecto los datos a través de observación a los reglamentos, libros, jurisprudencias relacionadas a la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario a los trabajadores de tiempo parcial.

#### **4.3.1.2. Ficha bibliográfica**

El fichaje de investigación posibilita la congruencia de las conclusiones respecto de la pregunta central de investigación, así como la presentación de información adicional y complementaria en los apéndices o anexos. (Loayza Maturrano, 2021)

A través de la técnica del fichaje se recolecto información para integrarla en el trabajo de investigación.

### **4.3.2. Procesamiento y análisis de datos**

Para una tesis es el conjunto de métodos y técnicas para recopilar, organizar, examinar y comprender la información recabada durante una investigación académica. Esto implica desde la recolección inicial de datos hasta su limpieza, transformación, interpretación y presentación.

Se procederá de la siguiente forma:

- Se realizará la investigación adecuada para lograr recopilar toda la información necesaria respecto al tema

- Después se procederá a realizar un análisis de toda la información recopilada con el fin de poder plantear el problema.
  - Para obtener toda la información se recurrirá a bibliotecas de Trujillo y a una búsqueda en internet sobre libros de la materia con el fin de obtener libros, artículos de diferentes países y poder analizar la perspectiva de los autores.
- Por último, se analizará la información útil para el tema con el fin de elaborar el presente trabajo de investigación.

## CAPITULO IV

### 1. Resultados

Como objetivo general se planteó determinar la medida que la desprotección peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial. La falta de protección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial vulnerando su estabilidad laboral, lo que conllevaría a una inestabilidad emocional y económica en el trabajador, debido a que podría ser despedido de un momento a otro sin aviso previo, se estaría vulnerando también el principio de igualdad, al no seguir el procedimiento adecuado para un despido según lo determinado por el artículo 22 de la LPCL, como se procedería en el caso de un trabajador de tiempo completo.

Según Ojeda (2021) la institución jurídica del despido (lícito o ilícito) cala profundamente en el sentir de la sociedad, debido a que aquel trabajador que es afectado con esta decisión empresarial ve truncadas sus expectativas de realización<sup>17</sup>, así como las de su familia. (pp. 15)

El trabajador parcial que se encuentra en una inestabilidad laboral estaría bajo presión y estrés, lo cual conllevaría a afectarlo física y psicológicamente, causándole malestar corporal, dolores de cabeza, depresión por la pérdida de trabajo, estrés debido a que se le afecta económicamente al dejar de percibir un sueldo de un momento a otro, un constante estado de ansiedad por la preocupación de obtener rápidamente otro puesto de trabajo para poder seguir subsistiendo sus gastos económicos y la desconfianza que le daría el conseguir otro puesto de trabajo de tiempo parcial sintiéndose inseguro en el debido a que la legislación peruana no brinda protección contra el despido arbitrario a los trabajadores que se encuentran bajo esa modalidad de trabajo.

Como primer objetivo específico se planteó analizar las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial. En el Perú, entre las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial, se encuentra la LPCL que regula esta modalidad de contrato mediante D.L N° 728 en su artículo 37:

*También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna (LPCL, 1997).*

La norma solo hace mención de que el contrato de un trabajador de tiempo parcial también debe desarrollarse por escrito, sin ninguna otra característica que describa a quienes se les considera trabajadores de tiempo parcial, cuántas horas deben trabajar y que beneficios gozan, demostrando así la desprotección hacia los empleados que se encuentran contratados bajo esta modalidad.

Otra norma que regula el contrato de tiempo para es la que dictamina la OIT en su convenio N°175 brinda una definición al trabajador de tiempo parcial, en su artículo 1:

*Artículo 1*

*A efectos del presente Convenio:*

*(a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;(OIT, 1994)*

Según Chanamé (2021): A diferencia de una delimitación conceptual, nuestro ordenamiento es impreciso. No es algo común que una forma de contratación esté tan poco explicado, toda vez que incluso en el derecho internacional se lo ha definido.

Podemos observar que no se brinda horas determinadas para considerar un trabajo como tiempo parcial, solo se establece que debe tener una duración inferior al del trabajador de tiempo completo, por lo cual un trabajador de tiempo parcial puede tratarse de una persona que labore de menos de cuatro horas o más de cuatro horas diarias, aproximadamente esa cantidad de horas.

Como segundo objetivo específico se planteó estudiar la protección adecuada al despido arbitrario de los trabajadores de tiempo parcial. Partiendo de la investigación realizada se podría determinar que la protección adecuada contra el despido arbitrario deber ser la misma que se le brinda a un trabajador de

tiempo completo, siendo la encargada de brindar dicha protección la LPCL en su artículo 22:

*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. (LPCL, 1997)*

Con la protección que brinda esta norma, el trabajador de tiempo parcial estaría protegido contra cualquier despido injustificado, siendo el empleador el encargado de brindarle estabilidad laboral al trabajador, al tener que tener que brindar una causa justa según lo que contempla la ley como justificación para poder finalizar la relación laboral.

Se sugiere una modificación del artículo 22 de la LPCL, eliminando de dicho artículo la condición de horas que se debe cumplir un trabajador para obtener la protección, de dicha forma se busca la protección de todos los trabajadores, la modificación del artículo sería:

*Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*

Según Franco (2019): resulta necesario un cambio legislativo que garantice una verdadera protección adecuada frente al despido arbitrario a todos los trabajadores, cualquiera fuese su modalidad de contratación laboral, sin que por razones de eficiencia de mercado desconozca la protección contra el despido arbitrario.

Como tercer objetivo específico se planteó determinar la necesidad de regular el despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial en la legislación peruana. La necesidad de regular el despido arbitrario, es de gran importancia para la protección de los trabajadores de tiempo parcial contra el aprovechamiento por parte del empleador ante el vacío legal existente en la legislación peruana en referencia a la protección contra el despido arbitrario, Con dicha regulación se tendría varias implicaciones significativas. En primer

lugar, se establecería una base legal más sólida para la seguridad laboral de este grupo específico de empleados, lo que podría mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Según Gondezi (2022) modificar y adecuar el marco legal que respalda y ampara el contrato de trabajo sujeto a tiempo parcial porque afecta ostensiblemente el derecho a la defensa y a la protección contra el despido arbitrario del cual es víctima el trabajador. Por esta situación imprecisa, la existencia de contradicciones manifiestas en el orden legal en este tipo de contratos desnaturaliza, desvirtúa y contradice el marco legal.

Al otorgar protección contra el despido arbitrario, se crearía un entorno laboral más estable para los trabajadores de medio tiempo. Esto podría aumentar la confianza de los empleados en sus puestos de trabajo y fomentar un compromiso más sólido con las responsabilidades laborales. Además, la estabilidad laboral podría traducirse en un aumento de la productividad, ya que los trabajadores sentirían que sus esfuerzos están respaldados y reconocidos y se promovería el principio de igualdad laboral respecto a los trabajadores de tiempo completo y los trabajadores de tiempo parcial.

## 2. Discusión de los resultados

Como objetivo general se planteó determinar la medida que la desprotección peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial. Según Montoya (2001) el despido es una característica de ser un acto unilateral por parte el empleador. La característica que cuenta con mayor realce y que se relaciona con el tema de investigación, es la que corresponde al acto unilateral, ya que el empleador decide dar por finalizado la relación laboral (pp. 463-464).

En la investigación se encontró muchas problemáticas en los trabajadores de tiempo parcial, afectándolos de determinadas maneras, tanto emocional como físicamente, crea un entorno laboral precario para los trabajadores a tiempo parcial, dejándolos vulnerables a abusos por parte de los empleadores. La falta de salvaguardias adecuadas implica que estos empleados carecen de la estabilidad laboral necesaria para planificar sus vidas y garantizar un ingreso constante. En el estudio realizado por Chinchay (2020) y sus entrevistas realizadas a distintos jueces, se encontró que consideraban la vulneración de derechos de los trabajadores de tiempo parcial, lo cual tiene como consecuencias que afectan gravemente al trabajador, una de ellas es en el estado económico de los afectados. Esa conclusión y respuesta de los jueces debe darse por la ausencia de medidas efectivas contra el despido arbitrario que impide que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de una sensación de seguridad en el trabajo. La inseguridad laboral afecta negativamente la productividad y el bienestar psicológico de estos empleados, ya que viven con la constante amenaza de perder su empleo sin causa justificada.

Como primer objetivo específico se planteó analizar las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial. Según Joaquín De los Ríos (2015) el trabajo a tiempo parcial es una de las formas de contratación laboral atípica. Se caracteriza porque la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria (pp. 326). En la investigación se encontró que las normas que regulan el contrato de tiempo parcial en el Perú, específicamente el artículo 37 del D.L. N° 728 y el Convenio 175 de la OIT, muestran una

preocupante falta de especificidad y protección para los empleados bajo este régimen laboral.

En primer lugar, el artículo 37 del D.L. N° 728 apenas menciona la posibilidad de celebrar contratos de tiempo parcial por escrito, sin proporcionar pautas claras sobre las condiciones específicas que deben regir este tipo de acuerdos. Esta ambigüedad deja a los trabajadores en una posición vulnerable, ya que no cuentan con lineamientos precisos para garantizar sus derechos y condiciones laborales. Por otro lado, el Convenio 175 de la OIT, en su artículo 1, omite establecer un límite claro en cuanto a las horas que un trabajador de tiempo parcial debe cumplir. Esta falta de especificidad deja un vacío normativo que puede ser explotado por empleadores inescrupulosos para imponer jornadas excesivas o condiciones desfavorables a los empleados de tiempo parcial. En el estudio realizado por Quispe (2016) considera que La Legislación Peruana no contempla una definición clara y precisa y que se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, el autor habrá llegado a esa conclusión debido a falta de precisión en las normativas existentes refleja una desatención hacia las necesidades y derechos de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú. La ausencia de disposiciones específicas sobre aspectos cruciales como la duración de la jornada laboral, los beneficios sociales y la equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo crea un terreno propicio para la explotación laboral y la desigualdad.

Como segundo objetivo específico se planteó estudiar la protección adecuada al despido arbitrario de los trabajadores de tiempo parcial. Según Krotoschin (1977) la protección del despido en su conjunto es consecuencia del concepto de estabilidad en el empleo como principio dominador del contrato de trabajo. En la investigación se pudo encontrar que se debería modificar la propuesta al artículo 22 de la LPCL, que establece la necesidad de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada para el despido de trabajadores de tiempo parcial en Perú, parece dirigirse hacia la equiparación de derechos laborales entre empleados a tiempo completo y parcial. Esta medida, en principio, representa un avance positivo hacia la igualdad y

protección laboral, pero requiere un análisis detenido para evaluar su eficacia y posibles implicaciones. En el estudio realizado por Benavides (2020) se concluyó que la protección cuando se vulnera un derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial no debe estar condicionada a la existencia de una determinada jornada laboral, sino que debe estar dirigida a proteger al trabajador independientemente del tipo de contrato laboral al que este suscrito. Esta conclusión se dio debido a la norma vigente que protege a los trabajadores contra el despido arbitrario condiciona con un número determinado de horas que debe laborar un trabajador para poder contar con la protección, por lo cual en un sentido positivo, la modificación busca cerrar la brecha de protección entre los trabajadores a tiempo completo y aquellos que laboran en jornadas parciales. Esto refleja una preocupación por la equidad en el ámbito laboral y reconoce que la estabilidad laboral y los derechos deben ser independientes del tipo de contrato o régimen de trabajo. Esta equiparación puede ser especialmente relevante en un mundo laboral que experimenta cambios hacia estructuras más flexibles y diversas.

Como tercer y último objetivo específico se planteó determinar la necesidad de regular el despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial en la legislación peruana. Según García (2019) la vocación tutelar del Estado por la parte más débil de la relación laboral sub-yace el principio de centralidad del ser humano; en tal sentido, resulta necesario un cambio legislativo que garantice una verdadera protección adecuada frente al despido arbitrario a todos los trabajadores, cualquiera fuese su modalidad de contratación laboral, sin que por razones de eficiencia de mercado desconozca la protección contra el despido arbitrario. En la investigación se determinó que es innegable, considerando la importancia de salvaguardar los derechos y la seguridad laboral de este grupo de empleados. En un contexto donde la flexibilidad laboral a menudo beneficia a las empresas, los trabajadores a tiempo parcial corren el riesgo de quedar desprotegidos frente a despidos injustificados.

La falta de regulación puede exponer a estos trabajadores a abusos por parte de los empleadores, quienes podrían prescindir de sus servicios de manera arbitraria y sin justificación, dejando a los empleados en una posición

vulnerable. La precariedad laboral asociada con el contrato a tiempo parcial, a menudo utilizado para cubrir necesidades temporales o picos de demanda, hace que los trabajadores sean más susceptibles a la inseguridad laboral y a condiciones de trabajo desfavorables. En el estudio realizado por Galarreta (2019) es necesario reformar las leyes encargadas de proteger a los trabajadores de tiempo parcial debido a que la actual norma que se encarga regular a estos trabajadores los deja desprotegidos, el autor habrá llegado a esa conclusión porque la implementación de regulaciones más estrictas podría contribuir a mejorar la calidad de los empleos a tiempo parcial, alentando a las empresas a considerar cuidadosamente las decisiones de despido y fomentando prácticas laborales justas. Además, podría disuadir prácticas abusivas por parte de empleadores inescrupulosos que podrían aprovecharse de la falta de protección legal.

## **CAPITULO V**

### **1. Conclusiones**

1.- Se debe prestar mayor protección contra la inestabilidad laboral en la que se sumerge al trabajador de contrato de tiempo parcial y como ello afecta al trabajador tanto emocional y económicamente, y como se evidencia ante ellos una discriminación a comparación de la protección que se le brinda a un trabajador que labora a tiempo completo.

2.- Que, las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial en Perú, brindan una definición muy simple debido a que solo se hace mención de que debe ser por escrito y no brinda más información sobre las horas que debe trabajar una persona para considerarlo trabajador de tiempo parcial ni sobre qué beneficios les corresponderían.

3.- Que, analizando la protección que gozan los trabajadores de tiempo completo, la protección adecuada para el trabajador de tiempo parcial también sería el brindarles una indemnización o la reincorporación a su centro de trabajo, en el caso que el empleador cometa un despido arbitrario.

4.- Que, el regular el despido arbitrario es una necesidad de carácter urgente, debido a que el trabajador de tiempo parcial se encuentra vulnerable ante el empleador y genera en él una inestabilidad laboral y las leyes laborales estarían dejando de cumplir su función de proteger a la sujeto más débil de la relación laboral.

## **2. Recomendaciones**

**1.-** La legislación Peruana debe modificar sus leyes y reglamento referentes al trabajador de tiempo parcial, brindando una mayor definición de las horas que debe laborar una persona para considerarla trabajador de tiempo parcial.

**2.-** Se debe brindar estabilidad laboral a los trabajadores de tiempo parcial, ello debe realizarse protegiéndolos contra el despido arbitrario, así no tendrán afecciones físicas ni psicológicas y no se les causaría un daño económico.

**3.-** Se debe modificar el artículo 28 de la LPCL, a fin de no condicionar horas determinadas (cuatro horas o más) para que un trabajador se encuentre protegido contra un despido arbitrario y empleador tenga la obligación de seguir los pasos determinados para realizar la terminación del contrato.

### 3. Referencias bibliográficas

- ALEGRE, J. L. (2022). *LA INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS*. Lima: USMP.
- Alverca, F. S. (2011). *"CONTRARIO A TIEMPO PARCIAL" Y SU CONTRADICCIÓN JURÍDICA EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA PROPUESTA DE REFORMA*. Loja-Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Américanos, O. d. (1988). *PROTOCOLO DE SAN SALVADOR*. San Salvador.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias (2ª Ed. ed.)*. Lima: Palestra Editores.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica*. Caracas-Venezuela: EPISTEME, S.A.
- ARRIOLA, J. M. (12 de Noviembre de 2021). *Lp- Pasión por el derecho*. Obtenido de Lp- Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/trabajadores-tiempo-parcial-part-time-derecho-laboral/>
- 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*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Carrillo Márquez, D. (2021). *Lecciones de Contrato de Trabajo*. Madrid- España: Thomson Reuters.
- Chinchay Reyes, M. (2020). *Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral D.L N° 728 y su reglamento D.S N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz Sanjuán, L. (2010). *La Observación*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dolier Torres, J. (2004). *Guía práctica laboral empresarial (contadores y empresas)*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ernesto, K. (1977). *Manual del derecho de trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual en el trabajo en el Perú*. Lima : Fondo Editorial PUCP.
- Galarreta Otiniano, J. (2019). *"La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú"*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- García, D. F. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Lima: Fundación Universidad del Norte.
- García, F. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Lima: Revista de Derecho.
- H., E. S. (2020). *Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Peru*. trujillo.
- Herrera Hernández, E. (2020). *Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú*. Trujillo- Perú: Universidad César Vallejo.
- Krotoschin. (1977). *Manual de Derecho del Trabajo*. Depalma.

- Loayza Maturrano, E. (30 de Julio de 2021). *Educare et Comunicare- Revista Científica de la Facultad de Humanidades*. Obtenido de Educare et Comunicare- Revista Científica de la Facultad de Humanidades:  
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/594/1213#:~:text=El%20fichaje%20de%20investigaci%C3%B3n%20posibilita,en%20los%20ap%C3%A9ndices%20o%20anexos.>
- Másters, T. y. (12 de septiembre de 2023). *Tesis y Másters*. Obtenido de Tesis y Másters:  
<https://tesisymasters.mx/instrumentos-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=Una%20t%C3%A9cnica%20o%20instrumento%20de,fen%C3%B3menos%20que%20se%20desean%20conocer.>
- Montoya, A. (2001). *Derecho del Trabajo*. España: Tecnos.
- Montoya, A. (s.f.). *Derecho del Trabajo (22A)*.
- Moreno Galindo, E. (23 de Febrero de 2021). *Blogger*. Obtenido de Blogger: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2021/02/justificacion-social.html#:~:text=En%20consecuencia%2C%20sobre%20la%20justificaci%C3%B3n,de%20la%20zona%20de%20estudio.>
- N°28983, L. (2007). *La Ley de Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima:.
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Oficial, E. P. (24 de Enero de 2023). *El Peruano*. Obtenido de El Peruano:  
<https://elperuano.pe/noticia/202888-despido-arbitrario-sunafil-orienta-a-trabajadores-en-el-ejercicio-de-sus-derechos>
- P., K. (1997). *Mercadotecnia*. Mexico : Prentice Hall.
- Perú, C. d. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima- Perú.
- Perú, c. d. (19991). *Ley de Fomento de Empleo*. Lima-Perú.
- Perú, C. d. (2012). *LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD*. Lima.
- Perú, E. M. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima- Perú.
- Quiroz, C. O. (2021). *INDEMNIZACIONES ADICIONALES RECLAMADAS A CAUSA*. Lima: PUCP.
- Quispe Limpe, L. (2016). *"JORNADA DE TRABAJO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO"*. Cuzco- Perú: Universidad Andina del Cuzco.
- Ríos, J. (2015). *El contrato de trabajo a tiempo parcial. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo*. Lima: Derecho & Sociedad.
- Trabajo, O. I. (24 de Junio de 1994). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

Unidas, N. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas.

#### 4. Anexos

<b>Título: “La Desprotección de la Legislación Peruana Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023”</b>			
<b>Problema</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Metodología</b>
<p>¿De qué manera la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial año ,2023?</p>	<p>La desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta vulnerando a los trabajadores de tiempo parcial</p> <p><b>variables</b></p> <p><b>Variables independiente</b></p> <p>La desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario</p> <p><b>Variables dependiente</b></p> <p>a los trabajadores de medio tiempo</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar en qué medida la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Analizar las normas que regulan contrato de tiempo parcial</p> <p>Estudiar la protección adecuada contra el despido arbitrario para los trabajadores de tiempo parcial</p> <p>Determinar la necesidad de regular el despido arbitrario en la legislación peruana</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Observación Fichaje</p> <p><b>Instrumento:</b> Ficha bibliográfica Libros Jurisprudencia Páginas web</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cualitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p><b>Según su fin:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teórica</li> </ul> <p><b>De acuerdo a la técnica de contrastación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicativa</li> </ul> <p><b>Línea de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho</li> <li>- Régimen Regular Laboral</li> </ul> <p><b>Unidad de análisis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al tratarse de una investigación cualitativa no se necesita hacer uso de</li> </ul>

			<p>una unidad de análisis</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al tratarse de una investigación cualitativa no se necesita hacer uso de una población y muestra</li> </ul>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN/ CATEGORÍAS	INDICADORES
Despido arbitrario	Según Dolier, se denominan así a aquellas prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, que no son remunerativas, ni acumulable tampoco sustituible en dinero, el que es brindado por el empleador al trabajador. (2004)	Según LPCL D.L N° 728 en su artículo 22°, en el que establece 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. (1997)	Despido	Solo se podrá despedir al trabajador sujeto a régimen de la actividad privada
			Debidamente comprobada	El empleador deberá comprobar con razones justas el despido del trabajador
			Requisito mínimo de cuatro horas	El trabajador laborara como mínimo cuatro horas
			Causa justa	La conducta trabajador

Trabajador de tiempo parcial	Según Krotoschin, El despido es la declaración unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato. (1977)	Según Decreto Supremo N° 003-97 Para que se produzca el despido de quien labore sujeto a régimen de la actividad privada, que trabaje entre 4 o más horas, es indispensable la existencia de Causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa podrá relacionarse con la capacidad del trabajador o con su conducta. (1997)		La capacidad del trabajador en el desarrollo de su labor
			Causa justa	Motivos por el cual se despide al trabajador
			Causa debidamente comprobada	La comprobación hecha por el empleador del motivo de despido