

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



Impacto de la Contratación a Tiempo Parcial en la Formalización del  
Empleo en el Perú

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Magíster en Derecho  
de la Empresa con mención en Gestión Empresarial  
que presenta:

***PAOLO GERMÁN PESCKETTO FIGUEROA***

Asesora:

***CLAUDIA VANESSA MEJÍA MEJÍA***

Lima, 2022


## INFORME DE SIMILITUD

Yo, MEJÍA MEJÍA, CLAUDIA VANESSA, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado “Impacto de la Contratación a Tiempo Parcial en la Formalización del Empleo en el Perú” del/de la autor(a) PES CETTO FIGUEROA, PAOLO GERMÁN, de jo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 24/01/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 20 de marzo de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>MEJÍA MEJÍA, CLAUDIA VANESSA</u>	
DNI: 46742622	Firma 
ORCID: 0000-0002-3901-8190	

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como propósito demostrar que la contratación a tiempo parcial, pese a las presuntas ventajas que supone para el empresario, determinadas principalmente por su bajo costo laboral y la posibilidad de adecuar la mano de obra a las necesidades empresariales propias de la organización, no ha alcanzado las dimensiones esperadas en cuanto a su uso, ni tampoco ha tenido un impacto significativo en la formalización del empleo en nuestro país, habiendo terminado por precarizar el empleo y en muchos casos nos encontraríamos, bajo su sombra, ante un subempleo visible. Para ello, el presente trabajo ha tomado como un importante insumo algunos datos estadísticos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; habiendo empleado para su desarrollo y estructuración los métodos de argumentación jurídica, descriptivo y comparado.

De este modo, se evidencia que no ha habido un impacto significativo en el uso de la contratación a tiempo parcial por parte del empresariado peruano, más aún si se tiene en cuenta que en realidades socioeconómicas medianamente similares, como la chilena y la colombiana, este mecanismo de contratación laboral es hasta casi cuatro veces más utilizado.

En dicho escenario consideramos que el régimen de la contratación a tiempo parcial debe ser puesto en perspectiva y reconducirse hacia los colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso al mercado laboral formal, utilizándose como una herramienta de política pública focalizada para promover la inserción laboral de jóvenes recién egresados de escuelas de educación secundaria, jóvenes estudiantes de carreras técnicas o universitarias, personas a cargo de responsabilidades domésticas y adultos mayores próximos a alcanzar la edad que les permita obtener una pensión de jubilación.

## ÍNDICE

- RESUMEN EJECUTIVO .....	1
- ÍNDICE .....	2
- INTRODUCCIÓN .....	4
- CAPÍTULO I.- EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO NUEVO PARADIGMA EN LAS RELACIONES LABORALES .....	8
1.1. La globalización como un punto de partida para el fenómeno de la flexibilización .....	9
1.2. La flexibilización laboral y su proceso en el Perú .....	11
1.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial .....	15
1.3.1 Definición conceptual .....	15
1.3.2 Elementos esenciales .....	16
1.3.3 Restricción al goce de derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial .....	19
1.4. Precarización laboral e informalidad .....	22
1.4.1 La precarización laboral en el Perú .....	23
1.4.2 La informalidad laboral en el Perú .....	25
- CAPÍTULO II.- FRACASO DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL COMO VEHÍCULO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO FORMAL .....	30
2.1 Una primera aproximación .....	32
2.2 Una mirada a la experiencia regional .....	34
2.2.1 Contratación a tiempo parcial en Chile .....	34
2.2.2 La informalidad en el mercado laboral chileno .....	35
2.2.3 Contratación a tiempo parcial en Colombia .....	37
2.2.4 La informalidad en el mercado laboral colombiano .....	38
2.3 La planificación laboral en la política empresarial en la contratación laboral .....	39
2.4 Particularidades del mercado laboral peruano .....	44
2.5 Las actividades empresariales con mayor incidencia en la contratación a tiempo parcial en el Perú .....	49

<b>- CAPÍTULO III.- ENFOQUE DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL COMO PARTE DEL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD .....</b>	<b>50</b>
3.1 Los (des) incentivos para la contratación a tiempo parcial en el Perú .....	52
3.2 Reorientación de la contratación a tiempo parcial. Su nuevo rol como parte del Plan Nacional de Competitividad y Productividad .....	54
<b>- CONCLUSIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>- BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>64</b>



## INTRODUCCIÓN

La política de liberalismo económico impartida en nuestro país a principios de los años noventa del siglo pasado, trajo consigo un intenso proceso de promoción a la inversión privada, en el cual el Estado procuró una serie de estímulos para la misma, considerando entre estos, una política de flexibilización laboral, en la que se dejan de lado postulados clásicos del derecho del trabajo, como la contratación a plazo indeterminado o la estabilidad laboral - acusados de implantar en la relación laboral una rigidez nociva para la dinámica empresarial - para dar paso a la contratación temporal y al despido arbitrario indemnizado. Al respecto, cabe referir que en el período que abarca el comienzo de la década de los años setenta e inicios de los años noventa del siglo pasado, la legislación nacional tuvo una decidida inclinación hacia la sobreprotección del trabajador, al contemplar un régimen laboral de estabilidad absoluta, la limitación de las facultades del empleador y considerar una importante presencia estatal en las relaciones laborales (Pasco, 1999, p.109)

Dentro de este fenómeno de la flexibilización laboral se produce también un auge de los contratos de trabajo a tiempo parcial, caracterizados estos por tener una duración que en promedio resulta ser menor a cuatro horas diarias. Al respecto, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1, de fecha 26 de septiembre de 2018, ha señalado que nos encontramos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo semanal dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulta en promedio inferior a las cuatro horas diarias (2018, p. 5). Estos contratos si bien se conciben para atender los propios requerimientos organizacionales de la empresa, así como para equilibrar la vida laboral y familiar del trabajador<sup>1</sup>, son cuestionados por reducir derechos laborales a los trabajadores.

En esa línea, conforme se puede apreciar, de la revisión efectuada a la legislación laboral vigente, los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial no tienen derecho a percibir la

---

<sup>1</sup> A nuestro entender, esta característica no debiera ser privativa del contrato de trabajo a tiempo parcial, puesto que constituye uno de los indicadores estadísticos que miden el trabajo decente, con alcances a todos los contratos de trabajo. Ver en Gamero (2011, p. 121)

compensación por tiempo de servicios (CTS), no cuentan con vacaciones y se encuentran desprovistos de protección frente al despido arbitrario.

Si bien dicha problemática no deja de ser relevante, el presente trabajo traza como propósito analizar el impacto de la contratación a tiempo parcial en el Perú, como vehículo de promoción del empleo y qué tanto ha coadyuvado en la formalización del empleo en nuestro país.

El presente trabajo de investigación aborda el análisis legal y doctrinal del contrato de trabajo a tiempo parcial en el Perú, su relativo auge a partir de la eliminación de restricciones cuantitativas para uso, determinado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como un fiel reflejo de la política de flexibilización laboral instaurada en nuestro país a comienzos de los años noventa del siglo pasado, como consecuencia del proceso de promoción de la inversión privada; sus características; y sus ventajas comparativas frente a otros regímenes de contratación laboral.

Es en dicho marco que, sin ánimo de enervar los legítimos cuestionamientos que existen en su contra - al restringir el goce de derechos laborales (compensación por tiempos de servicios -CTS, vacaciones y protección ante el despido arbitrario) a los trabajadores vinculados a través de dicho régimen - y a la luz de los datos proveídos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Anuario Estadístico Sectorial (2020), surge la interrogante de cómo es que a pesar de las bondades que podría representar para el empresario el uso de este instrumento, como por ejemplo el abaratamiento de costos laborales o el favorecimiento en la adecuación de la mano de obra a sus necesidades operativas, estos terminen optando por otros regímenes de contratación.

De este modo, se evidenciaría que no ha habido un impacto significativo en el uso de la contratación a tiempo parcial por parte del empresariado peruano, principalmente en el perteneciente a la gran y mediana empresa, sobre el cual pretendemos enfocarnos en la presente investigación, dada la importancia de estas en la generación de trabajo formal y su notable contribución en el Producto Bruto Interno (PBI).

Es precisamente en dicho escenario que se plantea como hipótesis, que la adopción de un régimen de contratación a tiempo parcial podría terminar resultando perjudicial para los intereses

empresariales, puesto que si bien, en principio, habría un “ahorro” en costos laborales, que eventualmente podría convertirse en una contingencia laboral (si acaso alguno de los empleados contratados bajo dicho régimen decidiera entablar acción judicial contra el empleador para el reconocimiento de alguno de los derechos laborales que el mencionado régimen restringe), también podría traer consigo un incremento de la planilla laboral, ante la potencial necesidad de cubrir brechas en la cadena de producción, a consecuencia de la jornada reducida que cumplen los trabajadores a tiempo parcial, generando además sobrecostos en capacitaciones al personal contratado bajo el citado instrumento, así como la dotación de uniformes, equipamiento y otras condiciones de trabajo que pudieran requerirse para el desempeño de las labores, lo cual constituiría un desincentivo para que el empresariado opte por dicho régimen de contratación.

Lo anterior, tendría como consecuencia un escaso margen de trabajadores incorporados al mercado laboral formal, manteniéndose los grandes índices de informalidad vigentes.

La presente investigación se plantea como objetivo demostrar que la contratación a tiempo parcial, pese a las presuntas ventajas que supone para el empresario, no ha alcanzado las dimensiones esperadas en cuanto a su uso, ni tampoco ha tenido un impacto significativo en la formalización del empleo, habiendo terminado por precarizar el empleo y que en muchos casos nos encontraríamos, bajo su sombra, ante un subempleo visible. Para ello, el presente trabajo emplea los métodos de argumentación jurídica, descriptivo y comparado.

Es así como en las próximas líneas abordaremos en el capítulo I lo concerniente al contrato de trabajo a tiempo parcial como parte del nuevo paradigma de las relaciones laborales, fuertemente influenciadas por el fenómeno de la flexibilización, y en qué medida ello repercute en la precarización del empleo y finalmente en la informalidad laboral.

Asimismo, a continuación, pasaremos a examinar durante el desarrollo del capítulo II cómo es que la contratación a tiempo parcial habría fracasado en su cometido de convertirse en un vehículo de promoción del empleo digno y en condiciones de formalidad. Para ello, fundamentalmente, se pondrán en contexto algunos datos estadísticos obtenidos de reportes elaborados por el Instituto

Nacional de Estadística e Informática – INEI, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y el Ministerio de la Producción – PRODUCE.

Por último, atendiendo a la problemática señalada en el párrafo precedente, en el capítulo III se plantea la necesidad de cambiar el enfoque de la contratación a tiempo parcial y reorientarlo, como una verdadera política pública de promoción del empleo, hacia determinados colectivos humanos que se encuentran en condiciones menos favorables de acceso al mercado laboral, ello sobre la base del vigente Plan Nacional de Competitividad y Productividad.



# **CAPÍTULO I.**

## **EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO NUEVO PARADIGMA EN LAS RELACIONES LABORALES**

Tradicionalmente el derecho laboral se orientó a procurar un equilibrio entre el poder patronal y el asalariado. Como hemos visto, el derecho laboral clásico es acusado de sobreproteger al trabajador a expensas del patrono sobre quien recaen la gran mayoría de las cargas sociales en beneficio de aquel. Habiéndose advertido que dicha sobreprotección generaba rigideces en el mercado laboral, a principios de los años noventa se adoptan en nuestro país una serie de medidas flexibilizadoras en las relaciones laborales, que rompen con el paradigma del derecho laboral clásico, basado en la contratación a plazo indefinido y la estabilidad laboral. Entre las citadas medidas flexibilizadoras, podemos destacar: la contratación temporal, la descentralización productiva, el despido indemnizado y por supuesto la contratación a tiempo parcial, la cual se liberaliza a su máxima expresión.

En el presente capítulo vamos a poder apreciar cómo la contratación a tiempo parcial es potenciada en un contexto político de apertura al mercado e incentivos para atraer capitales extranjeros al país, determinado por la globalización de la economía, dentro del cual se flexibilizaron las relaciones laborales a efectos de conseguir la tan ansiada inversión privada, como fórmula para la recuperación de la economía doméstica y dinamizar el mercado laboral peruano.

Asimismo, se hace referencia a lo concerniente a la desregulación de esta figura en el ordenamiento jurídico nacional, en donde su tratamiento es abordado tangencialmente por normas reglamentarias, y a partir de interpretaciones efectuadas a las mismas, la práctica jurídica ha concebido que nos encontramos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial cuando la jornada resulta ser menor a cuatro horas diarias.

Por último, analizaremos que, figuras propias de la flexibilización laboral, como la contratación a tiempo parcial, pueden terminar precarizando el empleo y, peor aún, desviándolo hacia la informalidad.

## 1.1. La globalización como un punto de partida para el fenómeno de la flexibilización

El fenómeno de la flexibilización de las relaciones laborales encuentra su correlato en la globalización de la economía y la apertura de mercados. Dicha globalización no solo debe ser entendida en el plano económico, sino que abarca el de la información y las comunicaciones, dando origen también a una movilización masiva de individuos, principalmente migraciones de los ciudadanos de países pobres hacia países desarrollados (Prieto, 2005, citado en Marciani, 2007, p.430)

En el marco de la globalización económica se han gestado procesos de integración económica, tratados de libre comercio y ello ha redundado en facilitar las condiciones para el intercambio de bienes y servicios; sin embargo, no puede dejar de señalarse que en ese marco también se ha intensificado el nivel de desigualdad y pobreza existentes.

De este modo, señalamos que la globalización no resulta *per se* un fenómeno avasallador que conspira contra los legítimos intereses de las poblaciones menos favorecidas. En esa misma línea, puede advertirse que el problema no necesariamente proviene del modelo económico adoptado por un país, sino más bien que aquel radica en algunos factores velados tales como las presiones que hacen las empresas transnacionales a los gobiernos de los países en los que operan, la corrupción, indolente gestión promotora, reguladora y sancionadora que asumen los Estados, todos estos como consecuencia de la irrupción de una corriente neoliberalista dura que niega cualquier intervención estatal y pretende siempre allanar el camino para que los agentes económicos obtengan mayores réditos a cualquier costo incluso a expensas de los derechos más elementales de las otras personas. (Marciani, 2007, p.434).

En esa misma lógica, para Vidal (2007) la globalización es un proceso por el cual se mundializa la regulación económica de los países, en el que se llega a depender más de las políticas internacionales que de las nacionales. (p.478).

En ese sentido, no es difícil reparar en que la globalización ha traído consigo un debilitamiento en la soberanía de los Estados, pues en gran medida sus políticas internas deben alinearse a las reglas y recomendaciones establecidas no sólo por los Organismos Internacionales, sino también

por los propios capitales foráneos. Al respecto, el autor Jürgen Habermas (2001) afirma que el inversionista, en su búsqueda por colocar capitales en mercados que sean más afines a sus intereses, ejerce una verdadera presión a los gobiernos ante eventuales intentos de estos últimos en introducir regulaciones, que le pueden resultar onerosas, en el campo de la seguridad social o en aras de mantener niveles adecuados de estabilidad laboral de los trabajadores, supuestos en los cuales bien podría amenazar con una salida de su capital de inversión (citado en Marciani, 2007, p. 435)

En esa misma línea, Marciani apunta: “(...) hoy en día el Estado se repliega en su función reguladora o de producción normativa y da paso al llamado fenómeno de la desregulación jurídica, dejando amplios espacios para la regulación autónoma de los agentes económicos” (2007, p.435).

El fenómeno de la globalización de la economía también ha sido el escenario propicio para la constante evolución técnico-científica, donde la tecnología cambia con asombrosa facilidad y a un ritmo vertiginoso, lo cual viene generando una acelerada obsolescencia tecnológica que coloca en una situación de incertidumbre a los empresarios, de la cual difícilmente podrían hacer frente. En vista de ello, y ante la imposibilidad de manejar el factor tecnológico, los empresarios enfocan sus esfuerzos en tener un mayor control sobre el factor trabajo, aspirando a un mayor margen discrecional para dirigir la mano de obra.

Con lo hasta aquí señalado, siguiendo la línea argumentativa trazada por Vidal (2007), basada en las posiciones de autores como Ermida Uriarte, García Granara, Villavicencio Ríos y Canessa Montejo, cabría mencionar que el fenómeno de la globalización puede desencadenar situaciones en las cuales se coloque en una situación aún más desventajosa a los trabajadores, toda vez que la globalización no se concentra en atender el mercado interno y limita las actuaciones estatales en materia de regulación económica y en el marco de las relaciones laborales, en el cual se persigue prácticamente desaparecer la intervención del Estado, buscando así una masiva individualización de dichas relaciones, situación que acarreará un escenario de exclusión y precarización que en definitiva ahondaría el debilitamiento de los derechos de la clase trabajadora. (p. 480).

## 1.2. La flexibilización laboral y su proceso en el Perú

Mucho se ha dicho acerca de la flexibilización y su surgimiento como un fenómeno, primordialmente, socioeconómico, acaecido con los cambios en los esquemas productivos, sistemas post-fordistas – tayloristas, en donde se pasó de la fabricación de bienes estandarizados, producidos a gran escala o en serie, a la fabricación de productos con características personalizadas y con mayores exigencias de calidad por parte de consumidores cada vez más conscientes de los derechos que les asisten como tales.

Como podrá advertirse, se rompe un paradigma del proceso productivo, generándose “efectos secundarios” en los trabajadores, hecho que, sumado a la crisis económica, desencadenó la implantación de políticas flexibilizadoras, pretendiéndose con ello optimizar la productividad de las empresas y reactivar así la golpeada economía.

Nos parece muy gráfica la definición empleada por el laboralista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, quien define la flexibilización como: “la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad – real o presunta – de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa” (2000, p. 5).

A propósito del mencionado profesor uruguayo, el autor nacional Carlos Blancas Bustamante, tomando la clasificación desarrollada por aquél, señala que puede distinguirse entre la flexibilidad interna, referida a aspectos “(...) como el horario de trabajo, las condiciones de trabajo y la movilidad dentro del centro de trabajo (...)” y, de otra parte, la flexibilidad externa, la cual “(...) incide sustancialmente sobre la contratación laboral y la extinción de la relación laboral (...)” (2012, p.385).

Ahora bien, pese a que el contexto de crisis económica es el que en buena cuenta propicia la adopción de medidas flexibilizadoras, resulta oportuno destacar que la elección de un modelo de flexibilidad no siempre responderá a factores meramente económicos u tecnológicos, ni a una lógica impuesta por el libre mercado, sino también, y quizá con mayor incidencia, a criterios de estrategia empresarial.

En tal sentido, la flexibilización obedecería más bien a una respuesta de las empresas generada ante el cambio del sistema de producción en serie predominante hasta los años ochenta del siglo XX, escenario en el cual se generó una apertura de los mercados económicos y un constante avance tecnológico, lo que determinan la adopción de un modelo que permite a las empresas mantener el control del factor trabajo, adaptando el capital humano a las nuevas demandas del mercado fruto de la globalización económica. (Quiñones, 2012, p.315).

Centrándonos en el caso peruano, señalaremos que se considera que nuestro país albergaba un sistema rígido que obstaculizaba la rotación y libre movilidad de la mano de obra. Al respecto, creemos que resulta pertinente traer a colación a José Luis Monereo cuando afirma:

Las nuevas estrategias organizativas vinculadas al nuevo derecho flexible del trabajo cuestionan la esfera de actuación del derecho del trabajo clásico, el cual aspira a encontrar un equilibrio entre el tiempo dedicado a asuntos netamente personales y el tiempo dedicado al trabajo, evitando la mercantilización completa de la vida de la persona que trabaja (2011, p. 114).

Justamente, para hacer frente a la rigidez de la cual es acusada la legislación laboral clásica, debido a su carácter proteccionista que restringe la esfera de actuación del empleador para adecuar la mano de obra a las particularidades del entorno empresarial, surge la llamada flexibilización en el marco de las relaciones laborales.

En esa lógica, afirma Pasco que “el verdadero efecto de la flexibilización es devolver al patrono capacidades de administración que la normativa laboral ha reducido de modo extremado” (1999, p.108), esto último como consecuencia de haber adoptado un principio protector, en donde, partiendo de la relación desigual que existe entre empleador y el trabajador, se potencia los derechos de este en desmedro de los de aquel.

El mencionado jurista, citando al autor panameño Arturo Hoyos, refiere que la flexibilización permite a las empresas contar con mecanismos jurídicos que hagan posible ajustar su producción,

empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demanden cambios céleres.

Bajo esa premisa, a inicios de la década de los noventa del siglo pasado, se buscó la adopción de medidas tendientes a facilitar la competitividad de las empresas, empoderando al empleador.

De modo general, puede mencionarse que, si bien los propósitos perseguidos por la flexibilización pudieron haber sido muy bien intencionados, la realidad da cuenta que dista de ser una panacea frente a la crisis económica y más bien, en cierta medida, ha profundizado la precarización del empleo, punto sobre el cual ahondaremos más adelante.

Asimismo, es importante subrayar que, con la flexibilización laboral en marcha, se presentó el auge de la contratación temporal, modalidad pensada para facilitar los requerimientos de personal del empleador, ajustándolos de acuerdo con las necesidades productivas determinadas por la demanda.

En esa línea, el profesor español José Luis Monereo (2011) advierte que se está presentado un tránsito del pleno empleo, caracterizado por contratos a tiempo completo y plazo indeterminado, hacia un sistema de flexibilidad laboral plagado de figuras contractuales atípicas caracterizadas por la incertidumbre y a menudo por ser de tiempo parcial.

Hemos dicho que las bondades propugnadas por la flexibilización no tuvieron efectos en la realidad. De hecho, aquel fenómeno es acusado de ser un factor decisivo en la exclusión y desigualdad que revela la creciente brecha económico-social entre ricos y pobres.

Así, Alfredo Villavicencio Ríos, da cuenta de múltiples efectos perniciosos generados por la introducción de las políticas flexibilizadoras introducidas en nuestro país en los albores del primer gobierno de Alberto Fujimori, entre los que fatalmente destacan: (i) el crecimiento de la informalidad a casi el doble de la registrada en el año 1990 y (ii) el incremento de la brecha existente entre las rentas de trabajo y las rentas del capital, determinado por un incremento de las

utilidades de las empresas en desmedro del volumen de recursos que se destinan a los trabajadores, situación que evidencia una inicua redistribución de la riqueza. (Rodríguez, 2011, p. 97)

El proceso flexibilizador fue implantado en nuestro país de manera radical e hizo sucumbir a las normas que conferían mayores derechos y protecciones a los trabajadores, favoreciendo la producción de normas que privilegiaron decididamente al empresariado. Al respecto, Pasco apunta que el grueso y las más importantes de las reformas laborales en el marco de la flexibilización se dieron por la vía legal, principalmente a través de decretos legislativos, afirmando que “la flexibilidad en el Perú ha sido obra del gobierno, a través de su órgano ejecutivo” (1999, p. 109.).

Refuerza lo antes señalado, la posición de Villavicencio Ríos, quien suscribiendo el calificativo vertido por el laboralista uruguayo Oscar Ermida Uriarte de “flexibilización salvaje”, manifiesta que, en América Latina, tras la eliminación de normas protectoras no se previó que los aspectos regulados por aquéllas fueran transferidos a la autonomía colectiva, para que a través de la negociación colectiva se procure restablecer el equilibrio de la relación laboral. Lejos de ello, simplemente se eliminaron las normas y se dejó esos temas a la entera decisión del empleador (Rodríguez, 2011, p. 96).

Como podemos advertir, con lo hasta aquí señalado, la flexibilización de las relaciones laborales en nuestro país fue impulsada en los albores de los años noventa del siglo XX en el contexto de una profusa crisis económica, engendrada principalmente en la segunda mitad de los años ochenta. Dicho proceso, además, fue parte otro de mayor envergadura: el proceso de promoción de la inversión privada, en cuyo marco se desplegaron muchas acciones gubernamentales para atraer capitales privados y así generar más puestos de trabajo.

No obstante, la flexibilización laboral introducida en nuestro país se apartó de un proceso democrático de formación normativa y gran parte de la producción legislativa en materia laboral se propugnó a través de decretos legislativos emitidos por el Ejecutivo, privilegiando notablemente los intereses de los empresarios en desmedro de la clase trabajadora. Dicho desbalance ha traído consigo el incremento de los niveles de precariedad en el trabajo.

### **1.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial**

#### **1.3.1. Definición conceptual**

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél en virtud del cual se contrata a un trabajador para que realice labores personales, subordinadas y remuneradas por un período inferior al previsto para la jornada ordinaria de trabajo.

Concebido como una institución propia de la flexibilidad laboral, se entiende que este contrato proporciona algunas ventajas respecto al de tiempo completo, como, por ejemplo, el incremento del tiempo libre, el horario más flexible, una mejor organización en la empresa, fomento del empleo, etc. (Arce, 2008, p. 121).

De manera general, se considera como contrato a tiempo parcial aquél desarrollado en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro del trabajo, la misma que puede realizarse en ciertas horas del día, en determinados días de la semana, o en ciertas semanas del mes. Siendo por tanto la duración de la prestación del servicio el elemento principal a considerar en este tipo de contrato.

Este concepto difiere del usado en nuestra legislación, que considera como trabajo a tiempo parcial a aquél realizado en una jornada inferior a las cuatro horas diarias, estableciendo el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) que podrá celebrarse por escrito contratos de trabajo en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Sobre este punto, es importante que dicha libertad irrestricta para celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial contrasta con lo previsto en antecedentes legislativos, como el Decreto Ley N° 22126 que introduce límites para la contratación de trabajadores en jornada inferior a cuatro horas en función al número total de trabajadores del centro de trabajo, y también la Ley N° 24514, que bajo esa misma lógica estableció límites cuantitativos para su contratación. (García, 2003, pp.152-153)

Ahora bien, regresando al t3pico del tiempo para la configuraci3n un contrato de trabajo a tiempo parcial, de acuerdo con lo se1alado por Garc3a Granara, se ha generalizado la idea de que el contrato a tiempo parcial es el que se realiza por menos de cuatro horas diarias; sin embargo esta es s3lo una de las modalidades que puede adoptar esta figura, pues ante la ausencia de una definici3n legal puede asumirse que el tiempo parcial depende del pacto individual como si se tratara de un modelo abierto, con extensi3n de los derechos y beneficios que tiene el trabajador a tiempo completo en cuanto sean compatibles. (Garc3a, 2003, p.147)

En igual sentido, Arce Ortiz acusa de ser restrictiva aquella interpretaci3n que se hace del art3culo 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N3 001-96-TR, por la cual se considera como trabajador a tiempo parcial a quien labora menos de cuatro horas diarias, toda vez que tambi3n resultar3a v3lido interpretar que son trabajadores a tiempo parcial aquellos que incluso laboran m3s de cuatro horas, teniendo estos derechos a cobrar beneficios sociales en tanto la ley no condicione dicho cobro al cumplimiento de un determinado n3mero de horas. (Arce, 2008, p. 122)

El mencionado autor esboza una definici3n a partir de lo que se entiende, en sentido opuesto, por contrato de trabajo a tiempo completo; precisando que “basta3a la reducci3n de la jornada respecto al concepto de tiempo completo para que se configure un contrato de tiempo parcial” (Arce, 2008, p. 123)

### **1.3.2. Elementos esenciales**

Ante la falta de una regulaci3n expresa, la doctrina nacional se ha encargado de desmenuzar los rasgos t3picos que se presentan en este instrumento de contrataci3n laboral, lo cual nos ayuda a perfilar mejor la figura materia de la presente investigaci3n para una mejor compresi3n de esta. As3, destacan como elementos esenciales del contrato de trabajo a tiempo parcial: la reducci3n de la jornada, la reducci3n de la remuneraci3n, la voluntariedad y la regularidad.

- **La reducci3n de la jornada**

Como apunta bien García Granara: “(...) el rasgo distintivo del tiempo parcial es la reducción de la jornada, pero su configuración jurídica no queda sujeta al pacto individual, sino que es determinada por la legislación (...)” (2003, p.147)

Creemos oportuno detenernos en este punto para señalar que la reducción de la jornada laboral no implica *per se* la configuración de un contrato a tiempo parcial, por ello es importante diferenciar cuándo nos encontramos frente a un contrato de trabajo ordinario, entendiéndose a tiempo completo, con pacto de reducción de la jornada y cuándo nos encontramos frente a un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Efectivamente, advertimos que pueden presentarse prácticas empresariales en las que, con el fin de adaptar de la mejor manera la mano de obra con las necesidades productivas de la organización, se determinen disminuciones o aumentos a las jornadas laborales. Dicha situación, a consideración de Carmen Ferradans, puede conllevar a la novación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo y viceversa (2006, p. 182)

En dicho contexto, nos preguntamos cuál sería esa línea divisoria que separa una reducción de la jornada producida como variaciones a las condiciones de trabajo motivadas por el poder de dirección que ostenta el empleador y la jornada reducida propia del contrato a tiempo parcial.

- **La reducción de la remuneración**

Al respecto, para responder a la interrogante antes planteada, según lo postulado por Arce Ortiz, resulta clave verificar, además de la reducción de la jornada, una reducción de la remuneración.

En tal sentido, para clarificar la presencia de dicho elemento, el citado autor pone como ejemplo el otorgamiento de licencias sindicales, situación que implicaría que el trabajador labore menos tiempo sin que por ello vea disminuida su remuneración. Por el contrario, en un contrato de trabajo a tiempo parcial, normalmente la jornada reducida que desempeña el trabajador conlleva al pago de una remuneración menor comparada con la de un trabajador a tiempo completo. (Arce, 2008, p. 129).

- **La voluntariedad**

Otro elemento que caracteriza el contrato de trabajo a tiempo parcial es la voluntariedad. Sobre el particular, sostiene García Granara que la voluntariedad implica el hecho que el trabajador asuma la reducción de la jornada laboral de manera libre y espontánea, sin imposición de su empleador ni por la necesidad de aceptar dicho trabajo ante la falta de empleo, sino por decisión propia y con el fin de conciliar sus actividades personales con los quehaceres laborales. (2003, p. 148).

En este punto, es importante resaltar que Callau Dalmau apunta que es precisamente la voluntariedad lo que distingue el contrato de trabajo a tiempo parcial del subempleo visible (2018, p. 191).

Al respecto, como veremos más adelante, el subempleo visible se configura cuando un trabajador labora un número de horas menor al de una jornada laboral ordinaria; sin embargo, ello ocurre por circunstancias ajenas a su voluntad, lo cual podría llevarlo a la necesidad de recurrir a otras fuentes de trabajo para poder cubrir sus necesidades básicas. De ahí la importancia de resaltar el factor de la voluntariedad del contrato de trabajo a tiempo parcial.

- **La regularidad**

En cuanto a la regularidad, ésta indudablemente alude a un contexto de habitualidad, es decir, que la jornada reducida – como nota saltante del contrato a tiempo parcial – debe ser una constante mientras dure el vínculo laboral.

La regularidad implica necesariamente que la jornada de trabajo tendría que perdurar en el tiempo, vale decir que la jornada implantada deberá ostentar vocación de permanencia. Así, no podría hablarse de contrato parcial por un mes, sino que es el trabajo en jornada menor a la ordinaria la condición principal, no considerando que la reducción de la jornada sea algo temporal,

sino que justamente la celebración de este contrato se debe a que las condiciones de este se dan para una labor en horario reducido.

En ese sentido, como bien refiere Carlos Alfonso Mellado (1999) “la regularidad apunta a que la reducción de la jornada sea la situación normal, habitual, a la que se ajustará la prestación de servicios” descartándose las situaciones temporales (García, 2003, p. 148)

### **1.3.3. Restricción al goce de derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial**

Este es acaso el más cuestionable de los aspectos que tiene el contrato de trabajo a tiempo parcial, según su tratamiento en la legislación nacional. En efecto, existe prácticamente consenso en calificar de inconstitucionales dispersas normas del ordenamiento laboral que restringen el goce de derechos laborales (compensación por tiempo de servicios – CTS, vacaciones e indemnización por despido arbitrario) para aquellos trabajadores que efectúen una jornada menor a cuatro horas, ello por infringir el principio-derecho de igualdad reconocido en la Constitución Política del Perú.

Al respecto García Toma, afirma que:

La igualdad es un principio–derecho que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia. Ello implica una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma. Ello de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden con otra, en paridad sincrónica o concurrencia de razones”. (2008, p. 112).

El artículo 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”

Siguiendo a García Granara, podemos afirmar que, sobre la citada disposición reglamentaria parte de la premisa de aplicar la regla de equiparación de derechos; sin embargo, sin ninguna razón

objetiva, condiciona el goce de beneficios laborales al cumplimiento de un mínimo de cuatro horas, lo cual termina vulnerando el principio de igualdad. (2003, p. 155).

En esa línea, tenemos que el artículo 4 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que “Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas”.

Así también, el artículo 22 del TUO de la LPCL, dispone “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”.

Por último, en lo que respecta al abordaje de las normas que regulan los beneficios laborales que resultan esquivos para los contratados a tiempo parcial, tenemos que el literal a) del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala “para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo, entre otros, la jornada ordinaria mínima de cuatro horas (...)”

Las normas glosadas precedentemente tienen en común la vulneración al principio de igualdad previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado que garantiza el derecho a la igualdad, proscribiendo cualquier trato discriminatorio.

Es preciso señalar que el Tribunal Constitucional ha señalado en los fundamentos 61 y 62 de su sentencia recaída en el Exp. No. 0048-2004-AI, lo siguiente:

“61 (...) no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación

objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

62 Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio, debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.”

En tal sentido, considerando lo señalado por el supremo intérprete de la Constitución, del simple análisis de las normas antes referidas, se advierte que no existe ninguna causa objetiva y razonable para hacer un trato diferenciado hacia los trabajadores contratados a tiempo parcial frente a los contratados a tiempo completo, el mismo que resulta discriminatorio.

Cabe también destacar la posición de Toyama, quien sostiene que el sistema jurídico debería tomar en consideración criterios de proporcionalidad al momento de asignar derechos laborales a quienes laboran en virtud de estos contratos, así indica: “(...) todos los trabajadores deberían tener acceso a percibir beneficios laborales, pero, ciertamente, en función directa a las horas trabajadas, la cuantía de cada beneficio se reduciría” (2011, p. 50).

Por último, a manera de síntesis de lo abordado en el presente acápite, diremos que en nuestra legislación vigente no existe norma alguna que regule y defina expresamente al contrato de trabajo a tiempo parcial y que, en todo caso, la única norma con rango de ley que escuetamente hace referencia a dicha figura es el artículo 4 del TUO de la LPCL, en cuyo tercer párrafo se indica que puede celebrarse, por escrito, contratos a régimen de tiempo parcial sin limitación alguna; siendo ciertamente cuestionable, que a partir de la interpretación de disposiciones contenidas en una norma reglamentaria - como lo son los artículos 11 y 12 del Reglamento del TUO de la Ley de

Fomento al Empleo, que lejos de ser unívoca, bien podría dar lugar a otras interpretaciones – se haya difundido como una suerte de dogma que un contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada laboral promedio resulte ser menor a cuatro horas.

En esa línea, siguiendo lo postulado por autores como García Granara o Arce Ortiz, e interpretando el propio artículo 11 de la disposición reglamentaria antes señalada, creemos que un contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél pactado en una jornada inferior a la jornada ordinaria del centro de labores, siendo que la referencia a un mínimo de horas únicamente serviría como un parámetro que condiciona el goce de beneficios sociales, tales como CTS, vacaciones y la indemnización contra el despido arbitrario.

Es justamente la restricción al goce de dichos derechos laborales quizá el tema más sensible que conlleva este régimen de contratación, toda vez que la misma tiene evidentes visos de inconstitucionalidad, puesto que colisionaría con derechos constitucionales como la igualdad ante la ley y la no discriminación.

#### **1.4. Precarización laboral e informalidad**

El crecimiento económico del Perú desde el año 2002 hasta el 2019, con ciertos vaivenes por las crisis internacionales y en los últimos años por la inestabilidad política, ha sido uno de los más sostenidos en la región, y si bien existe un bache en dicho crecimiento en el año 2020, producto de la pandemia por la Covid-19, hay señales de una recuperación en el año 2021.<sup>2</sup>

Al respecto, según datos registrados por el Instituto de Estudios Económicos y Sociales de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), durante año 2020 se produjo en nuestro país una estrepitosa caída de 11.1 % en el Producto Bruto Interno (PBI) versus el decrecimiento de 3,5% en la economía mundial y el 7,4% en América Latina y el Caribe, interrumpiéndose así abruptamente veinte años de continuo crecimiento, ello a consecuencia de las estrictas medidas inamovilidad y distanciamiento social decretadas por el gobierno en sus infructuosos intentos por controlar la pandemia. (Sociedad Nacional de Industrias, 2020).

---

<sup>2</sup> De hecho, se estimaba un crecimiento del PBI del 8,5% que termino alcanzando un 12,8%

Ahora bien, no han sido pocas las veces que hemos escuchado que la pandemia por la Covid-19, ha develado nuestra fragilidad estructural en la prestación de servicios públicos básicos como son, por ejemplo, la salud o la educación. A partir de ello se ha enfatizado el cuestionamiento sobre el escaso crecimiento social experimentado en el país pese a contar con un crecimiento económico sostenible que hubiese permitido realizar una necesaria inversión pública en sectores tan trascendentales como los antes señalados.

La fragilidad estructural antes referida, evidentemente, no se limita a la provisión de los servicios básicos señalados líneas arriba, sino que se encuentra enraizada en prácticamente todos los sectores, en el que claramente se encuentra el del trabajo y promoción del empleo. En este extremo, es preciso señalar que, conforme puede advertirse de lo señalado en los acápites precedentes, el proceso de flexibilización de las relaciones laborales, de manera general, ha terminado por contribuir en la precarización del empleo.

#### **1.4.1. La precarización laboral en el Perú**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), según refiere Gamero (2011, p.118), ha definido el trabajo precario como la relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.

Rodgers (1989), citado en Gamero (2011, p.118), considera que deben identificarse cuatro condiciones para encontrarnos frente a un empleo precario:

1. Escasa duración del empleo o riesgo en su pérdida
2. Pocas posibilidades de incidir en las condiciones del empleo
3. Bajo nivel de protección otorgada por las normas laborales, sin garantizar la protección social
4. Una vinculación de los bajos ingresos percibidos con las condiciones de pobreza

Ahora bien, entendemos que la precariedad no necesariamente se circunscribe a un estado de informalidad. De hecho, consideramos que tanto los contratos de trabajo a plazo fijo como aquellos a tiempo parcial podrían encajar fácilmente en el ámbito de la precariedad laboral, sin que ello los acerque a la categoría de informalidad laboral.

Lo anterior se demuestra por el importante número de empresas formales que recurren a contratos a plazo fijo para proveerse de trabajadores. Según datos de la Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), en el Perú durante el año 2020, un 57.8% de los asalariados privados formales tienen contrato de trabajo a plazo fijo. En menor número lo hacen a través de contratos a tiempo parcial, solo un 3.8% de los asalariados privados formales tienen contrato a tiempo parcial, y en otras tantas se llega a contratar trabajadores bajo la modalidad de una locación de servicios, aun cuando estemos frente a prestaciones personales, subordinadas y remuneradas, en un clamoroso fraude a la ley.

Tanto los contratos temporales como los contratos a tiempo parcial cuentan con evidentes signos de precariedad por cuanto otorgan condiciones menos favorables a los trabajadores en comparación con aquellos que son contratados a plazo indeterminado, en cuanto a estabilidad laboral, duración del vínculo laboral o a la restricción al goce de determinados derechos laborales.

Sobre el particular, Pasco Cosmópolis (1999) refiere que el uso desproporcionado de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo ha producido precarización en el empleo, advirtiendo una migración de una mano de obra estable hacia una mano de obra temporal (pp.109-110)

Asimismo, para el referido autor si bien en principio dichos contratos pueden resultar ventajosos para el empleador, surgen también inconvenientes como, por ejemplo, la poca vinculación del trabajador con su empresa, altos costos de administración, un altísimo costo por una terminación anticipada del contrato y desincentivaría la inversión en capacitaciones enfocadas en dichos trabajadores, tornándola en inviable.

#### 1.4.2. La informalidad laboral en el Perú

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) sobre condiciones de vida y pobreza 2011-2020, el empleo informal en el 2020 afectó a alrededor de 11 millones 226 mil 806 personas, es decir el 75,3% de la población económicamente activa (PEA) ocupada.

Asimismo, de la PEA ocupada, 38,2 % se desempeñó de manera independiente, 35% como asalariados en el sector privado, 13,7% como trabajadores familiares no remunerados, 8,6% como asalariados públicos, 2,8% como empleadores y 1,6 como trabajadores del hogar.

La informalidad laboral está constituida por aquellas relaciones laborales entabladas al margen de las normas que regulan el derecho del trabajo y por ende no se encuentran registradas en una planilla de remuneraciones.

En el Perú, se considera que el sector informal se encuentra conformado por las unidades productivas no registradas ante la administración tributaria. Asimismo, se considera que los ocupados en el sector informal son los empleadores y trabajadores independientes que laboran en el sector informal; los asalariados que laboran sin seguridad social financiada por el empleador; y los trabajadores familiares no remunerados, se hallen o no en el sector informal. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2022, p.20)

Lavado y Yamada (2021), sobre la base de lo expuesto por Loayza y Rigolini (2006), explican que la informalidad tiende a ser mayor en países donde el producto bruto interno (PBI) per cápita es menor; sin embargo, en el caso peruano esto no ocurre, puesto que pese a que el PBI per cápita se ha incrementado a un 70% en los últimos quince años, la informalidad laboral sólo se ha visto reducida de 79,9% a 72%, esto es, 7.9 puntos porcentuales; precisando que, teniendo en cuenta el PBI per cápita del Perú, su nivel de informalidad debería situarse 20 puntos porcentuales por debajo de la cifra que registra.

Los referidos autores, ante unas cifras tan reveladoras, siguiendo a Santiago Levy (2008), se preguntan “¿por qué un segmento tan importante de la fuerza laboral no se formaliza?”, planteando

como respuestas a dicho fenómeno: “(i) la baja productividad de los trabajadores y las empresas y (ii) la autoexclusión, pues se obtienen más beneficios siendo informal que formal” (p. 7).

Sobre la baja productividad<sup>3</sup> de los trabajadores y empresas, sostienen que la misma obedece al deficiente nivel educativo, un limitado acceso a capital físico y a ciertos factores sociodemográficos, como es el hecho de que más del 90% de la población ubicada en el estrato de pobreza y pobreza extrema se encuentra ocupada en el sector informal.

En esa misma línea, Cuadros (2016), al abordar la problemática de informalidad de las pequeñas y microempresas peruanas, refiere que la principal causa de dicha informalidad es “los bajos niveles de productividad registrados en los segmentos empresariales de menor tamaño” (citado por Cáceres, 2020, p. 482).

Otra de las posibles respuestas que explicarían los altos índices de la informalidad laboral en el Perú, basándose en el estudio realizado por Loayza (2018), son los excesivos costos laborales y no laborales, la complejidad del sistema tributario y la excesiva y poco eficaz regulación laboral (citado en Lavado y Yamada, 2021, p. 8).

Respecto a los costos laborales, recogiendo las investigaciones de Alaimo et al. (2017), los referidos autores señalan que el Perú es uno de los países con costos laborales más altos de la región, los cuales representan el 67% del salario promedio de un trabajador formal, superior al 49% que en promedio tienen los demás países de América Latina y el Caribe, destacando entre dichos costos, el concerniente a la indemnización por despido arbitrario, el cual equivale al 11% del salario promedio en el Perú, el cual es ostensiblemente más alto que el 6% que arroja el promedio en América Latina y el Caribe (citado en Lavado y Yamada, 2021, p. 8).

En contraposición a esta teoría, Cuadros (2016) sostiene que: “la variable más relevante para determinar la competitividad laboral de una empresa no es el costo laboral (salarial y no salarial)

---

<sup>3</sup> Se entiende por productividad a la relación que existe entre los productos (bienes y servicios) que genera una organización y los costos en los que incurre para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía. Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2019)

promedio por trabajador, sino el costo laboral promedio por unidad de bien o servicio producida” (o costo laboral unitario) (p. 45). Al respecto, dicho autor señala que el costo laboral unitario como el gasto promedio en mano de obra en el que debe incurrir una empresa para producir cada unidad de los bienes o servicios que oferta en el mercado.

Otro factor determinante para la informalidad y vinculado al tema de los costos laborales, a decir de Lavado y Yamada, sería el establecimiento de la Remuneración Mínima Vital (RMV), acusándolo de poder causar una distorsión en el mercado laboral peruano cuando esta se fija por encima del salario promedio, ello si se tiene en cuenta que la RMV al constituir una suerte de coraza para evitar que el empleador pueda pagar un salario por debajo del valor que genera el trabajador, esto es, su productividad, podría también resultar siendo elevada en comparación al valor generado por el trabajador, situación que también dificultaría la creación de empleos formales.<sup>4</sup> (2021, p. 9).

También se apunta como causante de la informalidad la compleja regulación tributaria, en donde coexisten cuatro regímenes: régimen general (RG), régimen especial del impuesto a la renta (RER), régimen MYPE tributario (RMT) y el régimen único simplificado (NRUS), cada uno de estos con diferentes tasas impositivas y diferentes exigencias en cuanto a su administración, generándose incentivos para que las empresas eviten crecer o se fragmenten con la finalidad de beneficiarse de las ventajas impositivas y costos de administración que brindan regímenes simplificados como el NRUS o el RER.

Sobre este punto, los autores cuya obra viene siendo materia de análisis en los párrafos que anteceden, afirman:

A pesar de que las empresas pertenecientes a los regímenes simplificados son la mayoría, solo explican una pequeña fracción del producto y del empleo formal. En 2017, aunque las empresas en el RUS y el RER representaban casi el 65% del total de empresas formales, el

---

<sup>4</sup> Sobre el particular, los autores dan cuenta que, de acuerdo con la información obtenida de los datos de los datos de la ENAHO, la RMV representa el 94% del salario promedio en las micro y pequeñas empresas, cifra muy superior al 39.4% que representa el promedio de los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), generándose así incentivos para la contratación informal.

ingreso de estas solo suponía el 3.2% del ingreso total de las empresas, tributaron el 2.8% de lo recaudado y solo emplearon al 5.1% de trabajadores formales. (pp.10-11)

El último de los elementos que explicaría el alto grado de informalidad en el Perú sería el de la abundante y dispersa normativa laboral. Al respecto, para graficar tal problemática, los autores consultados dan cuenta que, de acuerdo con una investigación del Instituto Peruano de Economía (2018), el compendio de legislación laboral, al mes de agosto de 2017, se encuentra comprendido por 136 normas, teniendo un contenido que bordea las 1400 páginas y en donde existen alrededor de 2000 artículos. Evidentemente, con esta densidad y dispersión normativa dificulta que una mype se encuentre en capacidad de cumplimiento.

De acuerdo con lo sostenido por dichos autores, existe experiencia empírica que sugiere que las empresas informales no transitan hacia la formalidad con estrictos marcos regulatorios, y más bien la presencia de estos puede terminar resultando perjudicial en el propósito de reducir los índices de informalidad. (p. 11)

En este mismo rubro, los mencionados autores señalan que las labores de fiscalización ejercida por la autoridad administrativa no se enfocan en los segmentos que concentran mayor informalidad, sino más bien en las empresas formales, situación que conlleva a que el costo de ser informal sea percibido como bajo para los empleadores, generándose incentivos para recurrir a la informalidad. (p.12).

Por su parte, trayendo a colación la interrogante anteriormente formulada respecto a por qué no se formalizaban los informales, Gonzales de Olarte (2017) esboza tres razones para dar respuesta a ello: (i) la ineficiencia del Estado, que no le permite tener registro y control de todas las unidades productivas que realizan actividad empresarial en el país, (ii) la baja productividad de las empresas informales hace que no tengan capacidad de pago para hacer frente a las cargas impositivas, y (iii) existiría una cuestión cultural de resistencia al Estado, defraudando y eludiendo sus intervenciones recaudadoras, buscando el beneficio individual con el no pago de tributos.

En suma, de las líneas que anteceden, se vislumbra que existen una serie de factores que repercuten en el fenómeno de la informalidad – particularmente en el ámbito laboral, que es el que nos interesa en esta ocasión - en el Perú, llámese la baja productividad de las empresas y los trabajadores, los altos costos laborales, el desconocimiento de las normas laborales, en parte debido a la vigente dispersión de estas en el ordenamiento jurídico nacional, las deficiencias de la fiscalización laboral o ya sea por un tema más bien de connotaciones sociales y culturales, lo cierto es que dicho fenómeno es un mal que nos persigue desde hace décadas.

Es justamente en un escenario como este que, figuras propias de la flexibilización laboral, como es el caso de la contratación a tiempo parcial, han sido impulsadas por el Estado con el propósito de generar mayores puestos de trabajo y en mejores condiciones, y con ello reducir los altos índices de informalidad que caracteriza el mercado laboral peruano; sin embargo, tal como se verá más adelante, la contribución de dicha figura en la formalización del empleo ha sido mínima.



## **CAPÍTULO II.**

### **FRACASO DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL COMO VEHÍCULO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO FORMAL**

En el presente capítulo se aborda como problemática, la casi nula contribución de la contratación a tiempo parcial en la promoción del empleo formal en el Perú.

Como punto de partida, cabe mencionar que, al haberse impulsado a través de norma con rango de ley (vía delegación de facultades al Ejecutivo) su uso indiscriminado para todo tipo de contrato sin limitación alguna, estimamos que, con el régimen de contratación a tiempo parcial, el Poder Ejecutivo<sup>5</sup> se habría trazado el objetivo de fomentar el empleo a través de un instrumento contractual de aparente bajo costo laboral y de teórico beneficio organizacional y productivo para el empresario.<sup>6</sup>

Sin embargo, a la luz de los datos estadísticos brindados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en su Anuario Estadístico Sectorial del año 2020, surge la interrogante de cómo es que a pesar de las bondades que podría representar para el empresario el uso de este instrumento, como el mentado abaratamiento de costos laborales o el favorecimiento en la adecuación de la mano de obra a sus necesidades operativas, estos terminen optando por otros regímenes de contratación.

De este modo, de acuerdo a las cifras observadas en el Anuario Estadístico Sectorial del año 2020 del MTPE, se evidencia que no ha habido un impacto significativo en el uso de la contratación a tiempo parcial por parte del empresariado peruano, principalmente en el perteneciente a la gran y mediana empresa, sobre el cual pretendemos enfocarnos en la presente investigación, dada la importancia de estas en la generación de trabajo formal y su notable contribución en el Producto Bruto Interno (PBI).

---

<sup>5</sup> Bien nos recuerda Pasco Cosmópolis que el grueso de las reformas laborales de los años noventa se dieron vía decretos legislativos.

<sup>6</sup> Cabe precisar que en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento al Empleo, no se hace mayor referencia al propósito que tuvo la eliminación de los límites cuantitativos que previamente restringían la contratación a tiempo parcial.

En efecto, según los datos estadísticos proveídos por el MTPE, al cierre del año 2020, a nivel nacional, existen en promedio 127 079 trabajadores contratados bajo el régimen de contratación a tiempo parcial que equivale a un 3,8 % de los asalariados formales. Lo cual evidenciaría que su impacto en la contratación laboral es mínimo. En esta línea, cabría preguntarse qué factores estarían detrás de la tan poca acogida que ha tenido, no cumpliendo su cometido de ser un vehículo hacia la formalización del empleo.

Para despejar dicha incógnita, consideramos necesario, en primer lugar, revisar el abordaje jurídico que sobre esta figura hacen el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo y el recientemente publicado Anteproyecto del Código de Trabajo.

Luego de ello, pasaremos revista al fenómeno de la contratación a tiempo parcial y su grado de contribución en la formalización del empleo en otros países de la región, ello con el propósito de conocer cómo estamos en comparación con otros países de similares contextos sociales y culturales.

A continuación, analizaremos qué factores toman en cuenta los departamentos de recursos humanos en la contratación del personal, puntualmente en cuanto al régimen legal a través del cual vinculan a la fuerza laboral, ello sobre la base de un modelo de planificación estratégica laboral en el cual sopesan las alternativas que brinda la legislación laboral, de acuerdo con la naturaleza de las actividades que realizan.

Del mismo modo, proponemos hacer una evaluación de las particularidades que presenta el mercado laboral peruano y su empresariado, caracterizado por una presencia preponderante de trabajadores y unidades productivas que transitan en el ámbito de la informalidad. Por último, veremos qué sectores de la actividad económica demandan un mayor número de trabajadores a tiempo parcial y cuáles son las particularidades de dichos sectores que hacen que el citado régimen de contratación resulte ser atractivo.

## 2.1. Una primera aproximación

Hemos visto que en la legislación laboral vigente básicamente existe una desregulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, lo cual ha generado dificultades prácticas para determinar cuándo nos encontramos ante esta figura, su desnaturalización por el trabajo en sobretiempo y fundamentalmente por la reducción de beneficios laborales otorgados a los trabajadores.

En tal escenario, consideramos relevante analizar de qué manera es abordado dicho régimen de contratación en el anteproyecto de la Ley General del Trabajo, en adelante ALGT (2005), así como en el reciente anteproyecto de Código de Trabajo, en adelante ACT (2022).

El contrato de trabajo a tiempo parcial en el ALGT consensuado en el seno del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, el 02 de junio de 2005, es regulado en un capítulo denominado: “Contratos de trabajo especiales”, siendo definido en el artículo 30 como aquel por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales. El artículo 31 de dicho anteproyecto señala que el contrato a tiempo parcial puede celebrarse a plazo indeterminado sin ninguna limitación o por tiempo determinado, precisando que deberá ser celebrado por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa de trabajo dentro de los treinta días siguientes a su suscripción.

Asimismo, el artículo 32, del citado anteproyecto señala que los trabajadores contratados a tiempo parcial, gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales; acotando que dichos trabajadores tienen la condición de afiliados regulares en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones respectivas sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función al tiempo trabajado. Para determinar los periodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

Por su parte, el ACT, cuya prepublicación fue dispuesta a través de Resolución Ministerial N° 092-2022-TR de fecha 13 de abril de 2022, regula el contrato de trabajo a tiempo parcial en sus artículos 29 y 30.

El artículo 29 del anteproyecto define al contrato de trabajo a tiempo parcial como aquel por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios, entiéndase de manera personal, subordinada y remunerada, en una jornada de trabajo que resulta menor a la ordinaria del centro de labores; previéndose que este pueda ser celebrado a plazo fijo o indeterminado y, en cualquier caso, por escrito y registrado ante la autoridad administrativa de trabajo.

Cabe destacar, también, que dicho dispositivo del anteproyecto permite fijar jornadas diferenciadas para los trabajadores contratados a tiempo parcial, en función a las características del puesto, perfil del trabajador u otro criterio, para lo cual se debe tomar como referencia la jornada ordinaria que corresponda a la categoría del trabajador. Asimismo, se precisa que el número de horas de la jornada a tiempo parcial no podrá superar las ocho horas diarias, bajo ningún supuesto.

El artículo bajo comentario establece que cuando la jornada a tiempo parcial se determine alternada y/o rotativa, el cronograma de asignación de turnos deberá ser puesto a conocimiento de los trabajadores con una anticipación no menor a treinta días calendario, pudiendo ser modificado posteriormente por acuerdo de las partes.

Por otro lado, el artículo 30 del mencionado anteproyecto reconoce expresamente que los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los mismos derechos asignados a aquellos contratados a tiempo completo; no obstante ello, precisa que la percepción de dichos derechos, cuando corresponda, se hace de manera proporcional al tiempo de servicios prestado.

De lo anterior, puede advertirse que, ambos proyectos normativos esbozan una definición del contrato de trabajo a tiempo parcial; sin embargo, a diferencia de la propuesta contemplada en el ALGT, que fija como un tope para su configuración un número menor de cuatro horas diarias o 24 horas semanales, el ACT únicamente considera una jornada de trabajo menor a la ordinaria del centro de labores, la cual en ningún caso podrá ser mayor a ocho horas diarias.

La propuesta recogida en el ACT va en sintonía con la tesis del doctor Elmer Arce, plasmada en su texto “Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias” con la cual

concurrir, en considerar que el contrato de trabajo a tiempo parcial se configuraría en una jornada reducida respecto a un contrato que tiene una jornada completa, en donde una jornada de siete horas con 45 minutos, en un centro de labores cuyo jornada ordinaria sea de ocho horas diarias, bien podría suponer la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial, o tratándose de una jornada semanal de 40 horas, un contrato que abarque 30 horas a la semana involucraría uno de tiempo parcial.

Otro punto por destacar es el referido al reconocimiento de derechos laborales para los trabajadores sujetos a contratación a tiempo parcial. Para el ALGT estos gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales; mientras que el ACT hace reconocimiento a la igualdad de derechos sin condicionarlos al cumplimiento de un número mínimo de horas, con la sola salvedad de que, en los casos que corresponda, la percepción de dichos derechos se hace de manera proporcional al tiempo de servicios prestado.

## **2.2. Una mirada a la experiencia regional**

Resulta oportuno echar un vistazo a la regulación de la contratación a tiempo parcial y como ésta habría impactado en la formalización del empleo en países de la región con quienes compartimos un mismo modelo constitucional económico y con quienes además tenemos características socioculturales afines. Así, en las siguientes líneas analizaremos los casos chileno y colombiano.

### **2.2.1 Contratación a tiempo parcial en Chile**

La contratación a tiempo parcial, si bien no resultaba ajena en el mercado laboral chileno, es expresamente introducida en el ordenamiento jurídico de dicho país a partir de la reforma dada con la Ley N° 19.759 del año 2001. (Caamaño, 2003, p.157.)

El Código del Trabajo regula en su artículo 40 bis y siguientes<sup>7</sup> el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerando a aquel en el cual se ha convenido una jornada de trabajo no mayor a las dos terceras partes de la jornada ordinaria máxima, esto es, que no exceda las 30 horas a la semana.

Entre los principales aspectos contemplados destaca: el pacto de horas extraordinarias, de existir necesidad o situación temporal; la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de diez horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación; los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo; las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornadas, caso en el cual el empleador, con una antelación mínima de una semana, está facultado para determinar entre una de las alternativas, la que regirá en la semana o período superior siguiente; se establece un procedimiento especial para el cálculo de la indemnización por años de servicios, consistente en obtener un promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos 11 años, debiendo para estos efectos reajustarse cada una de las remuneraciones según la variación experimentada por el IPC entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si hubiese pactado individual o colectivamente una indemnización por un monto que resultase mayor al previsto en el procedimiento antes señalado se aplica esta última. (Código de Trabajo de la República de Chile, 2003.)

Además, cabe destacar lo señalado en el tercer párrafo del artículo 44 del citado cuerpo normativo que establece que en caso de haberse pactado una jornada parcial de trabajo el sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual vigente, calculado de manera proporcional a la jornada ordinaria de trabajo.

### **2.2.2. Informalidad del mercado laboral en Chile**

La tasa de informalidad laboral en Chile es una de las más bajas de América Latina, rondando alrededor del 26%. A efectos de desarrollar el presente acápite hemos tomado como referencia un

---

<sup>7</sup> Artículos 40 bis, 40 bis A, 40 bis B, 40 bis C y 40 bis D.

estudio realizado por Livert, F, Miranda, F. y Espejo, A. (2021) publicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En el caso chileno, la distribución de la informalidad laboral se condice con las cifras estadísticas que corresponden a la región. Así, sobre la base de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo correspondiente al período abril-junio de 2021, la tasa de informalidad es mayor entre las mujeres (26,6% frente un 25,5% en hombres), en las personas jóvenes (40,5% frente a un 23,9% correspondiente a personas entre 24 y 64 años), en personas mayores de 65 años (45,6%), así como en trabajadores independientes (67,3%, comparado con el 13,5% la población asalariada) (p.10).

Los autores en mención advierten que pese a las variaciones que ha sufrido la tasa de informalidad a través del tiempo, como su drástica reducción en casi 10 puntos porcentuales producida entre 1998 y 2017, existen elementos que se han mantenido inalterables, como es el caso de la distribución de ocupados informales según la categoría de la ocupación y el tamaño de empresa.

En cuanto a la categoría de la ocupación, se tiene que un 53% de los ocupados en el sector informal son trabajadores por cuenta propia, seguido por los asalariados, de los cuales un 32% se encuentran en el sector privado y un 6,2% en el sector público, existe un 4% como personal de servicio doméstico, un 3% como personal no remunerado del hogar y un 1% como empleadores; mientras que en lo que concierne al tamaño de empresa, cerca de un 70% de los trabajadores informales se concentran en empresas con menos de 50 trabajadores, siendo el grupo “menos de cinco trabajadores” el que concentra la mayoría de esta categoría con un 36% (pp.17-18).

Cabe destacar que un factor que juega un rol determinante en la tasa de la informalidad laboral es la educación. A mayores estudios aumenta la empleabilidad y, con ello, las oportunidades de tener empleos registrados en planilla y con acceso a beneficios sociales. En esa línea, se tiene que solo un 16,5% de quienes cuentan con educación universitaria tienen un empleo informal, cifra que asciende hasta un 67,8% tratándose de trabajadores sin estudios (p.25).

Según datos recogidos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (2022), la contratación a tiempo parcial en Chile alcanza el 16.1% del empleo.

Ahora bien, en cuanto a políticas públicas o acciones gubernamentales destinadas a contrarrestar los embates de la informalidad, es preciso resaltar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE, ha desarrollado el Ingreso Familiar de Emergencia - IFE laboral, el mismo que constituye un incentivo orientado a la formalización laboral, en mérito del cual se otorga directamente al trabajador un beneficio mensual por la nueva relación laboral que se inicia. Este beneficio es directamente asignado al trabajador, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de tres ingresos mínimos mensuales.

### **2.2.3 Contratación a tiempo parcial en Colombia**

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia no regula expresamente el contrato de trabajo a tiempo parcial; sin embargo, en su artículo 161, referido a la duración máxima de la jornada laboral – la cual es establecida en ocho horas diarias o 48 horas semanales – prevé que el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y 36 horas a la semana.

Del mismo modo, es preciso señalar que, el artículo 197 del citado cuerpo normativo señala que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea duración de la jornada (Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia, 1950).

Por otra parte, cabe referir que, con la dación de la Ley 50 de 1990 se inicia la flexibilización laboral en Colombia, persiguiendo el objetivo de facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo, al incorporarse mecanismos que abarataron los costos para la contratación y el despido del personal. Ahora bien, en lo que respecta a la contratación a tiempo parcial, tenemos que la Ley

789 de 2002, entre otros aspectos, introduce una jornada laboral flexible, modificando el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme hemos dado cuenta líneas arriba. (Izasa, 2003)

Según datos recogidos de OCDE (2022), la contratación a tiempo parcial en Colombia alcanza el 14.6% del empleo.

#### **2.2.4. Informalidad del mercado laboral en Colombia**

Al año 2020, la informalidad laboral en Colombia alcanzó el 60% del total del empleo, observándose un descenso de nueve puntos porcentuales en comparación al año 2010. En dicho mercado, al igual que lo que ocurre en el Perú, predominan las empresas pequeñas con baja productividad y altos niveles de informalidad (Instituto Peruano de Economía, 2022).

En cuanto a la implementación de políticas públicas para la formalización del empleo, de modo similar a lo que ocurre en Chile, el gobierno colombiano ha creado un programa de estímulos para la formalización del empleo, a través del llamado Incentivo para la generación de empleo, en virtud del cual el Estado otorga un subsidio a los empleadores para la contratación laboral formal de trabajadores.

A manera de balance, de acuerdo con lo visto precedentemente, a diferencia de lo que ocurre en nuestro país, el Código de Trabajo de la República de Chile, contempla una regulación completa del contrato a tiempo parcial, dentro de la cual destacaremos que su duración no debe sobrepasar las 30 horas semanales y que los trabajadores contratados mediante esta figura gozan de los mismos derechos que el código prevé para los que son a tiempo completo.

En el caso de Colombia, tenemos que el Código Sustantivo del Trabajo no regula expresamente dicha figura; sin embargo, contempla la posibilidad de que empleador y trabajador puedan pactar la organización de las labores por turnos, los cuales no deberán exceder de seis horas diarias y 36 horas semanales; destacando también que, contrariamente a lo que ocurre en nuestra legislación, los trabajadores gozan de los mismos derechos independientemente de cuál sea la duración de la jornada.

Ahora bien, en cuanto a los índices de informalidad, Chile presenta uno de los mejores números de la región, con sólo un 26% de trabajadores informales, a diferencia con la altísima tasa de informalidad laboral con los que cuentan los mercados laborales colombiano y peruano, en donde se esta se sitúa alrededor del 60% y 75%, respectivamente.

Asimismo, tenemos que, en los países tomados como parámetro comparativo, la tasa de contratación a tiempo parcial en el sector formal resulta ostensiblemente mayor que la registrada en el Perú. Al respecto, en Chile alcanza un 16,1% y Colombia un 14,6%, mientras que en el Perú apenas alcanza la discreta cifra de 3,8%.

### **2.3. La planificación laboral en la política empresarial en la contratación laboral**

Es importante conocer los criterios que evalúan las áreas de recursos humanos o unidades de organización encargadas de la administración de personal de las empresas para la contratación del personal.

En esa línea, cobra especial relevancia la planificación laboral como un proceso estratégico por el cual la empresa debe adoptar una serie de medidas que le permitan ejecutar adecuadamente la contratación del recurso humano, previendo el cumplimiento de la normatividad laboral, anticipándose a las contingencias legales y gestionando eficientemente los costos laborales asociados al tipo de contrato, sea de naturaleza laboral o civil, que utilizará para proveerse del personal necesario para desempeñar las labores productivas propias de la organización.

Al respecto, Lydia Arbaiza da cuenta de lo beneficioso que puede resultar implementar una adecuada planificación del personal, a partir de la cual es posible prevenir contratiempos que pudieran presentarse, afectando tanto a la empresa como a los colaboradores, como bien podría ser, por ejemplo, la aplicación de recortes de personal fruto de una mala estimación en la demanda laboral. En esa misma línea, la mencionada autora sostiene también que “una buena planificación ayuda a prevenir dificultades y gastos asociados con la baja productividad, el ausentismo o la alta rotación” (Arbaiza, 2016, p. 22).

Asimismo, de acuerdo con lo sostenido por la citada autora, un tema trascendental en la planificación del personal es el análisis de la legislación laboral, en tanto esta va a determinar la manera de contratar, los despidos, las remuneraciones y compensaciones aplicables a los empleados. (Arbaiza, 2016, p. 24).

La mencionada autora, concluye en su obra que la planificación del personal debe ir más allá del simple cuadro del número de empleados en los distintos puestos de la organización, debiendo orientarse a que estos ocupen los puestos para los cuales estén preparados, lo que a nuestro entender presupone contar con un adecuado documento de perfiles de puestos.

Por otra parte, siguiendo a Cornejo (2011), tenemos que, como paso previo a la contratación del personal, es necesario conocer cuáles son las actividades principales que realiza la empresa y cuáles son complementarias; asimismo, determinar cuáles se configuran como actividades permanentes y cuáles otras como temporales. Luego de ello, se advierte que existe una serie de combinaciones que podría darse entre tales actividades, conforme a lo siguiente:

- Actividades principales y permanentes: son aquellas estrechamente vinculadas al giro del negocio y que resultan constantes en el tiempo, sin las cuales la organización correría un inminente riesgo de paralización de sus actividades productivas.
- Actividades principales y temporales: son aquellas que, si bien se encuentran estrechamente vinculadas al giro del negocio, su requerimiento resulta ser eventual en la empresa.
- Actividades complementarias permanentes: son aquellas que resultan ser accesorias al giro del negocio, pero cuyo requerimiento es constante en el tiempo.
- Actividades complementarias y temporales: son aquellas labores accesorias al giro del negocio y que son requeridas esporádicamente.

La identificación de dichas actividades, y las combinaciones posibles de estas, resultan relevantes por cuanto permitirán a la empresa enfocarse en la actividad o actividades que constituyen su *core business* y considerar la externalización, sea a través de la intermediación o la tercerización laboral, de otras labores que coadyuvan a potenciar sus principales procesos

productivos. En otros términos, sirve para determinar a través de qué tipo de contratación se podrá satisfacer la necesidad de dotación de personal, optando por la alternativa que resulte más idónea a los intereses empresariales dentro de la gama de mecanismos contractuales que brinda la legislación laboral. (2011, p.140).

En términos generales, desde una óptica estrictamente legal, diremos que para cubrir labores que resulten permanentes, la empresa podrá recurrir a la contratación directa a través del contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, siguiendo la línea del referido autor, desde un punto de vista económico y dada la tendencia actual, queda claro que las empresas prefieren concentrarse en sus actividades principales y externalizar aquellas que sean accesorias a estas.

Bajo esa misma lógica, tratándose de actividades principales y temporales, la empresa podrá recurrir a la contratación directa vía los contratos a plazo fijo o determinado, siendo menester precisar que para tal efecto se deberá acreditar una causa objetiva que justifique dicha contratación temporal (principio de causalidad). En este punto es oportuno mencionar que, pese a su carácter excepcional, esta modalidad de contratación - en todas sus gamas contempladas en el TUO de la LPCL – es la que predomina entre los asalariados formales del Perú, lo cual evidentemente constituye una potencial contingencia laboral, dado que, en muchos casos, podría desnaturalizarse por su uso inapropiado para cubrir labores que en esencia son de naturaleza permanente. En esa línea, apunta Cornejo que la utilización fraudulenta de este tipo de contratos se encuentra expuesta a una serie de riesgos de contenido eminentemente económico, lo cual obliga a las empresas a ser escrupulosas en la verificación del principio de causalidad. (p.143).

Otra de las alternativas con las que cuenta la empresa para satisfacer la dotación de personal, es recurrir a la externalización o descentralización productiva. Al respecto, Puntriano (2021), sobre la base de lo expuesto por Bensusán, indica que la subcontratación puede comprender el suministro de mano de obra (intermediación laboral) o la prestación de servicios (tercerización laboral), ambos en el marco de una relación civil o comercial.

Tratándose de una subcontratación para el suministro de mano de obra, la empresa principal recibe por delegación el poder de dirección respecto de los trabajadores de la empresa contratista

destacados a su organización; mientras que, en la subcontratación para la prestación de servicios, si bien aquí el nivel de subordinación baja su intensidad, no deja de estar presente.

En este tipo de subcontratación, se encuentra reservada para las actividades principales de la empresa principal y siempre que de por medio exista un desplazamiento continuo del personal de la contratista hacia el centro de trabajo o sede de operaciones de la empresa principal. Asimismo, la empresa contratista asume la realización del servicio por cuenta y riesgo propios, utilizando sus propios recursos financieros, materiales y humanos (Puntriano, 2021, pp.21-24).

Asimismo, resulta de vital importancia apuntar que la intermediación laboral está orientada hacia las actividades principales, en la medida que estas sean temporales, las actividades complementarias y también para actividades altamente especializadas (Puntriano, 2021, p. 27).

Es ese orden de ideas, que las empresas deben evaluar una serie de variables con miras a lograr un óptimo nivel de productividad y competitividad, entre las cuales, figuran los costos laborales que entrañan las distintas modalidades de contratación. Precisamente, en mérito de dicha valoración, terminan optando por las distintas alternativas de contratación directa e indirecta que ofrece la legislación laboral.

De manera consciente y con el ánimo de esclarecer un poco más el hilo de nuestro argumento, hemos querido dejar para el final el análisis de la figura del contrato a tiempo parcial como uno de los mecanismos de contratación directa para satisfacer los requerimientos de personal de las empresas.

Sobre el particular, como hemos podido revisar en el capítulo anterior, a través de este mecanismo de contratación se podrá acordar la vinculación de una persona a la organización para que realice una prestación personal, subordinada y remunerada durante una jornada laboral que resulta inferior a la jornada laboral ordinaria. En ese extremo, hemos visto también que, en la práctica jurídico-comercial se considera como trabajador a tiempo parcial a aquel que labora menos de cuatro horas diarias.

Ahora bien, dentro de las bondades de este mecanismo de contratación, Cornejo destaca que puede celebrarse para atender cualquier tipo de necesidad de servicio, ya se traten de actividades principales o complementarias, permanentes o temporales, o incluso para cualquiera de las combinaciones que puedan presentarse de estas, conforme hemos referido en los párrafos precedentes. (2011, p.144).

El referido autor, adicionalmente, resalta que dicho mecanismo resulta ser de bajo costo laboral puesto que los trabajadores vinculados a través de dicho régimen de contratación no gozan de estabilidad laboral, ni tampoco cuentan con la compensación por tiempo de servicios – CTS.

Empero, a pesar de las innegables ventajas que supondría esta figura contractual, no sólo por su bajo costo laboral, sino también porque, dada su flexibilidad, posibilitaría que las empresas puedan adecuar o acondicionar la fuerza laboral a sus necesidades productivas, no ha venido teniendo un uso descollante en sectores de relevancia económica en el país.

Lo anterior, se entiende que es producto de la planificación estratégica laboral que realizan las empresas de manera previa a la contratación del personal. En el despliegue de dicha labor, van ganando terreno otras opciones más rentables como la tercerización laboral, los contratos a plazo fijo y en menor medida los contratos a plazo indeterminado, descartando el empleo de contratos a tiempo parcial.

En esa misma línea, la utilización de contratos a tiempo parcial trae consigo algunas inconveniencias prácticas en cuanto a incrementos en la planilla por la necesidad de cubrir brechas en la cadena de producción y los consecuentes incrementos de costos laborales al tener que gastar en mayores gratificaciones, cotizaciones a la seguridad social y al sistema de pensiones, seguros, capacitaciones, uniformes y demás condiciones de trabajo. En adición a ello, otro de los factores que desincentivaría la contratación a tiempo parcial sería la necesidad de adoptar mecanismos adecuados para un efectivo control del cumplimiento del tiempo en el trabajo, a efectos de evitar la realización de horas extraordinarias por parte del personal.

Por último, es importante precisar que este modelo de planificación laboral fácilmente sería puesto en práctica por las medianas y grandes empresas nacionales, dado el dimensionamiento del personal con el que cuentan – del cual un gran número cuenta con educación superior - mayores niveles de ventas y por ende mayor rentabilidad, acceso a créditos en el sistema financiero, entre otros factores; resultando totalmente posible que, sobre la base del referido modelo, las empresas puedan determinar la conveniencia de contratar personal a tiempo parcial para el desempeño de ciertas laborales, según el modelo de negocio que manejen.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta - como apreciaremos en el subsiguiente apartado - que en el Perú alrededor del 95% de las empresas son mypes, lo cual, por las propias características de estas unidades productivas, evidentemente dificulta la aplicación de un modelo de planificación estratégica laboral como el analizado en el presente subcapítulo.

#### **2.4. Particularidades del mercado laboral peruano**

En este punto del presente trabajo, estimamos necesario dar cuenta de algunas de las principales características que definen el desenvolvimiento del mercado laboral peruano. Para dicho cometido, hemos tomado como insumo una publicación periódica que realiza el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI: el Informe Técnico “Perú: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional”, el cual analiza el trimestre enero-febrero-marzo de 2022, tomando como referencia el año móvil comprendido de abril 2021 a marzo 2022. (INEI, 2022).

Como punto de partida, debemos tener en consideración que la Población en Edad de Trabajar (PET), esto es, las personas a partir de los 14 años que se encuentran aptas para realizar actividades productivas, está conformada por la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente No Activa (No PEA), ascendiendo a un total de 25 millones 496 mil 500 personas.

Ahora bien, la PEA está conformada por 18 millones 587 mil 500 personas, es decir el 72,9% de la PET; mientras que 6 millones 909 mil personas conforman la No PEA - vale decir, aquellas

personas que estando en edad de trabajar, no participan en la producción de bienes<sup>8</sup> - lo que equivale al 27,1% de la PET. Asimismo, dentro la PEA ocupada existen 17 millones 481 mil 300 personas, vale decir que el 94% de la PEA se encuentra empleada, siendo que 1 millón 106 mil 200 de personas, esto es el 6% de la PEA, se encuentran desempleadas. (p. 1).

Según tamaño de empresa, el mencionado informe técnico del INEI señala que existen 12 millones 901 mil 400 de personas, esto es un 73,8% de la PEA ocupada, que se encuentran laborando en empresas de 1 a 10 trabajadores; 1 millón 238 mil 800 personas (7,1%) en empresas de 11 a 50 trabajadores; y, 3 millones 312 mil 400 personas (18,9%) en empresas de 51 a más trabajadores. (p. 8).

También destacamos que, de acuerdo a la rama de la actividad económica, existen 6 millones 431 mil 600 personas ocupadas en el rubro de servicios (36,8%); 4 millones 337 mil 800 personas se ocupan en el rubro de la agricultura (24,8%); 3 millones 651 mil 900 personas se encuentran en el rubro del comercio (20,9%); 1 millón 515 mil 500 personas dentro del rubro de la manufactura (8,7%); 1 millón 235 mil 400 personas en el rubro de la construcción (7,1%); 243 mil 600 personas en el rubro de la minería (1,4%); y, 65 mil 500 personas en el rubro de la pesca (0,4%). (p. 9).

Otro aspecto importante que podemos recoger de la mencionada información estadística es el referido al campo del empleo formal registrado en el año móvil abril 2021 - marzo 2022, el cual se ubicó en 23,9%, alcanzando un total de 3 millones 963 mil personas; precisando que, en el ámbito urbano, el empleo formal sólo al llegó a un 29,4% y en el área rural apenas alcanzó el 4,7%. (p. 11).

En este mismo campo de análisis, considerando únicamente la esfera urbana, según el tamaño de la empresa, se tiene que en las empresas de 1 a 10 trabajadores laboran 1 millón 124 mil 300 personas (11,7%); en las empresas de 11 a 50 trabajadores se registraron 511 mil 800 personas (48,4%); y, en las empresas de 51 a más trabajadores existen 2 millones 326 mil 900 personas

---

<sup>8</sup> Según el INEI a este grupo pertenecen, entre otros, las personas que son exclusivamente, estudiantes, amas de casa, pensionistas, jubilados, rentistas y las personas con discapacidad permanente para trabajar.

(81,1%). Este dato resulta bastante revelador con miras a la presente investigación, toda vez que demuestra que el grueso del empleo formal se concentra en la gran empresa. (p. 16).

En contraste con lo anteriormente señalado, el empleo informal alcanzó el 76,1%, siendo dicha tasa en el ámbito urbano de 70,6% mientras que en el área rural llega a 95,3%. Sobre el particular, en lo que respecta a la informalidad laboral, según el tamaño de la empresa, se tiene que en las empresas de 1 a 10 trabajadores laboran 8 millones 456 mil 200 personas (88,3%); en las empresas de 11 a 50 trabajadores se registraron 546 mil 400 personas (51,6%); y, en las empresas de 51 a más trabajadores existen 542 mil 200 personas (18,9%). En ese extremo, se aprecia con total claridad que la informalidad laboral se circunscribe con mayor énfasis en las mypes (p. 22).

Por otro lado, es oportuno destacar que, de acuerdo con la información elaborada por la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX) más del 50% de las mypes formales e informales se dedicaron a actividades relacionadas con el sector servicios; un 35%, al comercio; y un 13%, a la producción. Según dicho estudio, además, puede apreciarse que en los últimos tres años previos a la pandemia por la Covid-19 el total de las ventas de estas unidades de negocio representaron el 19% del Producto Bruto Interno (PBI), sufriendo una abrupta caída en el año 2020 en donde se registró una equivalencia que sólo alcanzó el 8% (2020, p.11).

De las cifras antes expuestas, puede evidenciarse que la gran mayoría de las personas que cuentan con empleos formales se concentra en la mediana y gran empresa, lo cual contrasta notablemente con la situación laboral de las personas que trabajan en las mypes, en donde la formalidad apenas supera el 11%, vale decir que, cerca del 89% de dichas personas trabajan de manera informal.

Sin duda esta problemática se agudiza aún más si se tiene en cuenta que el 99,5% de las empresas peruanas se encuentran en la categoría de mype, cuyo aporte al valor agregado nacional apenas alcanza el 23,6% y en donde se genera el 86,3% del empleo en el sector privado. (Ministerio de la Producción, 2020, p.10).

Por su parte, creemos importante destacar el papel que juega el buen desempeño económico de las empresas como factor generador de la demanda laboral que permita absorber la fuerza laboral en condiciones dignas. Para ello, hemos accedido a un estudio realizado por el Ministerio de la Producción (2020) en el cual se analiza la productividad de las organizaciones empresariales en el país.

En el citado estudio se estructuró a las empresas según su tamaño, tomando como valores de referencia sus ventas netas, cantidad de activos fijos y número de trabajadores, mostrando promedios de la productividad según el número de trabajadores por quintiles de ventas y por quintiles de activo fijo, evidenciándose una mayor productividad en las empresas de mayor tamaño con relación a las de menor tamaño.

Asimismo, se resaltan algunos elementos que repercuten en la productividad de las empresas, tales como: el capital humano, la innovación empresarial (en procesos y productos), la tecnología y el acceso a financiamiento. Al respecto, en las grandes empresas, los conductores de estos establecimientos tienen un mayor nivel educativo, puesto que el 82% de ellos tiene al menos educación superior no universitaria y un 17.6% cuentan con estudios de postgrado; mientras que, en las micro, pequeña y mediana empresas un 32% no ha accedido a educación superior y apenas 4,7% cuenta con estudios de postgrado. (Ministerio de la Producción, 2020, p.16).

Sobre los citados elementos, únicamente nos detendremos a analizar el concerniente al capital humano. Sobre el particular, se aprecia que, en el caso de las grandes empresas peruanas, el 69,5% de los conductores de dichos establecimientos tienen educación superior universitaria (con 17,6% a nivel de posgrado); tratándose de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), esta cifra se reduce a 46,6% (4,7% posgrado). De acuerdo con el estudio en mención, este dato estadístico revelaría que los empresarios que cuentan con un mayor nivel educativo no sólo están más dispuestos a generar el cambio tecnológico en sus empresas, sino que además resultan ser más eficientes al momento de asignar recursos que impactan en la productividad de la organización. (p. 29).

En ese mismo ámbito, en el caso de los trabajadores, los resultados arrojan diferencias de nivel educativo por tamaño de empresas. Así, tenemos que, mientras en las grandes empresas, el 71,9% de trabajadores tiene educación superior (42,3% universitaria), en el caso de las Mipyme, esta cifra se reduce al 56% (34,3% universitaria). (p. 29).

Ahora bien, para ahondar más en lo que respecta al nexo de proporcionalidad existente entre el tamaño de la empresa y su productividad, es conveniente indicar que en el documento que viene siendo materia del presente análisis, se hace referencia a un estudio realizado por Ruíz-Arranz et al. (2018), según el cual en el promedio de países seleccionados de la OCDE (Alemania, España, Francia e Italia), la productividad laboral de las medianas empresas correspondía al 81% de las grandes empresas; siendo que, en el caso peruano, este porcentaje fue del 50%. La brecha es aún mayor para las pequeñas y microempresas. Así, mientras en la OCDE la productividad de estas representó el 68% y 57% de las grandes empresas, en el Perú estos porcentajes fueron de 16% y 6%, respectivamente (pp. 26-27).

En esa misma línea, se afirma que la productividad laboral, medida como el ratio de valor agregado (producción total menos consumo intermedio) y el número total de trabajadores, es diferenciada según el tamaño de la empresa. Así, se tiene que, la productividad de las empresas medianas llega al 34,5% de las grandes, en el caso de las pequeñas empresas esta cifra fue de 18,4% y para las microempresas de 5,2%. (p. 27).

Por último, otro aspecto importante que merece especial atención es el relacionado a los grupos poblacionales que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral formal, ello con el objetivo de develar qué colectivos requieren prioritariamente de acciones concretas para paliar la situación de desventaja en la que se encuentran y promover mecanismos. Esta situación desventajosa se presenta en la mayoría de los países de Latinoamérica y el Caribe para los jóvenes, mujeres y adultos mayores, quienes se ven forzados a recurrir al subempleo, incrementando así las filas de la informalidad.

## **2.4. Las actividades empresariales con mayor incidencia en la contratación a tiempo parcial en el Perú**

Como hemos señalado anteriormente, al cierre del año 2020, los trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú representan el 3,8% del total de los asalariados formales. Asimismo, es preciso señalar que dicho régimen de contratación principalmente se concentra en el rubro de los servicios. De acuerdo con la información obtenida del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022b), las actividades económicas que más utilizan dicho mecanismo son: (i) enseñanza con un 32,5%, (ii) comercio al por mayor y menor y reparación de vehículos automotores con un 22%, (iii) actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con un 12,6% y (iv) hoteles y restaurantes con un 11,6%.

Ahora bien, es preciso resaltar que, considerando los rubros en los cuales se focaliza la contratación a tiempo parcial, señalaremos que en ellos predominan fundamentalmente empresas que por sus dimensiones se ubican dentro de la categoría de mediana y gran empresa, en donde la formalidad laboral muestra sus mejores números.

Resulta llamativa la poca acogida que ha tenido la contratación a tiempo parcial por parte del empresariado peruano, más aún si se tiene en cuenta que en realidades socioeconómicas medianamente similares, como la chilena y la colombiana, este mecanismo es hasta casi cuatro veces más utilizado.

### CAPÍTULO III.

## ENFOQUE DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL COMO PARTE DEL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

La contratación a tiempo parcial no habría tenido un impacto significativo en la formalización del empleo en el Perú.

Este mecanismo de contratación laboral es principalmente utilizado en el mercado laboral formal, circunscribiéndose fundamentalmente en la mediana y la gran empresa<sup>9</sup>. En tal sentido, teniendo en cuenta que dicho instrumento de contratación es utilizado de manera preponderante por empresas formales de mayor envergadura - las cuales *a priori* se encuentran en plena capacidad económica para asumir los costos laborales de los derechos que actualmente vienen siendo suprimidos por los empleadores, avalados por el marco legal vigente - resulta siendo un despropósito su permanencia en las condiciones en las que actualmente contempla nuestra legislación laboral.

En otros términos, al ser la contratación a tiempo parcial un mecanismo exiguamente utilizado por el empresariado peruano, cuyo grueso se concentra en la micro y pequeña empresa, que es en esencia informal, y considerando que dentro de este reducido grupo de empresas que han apostado por el régimen de contratación laboral antes mencionado, fundamentalmente se encuentran aquellas que son formales, de mayor tamaño organizacional y con mejores índices de productividad, resulta un sinsentido que las normas laborales – aún dispersas en el ordenamiento jurídico nacional - que regulan el otorgamiento de beneficios sociales continúen restringiendo el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios-CTS, vacaciones y la protección frente al despido arbitrario a aquellos trabajadores que en promedio laboren un tiempo menor de cuatro horas diarias.

---

<sup>9</sup> Esta afirmación se basa en lo visto en el capítulo precedente, en donde hemos podido apreciar que, en el Perú, el 99,5% de las empresas tienen la categoría de *mype*, y precisamente en dichas unidades productivas la informalidad laboral ronda el 90%. Ahora bien, ese 10% de formalidad que existe en este tipo de empresas, se orienta básicamente a los rubros de comercio y servicios, siendo que de acuerdo con las estadísticas del MTPE, sólo el 3,8% de asalariados formales tienen contratos a tiempo parcial, los rubros en donde estos se desempeñan son servicios educativos, *retail* y hoteles y restaurantes, brindados por las empresas de mayor envergadura.

A mayor abundamiento, teniendo en cuenta que la contratación a tiempo parcial en el Perú se focaliza en medianas y grandes empresas, específicamente del rubro de servicios educativos, *retail* y hoteles y restaurantes, en las cuales existe mayor grado de formalidad laboral y donde hay mejor productividad, no se justificaría la permanencia de un régimen de contratación en las condiciones actualmente previstas en el ordenamiento laboral, esto es, recortando derechos laborales a los trabajadores bajo el pretexto de reducir costos laborales.

Cabe precisar que no es objeto del presente análisis profundizar en el tema los costos laborales – sobre los cuales el Perú tiene los registros más elevados, tal como hemos visto el primer capítulo. De hecho, en principio, el diseño de un mecanismo de contratación barato podría catalogarse como positivo con miras a convertirse en un vehículo para la promoción del empleo; sin embargo, las cifras que arrojan las fuentes de datos consultadas confirman que dicho mecanismo está lejos de conseguir su propósito, al menos para el que fue concebido por el legislador en la génesis de las políticas flexibilizadoras dadas en nuestro país.

Lo antes mencionado se sustenta, además, en el hecho que, conforme al análisis cuantitativo realizado en el capítulo precedente, este régimen de contratación no ha tenido el impacto esperado en la formalización del empleo, por lo que aquellas “ventajas comparativas” determinadas por el bajo coste laboral que involucra dicho régimen, al no verse correspondidas en la realidad con una importante demanda en su uso, terminan careciendo de cualquier sentido práctico, desde un punto de vista económico-laboral, en la actualidad, ello aún sin considerar los serios cuestionamientos que apuntan a la inconstitucionalidad de las normas que disponen la restricción de los beneficios sociales señalados en el párrafo que antecede.

Cabe recordar que la referida inconstitucionalidad se estaría configurando al no existir una causa objetiva y razonable que justifique establecer un trato diferenciado hacia los trabajadores que laboran menos de cuatro horas al día en promedio, por tanto, nos encontraríamos ante un hecho claramente discriminatorio, vedado por la Constitución Política del Perú, por atentar contra el principio de igualdad y no discriminación en el empleo.

Ante ello, consideramos que no se justifica la permanencia de este mecanismo de contratación laboral en las condiciones actualmente previstas en la legislación peruana.

### **3.1. Los (des) incentivos para la contratación a tiempo parcial en el Perú**

En este punto de la presente investigación, es preciso traer a colación la hipótesis planteada, conforme a la cual, la contratación a tiempo parcial podría resultar terminando perjudicial para los intereses empresariales, puesto que si bien, en principio, habría un “ahorro” en costos laborales, que eventualmente podría convertirse en una contingencia laboral (si acaso alguno de los empleados contratados bajo dicho régimen decidiera entablar acción judicial contra el empleador para el reconocimiento de alguno de los derechos laborales que el mencionado régimen restringe), también podría traer consigo un incremento de la planilla laboral, ante la potencial necesidad de cubrir brechas en la cadena de producción, a consecuencia de la jornada reducida que cumplen los trabajadores a tiempo parcial.

Además del incremento de la planilla, se generarían sobrecostos laborales en capacitaciones al personal contratado bajo el citado instrumento, así como la dotación de uniformes, equipamiento y otras condiciones de trabajo que pudieran requerirse para el desempeño de las labores, además de las tareas de vigilancia y control para la verificación del cumplimiento del horario reducido a efectos de evitar su desnaturalización y caer en potenciales contingencias laborales. Todos estos factores constituirían un desincentivo para que el empresariado peruano opte por dicho régimen de contratación.

En este marco resulta oportuno poner sobre el tapete el análisis desarrollado en el capítulo anterior respecto a la planificación laboral, proceso estratégico a través del cual la empresa debe sopesar una serie de criterios de manera previa a la contratación del personal, con el objetivo de determinar de la mejor manera, la óptima dotación de personal sobre la base su dimensionamiento y del número de procesos productivos a su cargo, así como los costos laborales asociados a cada tipo de contrato que ofrece el ordenamiento laboral.

Sobre esa base, viene ganando terreno el empleo de contratos temporales, los contratos a plazo indeterminado y los mecanismos de externalización de procesos administrativos y productivos, como lo son la intermediación laboral y la tercerización, quedando rezagado el uso del contrato a tiempo parcial, que como hemos visto solo abarca el 3.8 % del empleo en los asalariados formales.

Lo anterior, tendría como consecuencia un escaso margen de trabajadores incorporados al mercado laboral formal, a través del mencionado mecanismo de contratación, manteniéndose lo grandes índices de informalidad vigentes.

Dicho esto, a efectos de corroborar nuestra hipótesis, en el capítulo anterior hemos analizado cómo es que el régimen de contratación a tiempo parcial se concentra principalmente en tres sectores económicos: educación, servicios y *retail*, ello en consideración a algunas características comunes que podemos advertir en estas tres actividades económicas.

En el rubro de los servicios educativos destaca un importante componente de voluntariedad, puesto que mucho de los docentes contratados a tiempo parcial se desempeñan profesionalmente en otros rubros, siendo la enseñanza universitaria una suerte de actividad complementaria a su labor principal.

En el caso de los servicios, como, por ejemplo, las cadenas de restaurantes de comida rápida y los cines, también se advierte una importante cuota de voluntariedad, habida cuenta que en este rubro las personas contratadas a tiempo parcial son esencialmente jóvenes estudiantes que complementan su actividad académica con quehaceres laborales en tiempos cortos, lo cual les permite tener un ingreso económico sin descuidar su formación técnica o universitaria.

De manera similar a lo que ocurre con el rubro de servicios, en el sector *retail* se capta un gran porcentaje de jóvenes estudiantes, accediendo estos voluntariamente al empleo, al resultar este conveniente para facilitar el manejo de sus tiempos y así compatibilizar trabajo y estudios.

Por el lado del empresariado, en lo que respecta a los rubros antes señalados, estimamos que la demanda laboral, bajo la contratación a tiempo parcial, tiene una evidente y natural correlación con la oferta laboral, de acuerdo con las características señaladas líneas arriba.

Como hemos visto, la contratación a tiempo parcial se reduce básicamente a los mencionados rubros económicos, no habiendo tenido suficiente acogida en el sector industrial, estimando que ello se debe a costes laborales en capacitaciones, dotación de uniformes e implementos de seguridad, además de un incremento en la planilla laboral para poder cubrir brechas en la cadena de producción, al establecerse como límite para configurar un contrato a tiempo parcial una duración en promedio menor a las cuatro horas diarias.

En suma, consideramos que en el marco de la flexibilización laboral iniciada en los albores de los años noventa del siglo pasado, con la dación de la Ley de Fomento al Empleo, se propugnó la contratación a tiempo parcial sin limitación alguna, buscándose así que muchas empresas opten por este mecanismo de contratación de bajo coste laboral, sin haber tenido en cuenta – a nuestro entender – las disimilitudes existentes en las actividades empresariales para la organización de la fuerza laboral, ni mucho menos las necesidades de la población económicamente activa en sus aspiraciones de compatibilizar el trabajo con sus actividades académicas u otras de índole personal.

Peor aún, al pretender el legislador una proliferación de la figura de la contratación a tiempo parcial, con todas las transgresiones a los derechos laborales constitucionalmente reconocidos, ha terminado por alentar la precarización del empleo, atentado contra el derecho a un empleo digno que tiene todo trabajador.

### **3.2. Reorientación de la contratación a tiempo parcial. Su nuevo rol como parte del Plan Nacional de Competitividad y Productividad**

Conforme al escenario antes descrito, el modelo de la contratación a tiempo parcial debe ser puesto en perspectiva y reconducirse hacia los grupos de personas para las que teóricamente serían el público objetivo de este régimen de contratación laboral.

De esta manera, la contratación a tiempo parcial debería promover la inserción laboral de jóvenes recién egresados de escuelas de educación secundaria, jóvenes estudiantes de carreras técnicas o universitarias, personas a cargo de responsabilidades domésticas, y hasta adultos próximos a alcanzar la edad que les permita obtener una pensión de jubilación.

Lo anterior, además, va en sintonía con la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984, de la Organización Internacional de Trabajo, instrumento que en su párrafo 15 exhorta a los países miembros a adoptar medidas que procuren satisfacer las necesidades de todas categorías de personas que tengan frecuentemente dificultades para encontrar empleo duradero, como ciertas mujeres, ciertos trabajadores jóvenes, los inválidos, los trabajadores de edad, los desempleados por largos períodos y los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio.

Para ello, el Estado podría otorgar a los empleadores, además de los tradicionales incentivos de índole tributario, otras clases de estímulos, como, por ejemplo, la impartición de talleres de capacitación en informática o manejo de competencias blandas para todas las empresas que hayan optado por la contratación a tiempo parcial de estos colectivos; lo cual redundaría en un incremento de la productividad de las empresas y evidentemente también del personal contratado, mejorando de este modo su nivel de empleabilidad.

Esta iniciativa guarda relación con Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015, de la OIT, en cuyo párrafo 24 exhorta a los países miembros a promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal y proporcionar incentivos para realizarla, como un mejor acceso a los servicios para las empresas, al financiamiento, a la infraestructura, a los mercados, a la tecnología, a los programas de educación y capacitación y a los derechos de propiedad.

Nuestra propuesta parte por una reorientación de la concepción del mecanismo de la contratación a tiempo parcial, es decir de la manera en la que fue inicialmente concebida como vehículo de promoción del empleo, y así, a través del despliegue de acciones gubernamentales, se pueda focalizar a los colectivos de personas que son sistemáticamente desfavorecidas en el acceso

a un empleo digno (jóvenes, mujeres y adultos mayores<sup>10</sup>) con miras a insertarlos en el mercado laboral a través de contratos a tiempo parcial.

En esa línea, hemos advertido que en el año 2018 se aprobó la Política Nacional de Competitividad y Productividad, la cual contiene nueve Objetivos Prioritarios (OP), entre los cuales se destaca el O.P N° 5 “Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno”, en cuyo marco se requiere una eficiente asignación de la fuerza laboral hacia los sectores empresariales de mayor productividad, así como la adopción de políticas para reducir la informalidad laboral en la microempresa, con carácter prioritario, dada la alta incidencia en el bienestar de millones de trabajadores.

Este Objetivo Prioritario cuenta con tres lineamientos: (i) generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad, (ii) revisar y adecuar el marco regulatorio y servicios de empleo en función de las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno, y (iii) mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales vigentes.

Esta Política Nacional es desarrollada a través del Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, a través del cual se ejecuta la visión de las políticas propuestas. Justamente en lo que respecta al O.P N° 5, este Plan desarrolla ocho medidas de política, entre las cuales destaca la jornada a tiempo parcial, proponiéndose que la celebración de este instrumento no implique que el trabajador sufra un menoscabo de sus derechos laborales. Al respecto plantea la modificación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, a fin de que el cálculo de la jornada a tiempo parcial sea semanal.

Es aquí donde advertimos que dicha propuesta conlleva necesariamente a un cambio en la legislación laboral, concretamente, la modificación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, creemos que ello no sería oportuno por cuanto a la fecha se viene pregonando la unificación o consolidación de la legislación laboral en un solo cuerpo normativo, y es

---

<sup>10</sup> La Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, señala en su artículo 2 que debe entenderse por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 o más años de edad.

justamente en esa línea que recientemente el Poder Ejecutivo ha dispuesto la prepublicación del Anteproyecto del Código de Trabajo, en el cual se regula con detalle el contrato de trabajo a tiempo parcial.

En tal sentido, nuestra propuesta, si bien se encuentra alineada a la citada medida de política, como ya adelantamos, se orienta más bien a una intervención pública a través de la cual se incentive dicho régimen de contratación, principalmente en las pymes, mediante el financiamiento de capacitaciones al personal contratado, el cual deberá enfocarse básicamente en jóvenes estudiantes que busquen compatibilizar el trabajo con sus actividades académicas y formativas, personas con responsabilidades domésticas que no puedan laborar en jornada completa, así como personas que se encuentran en edad próxima a jubilarse. En estos tres casos focalizados, proponemos que además de cubrirse costos de capacitación con la asignación de fondos públicos, se financie las aportaciones a la seguridad social y al sistema de pensiones.

Esta propuesta de intervención gubernamental comprende la sinergia de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo y Producción, sobre cuyas respectivas competencias bien podría diseñarse una estrategia articulada a través de un proyecto piloto, por ejemplo, para promover la contratación a tiempo parcial de los colectivos antes mencionados, insertándolos en el mercado laboral. Evidentemente esta estrategia debería ir de la mano con los esfuerzos encaminados a la formalización de las mypes.

A propósito, actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con dos Programas, cuyos respectivos quehaceres podrían vincularse con la mencionada propuesta, enriqueciéndola con el conocimiento y experticia desarrollados en el tiempo: el Programa Nacional para la Empleabilidad y el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo – Trabaja Perú (hoy denominado Programa de Empleo Temporal “*Lurawi* Perú”).

Respecto al primero, surge a partir de la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú<sup>11</sup> al Programa Jóvenes Productivos<sup>12</sup>, dispuesta mediante el Decreto Supremo N° 019-2020-TR publicado el 23 de octubre de 2020, y tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias laborales. En cuanto al segundo, fue creado mediante Decreto Supremo N° 012-2011-TR y modificatorias, teniendo por objeto generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentra en situación de pobreza, pobreza extrema o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o emergencias, así como mujeres víctimas de toda forma de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico.

Del mismo modo, cabe señalar que el Ministerio de la Producción cuenta, entre otros, con el Programa Nacional “Tu Empresa”, creado mediante Decreto Supremo N° 012-2017-PRODUCE publicado el 24 de agosto de 2017, el cual tiene por objeto contribuir al aumento de la productividad y ventas de la mypes, brindándoles facilidades para formalizarse, acceder al crédito formal, digitalizarse, y desarrollar las capacidades de los/las empresarios/as; en particular, a través de los Centros de Desarrollo Empresarial autorizados por el Ministerio de la Producción.

Como bien puede advertirse, ambos sectores, a través de los referidos programas, vienen desplegando acciones enfocadas en mejorar la productividad tanto de las personas como de las empresas; y es precisamente, en dicho marco, que nuestra propuesta radica en aprovechar ese *know how* generado para que a través de un programa piloto liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Producción, se promueva la contratación a tiempo parcial de jóvenes recién egresados de educación secundaria, jóvenes estudiantes de educación superior técnica o universitaria, personas con responsabilidades domésticas y adultos mayores próximos a alcanzar la edad de jubilación, procurando su inserción laboral en unidades productivas pertenecientes principalmente al sector mypes.

---

<sup>11</sup> Creado mediante Decreto Supremo N° 016-2011-TR, con el objeto de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país.

<sup>12</sup> Creado mediante Decreto Supremo N° 013-2011-TR, con el objeto de lograr la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, en la zona rural y urbana, a través de su capacitación y fomento en el acceso al mercado laboral formal.

Con dicha intervención gubernamental lo que se busca es brindar la oportunidad de acceso al mercado laboral formal al citado colectivo, a través de la contratación a tiempo parcial, insertándolo principalmente en las mypes, las cuales se beneficiarían con capital humano al cual se le brindaría una adecuada capacitación técnica en atención al cliente, ventas (considerando que los rubros servicios y comercio son los que dominan las actividades económicas que desarrollan dichas unidades productivas), así como la capacitación en informática y en competencias blandas, como: liderazgo, inteligencia emocional y manejo del estrés, áreas que resultan transversales a cualquier actividad empresarial, con lo cual ciertamente podrán mejorar su nivel de empleabilidad.

Cabe precisar que la mencionada capacitación, naturalmente, requeriría de una inversión pública, puesto que los costos serían cubiertos con fondos del presupuesto público; asimismo, dicha inversión pública debería enfocarse en cubrir los costos de la seguridad social de las personas que logren insertarse en dichas unidades productivas, lo cual les permitirá acceder a las coberturas de salud y pensiones dignas una vez llegada la vejez.

Por su parte, las empresas que acojan a dicho colectivo encontrarán el beneficio de contar con un capital humano mejor capacitado y productivo, con lo cual podrán incrementar sus niveles de productividad.

Finalmente, cabe destacar que la intervención pública que se propone en el presente trabajo de investigación tiene sustento constitucional en mérito de lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, según el cual, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, quien debe promover las condiciones necesarias para el progreso social y económico, especialmente a través de políticas de fomento al empleo productivo y educación para el trabajo.

En dicho marco, nuestra propuesta involucra un rol activo del Estado, al financiar capacitaciones y costos de seguridad social y pensiones; siendo importante poner de relieve que, un capital humano adecuadamente capacitado generará mayor productividad para la empresa y según las características de nuestra propuesta, mejoraría su empleabilidad.

## CONCLUSIONES:

1. La globalización de la economía, caracterizada principalmente por la apertura de los mercados, el avance vertiginoso de la ciencia y tecnología y la sofisticación en la producción de los bienes y servicios ha traído consigo, entre otros fenómenos, la flexibilización de las relaciones laborales, terreno en el cual se ha pretendido utilizar al régimen de contratación a tiempo parcial como un mecanismo para la promoción del empleo.
2. El contrato de trabajo a tiempo parcial en el Perú carece de una definición legal y a partir de prácticas empresariales e interpretaciones jurídicas elaboradas sobre la base de normas reglamentarias de carácter laboral, ha sido tradicionalmente concebido como aquel instrumento en el que se pacta una prestación de servicios personales, subordinados y remunerados bajo una jornada laboral menor a cuatro horas diarias.
3. Existen serios cuestionamientos al tratamiento que brinda la vigente legislación laboral peruana al contrato de trabajo a tiempo parcial, ello básicamente porque restringe a los trabajadores contratados bajo dicho régimen el goce de beneficios laborales, tales como compensación por tiempo de servicios – CTS, vacaciones y protección frente al despido arbitrario, sin que existan motivos objetivos y razonables que justifiquen el trato diferenciado que hace el legislador con respecto a los trabajadores contratados a tiempo completo, lo cual devendría en inconstitucional, al vulnerarse el principio de igualdad ante la ley y no discriminación.
4. El contrato de trabajo a tiempo parcial presenta algunos elementos esenciales que permiten identificarlo, siendo estos: (i) la reducción de la jornada laboral, (ii) la reducción de la remuneración, (iii) la regularidad y (iv) la voluntariedad. Este último elemento constituye precisamente un rasgo típico de la mencionada figura contractual, a partir del cual se puede establecer una diferencia con el llamado subempleo visible o subempleo por horas, originado en los casos en que un trabajador labora menos horas de las previstas en una jornada ordinaria, pero se encuentra en posibilidad de laborar más horas.

5. La proliferación de los contratos a plazo fijo - cuyo uso alcanza un 57,8% del número total de asalariados privados del sector formal - y en menor medida, los contratos a tiempo parcial - cuyo uso asciende al 3,8% de los asalariados formales – ha repercutido fuertemente en la precarización del empleo, toda vez que en ambos casos, se otorgan condiciones menos favorables a los trabajadores en comparación con aquellos que son contratados a plazo indeterminado o a tiempo completo, en cuanto se refiere a la estabilidad laboral, duración del vínculo laboral o a la restricción al goce de determinados derechos laborales.
6. La informalidad en el Perú alcanzó en el año 2020, según cifras del INEI, al 75,3% del total la PEA ocupada. Existe una serie de factores que determinarían los altos índices de la informalidad, que transitan desde la baja productividad de las empresas y trabajadores, hasta los excesivos costos laborales. Respecto a lo primero, la causa radica fundamentalmente en un deficiente capital humano y escasa inversión en tecnología. En cuanto a lo segundo, el Perú es uno de los países con costos laborales más altos de la región, los cuales representan el 67% del salario promedio de un trabajador formal, superior al 49% que en promedio tienen los demás países de América Latina y el Caribe.
7. En un escenario ideal, las empresas deberían ceñirse a un modelo de planificación laboral, como proceso estratégico por el cual se adoptan medidas para una correcta ejecución de la contratación del factor humano, previendo el cumplimiento de la normatividad laboral y gestionando eficientemente los costos laborales asociados al tipo de contrato utilizado; sin embargo, las particularidades de la estructura empresarial peruana, conformada en un 95% por mypes, las cuales son esencialmente informales y con bajos niveles de productividad, dificulta la aplicación de dicho modelo.
8. Existe una alta concentración de la fuerza laboral en la microempresa (73,8% de la PEA ocupada), unidades productivas en donde la informalidad puede llegar a alcanzar al 90% de los trabajadores, y cuya contribución al valor agregado nacional apenas llega al 23,6%. Por contraste, en el caso de la gran empresa, sólo está conformado por el 18,9% de la PEA, en donde el 81,1% de los trabajadores es formal, y cuya contribución al valor agregado nacional se acerca al 80%.

9. De acuerdo con la información contenida en el Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al cierre del 2020, los trabajadores contratados a tiempo parcial representaron el 3,8% del total de asalariados formales, equivalente a un promedio de 127 079 trabajadores, cifra que resulta a todas luces minúscula si se tiene en cuenta realidades de países de la región, como Chile y Colombia, en donde dicho mecanismo de contratación alcanza el 16,1% y 14,6%, respectivamente.
10. A la fecha, la contratación a tiempo parcial ha resultado ser de escasa utilización dentro del empresariado peruano y, teniendo en cuenta que en este reducido grupo se encuentran básicamente aquellas empresas que son formales, de mayor tamaño organizacional y con mejores índices de productividad, consideramos como un despropósito que la legislación laboral – en aras de la pretendida promoción del empleo al que debería conllevar el abaratamiento de costos laborales - continúe restringiendo el otorgamiento de CTS, vacaciones y la protección frente al despido arbitrario a aquellos trabajadores que en promedio laboren un tiempo menor de cuatro horas diarias.
11. El régimen de la contratación a tiempo parcial debe ser puesto en perspectiva y reconducirse hacia los colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso al mercado laboral formal. Así, dicha contratación debe ser enfocada como un mecanismo para promover la inserción laboral de jóvenes recién egresados de escuelas de educación secundaria, jóvenes estudiantes de carreras técnicas o universitarias, personas a cargo de responsabilidades domésticas y adultos mayores próximos a alcanzar la edad que les permita obtener una pensión de jubilación.
12. Nuestra propuesta va en línea con la estrategia diseñada en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, que ha identificado a la contratación a tiempo parcial como un elemento para dinamizar el mercado laboral y promover el empleo digno; sin embargo, a diferencia de esta, que propugna un cambio en la legislación laboral, se orienta más bien a una intervención pública a través de la cual se incentive dicho régimen de contratación, principalmente en las pymes.

13. Es así como proponemos, a través de un programa piloto multisectorial liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Producción, una inversión pública para el financiamiento de capacitaciones al personal contratado, orientado en los colectivos antes señalados, y que además de cubrirse los referidos costos, se financie con fondos públicos las aportaciones a la seguridad social y al sistema de pensiones.



## BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2008). El laberinto normativo del Contrato a Tiempo Parcial. *Derecho y Sociedad*. (30), 121-131.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17337/17622>
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (3ª ed.) Palestra Editores.
- Arbaiza, L (2016). *Dirección de recursos humanos. El factor humano*. Universidad ESAN.
- Blancas, C. (2012) Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP* (68), 383-402. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>
- Cáceres, J. (2020). Los discursos en materia de política de empleo y de los derechos laborales en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (55), 475-490.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/23262/22248>
- Canessa, M. (2009) Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. En *Derecho PUCP* (63), 349-373. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>
- Chacaltana, J (2017) ¿Formalización en Perú? Tendencias recientes e implicancia de política. En *Sobre informalidad y Productividad: breves reflexiones para el caso de Perú*. Pontificia Universidad Católica y Organización Internacional del Trabajo.  
[https://www.researchgate.net/profile/Juan-Chacaltana/publication/331569506\\_Formalizacion\\_en\\_Peru/links/5c81308492851c69505d6ea2/Formalizacion-en-Peru.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Chacaltana/publication/331569506_Formalizacion_en_Peru/links/5c81308492851c69505d6ea2/Formalizacion-en-Peru.pdf)
- Ermida, O. (2011) Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. *Derecho & Sociedad*, (37), 15-22.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139/13750>
- Ferradans, C. (2006) *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. Difícil Equilibrio entre Flexibilidad y Seguridad*. Thomson Reuters-Aranzadi.

- Gamero, J. (2011). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Derecho & Sociedad*, (37), 117-125. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165>
- García, F. (2003) El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo. *Laborem*. (3), 145-173. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-149-177.pdf>
- García, V. (2008) El derecho a la igualdad. *Revista de la Academia de la Magistratura*, (8), 109-127. <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/el-derecho-a-la-igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, E (13 de septiembre de 2017) La casi imposible formalización en el Perú. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/economiaperuana/2017/09/13/la-casi-imposible-formalizacion-en-el-peru/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Trimestre enero-febrero-marzo 2022. Año móvil: abril 2021-marzo 2022. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-ene-feb-mar-2022.pdf>
- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (1), 9-40. <https://doi.org/10.19052/ed.398>
- Lavado, P. & Yamada, G. (2021) Empleo e informalidad en la nueva normalidad. *Perú Debate 2021*, 1-30. [https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15\\_dp\\_empleo.pdf](https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15_dp_empleo.pdf)
- Marciani, B. (2007). Algunos problemas éticos y jurídicos de la globalización. *Pensamiento constitucional*, 12 (12), 427-458 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/2431/2383>
- Ministerio de la Producción (2020) *La productividad y el tejido empresarial peruano. Evaluando las políticas públicas para el desarrollo productivo desde el Sector Producción*. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/estadisticas/oei-documentos-publicaciones/documentos-de-trabajo-oei/publicaciones-especiales/item/923-la-productividad-y-el-tejido-empresarial-peruano>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022a) *Perú, ¿y cómo vamos? Informe mensual del empleo formal privado*, febrero 2022 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3115767/IMEFP%20N%C2%B0%2044.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022b) *Boletín mensual “Leyendo números de trabajo y promoción del empleo”* N° 4 Año 26 [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3248297/Boletin\\_LN\\_Abril-2022.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3248297/Boletin_LN_Abril-2022.pdf)
- Monereo, J (2011) *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral*. Albacete, Bomarzo. pp. 222.
- OECD (2022), Part-time employment rate (indicator). [doi: 10.1787/f2ad596c](https://doi.org/10.1787/f2ad596c)
- Quiñones, Sergio (2012) La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho PUCP* (68), 309 – 334. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2836/2765>
- Rodríguez, M. (2011). Efectos de la Flexibilización Laboral a 20 Años de Vigencia: La Casi Eliminación del Mejor Instrumento de Inclusión Social que ha Inventado el Capitalismo. Entrevista al Dr. Alfredo Villavicencio Ríos. *Derecho & Sociedad*, (37), 95-100. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13162>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2020) La micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados en 2020. Informe anual de diagnóstico y evaluación acerca de la actividad empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, y los determinantes de su capacidad formal. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf>
- Toyama, J. (2011) *Derecho Individual del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Vidal, A. Cuadros, F. y Sánchez. C (2012) Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años. *Serie Políticas Sociales N° 175* Comisión Económica para América Latina y el Caribe <http://hdl.handle.net/11362/6188>
- Vidal, M. (2007) Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral. *Pensamiento Constitucional*, 12 (12), 459-491. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/2432/2384>
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2019). *Administración del capital humano* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.