



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Vol. 7, n.º 11, enero - junio, 2026
Publicación semestral. Lima, Perú.
ISSN: 2707-4056 (en línea)
DOI: <https://doi.org/10.58581/rev.amag.2026.v7n11.04>



Los obstáculos de la justicia laboral ante el trabajo a tiempo parcial en Perú: Propuestas de reforma

Obstacles to labor justice regarding part-time work in Peru: Reform proposals

Susana Elizabeth Loayza Villanueva¹

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

(Lima, Perú)

susana.loayza@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9072-1842>

Resumen: El trabajo a tiempo parcial en Perú se ha convertido en una modalidad de contratación laboral frecuentemente utilizada, sobre todo en sectores económicos que destacan por su alta rotación laboral. Empero, este tipo de contrato contiene una reducida protección de derechos laborales, colocando en situación de vulnerabilidad estructural a los trabajadores,

¹ Maestro y Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y abogada por la Universidad Peruana Los Andes. Catedrática de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, y Derecho de la Seguridad Social. Asesora en investigación. Actualmente, es presidenta de la Comisión de Estudio de Derecho Laboral y Procesal Laboral B del Colegio de Abogados de Lima.

problemática que no solo tiene origen normativo, sino también judicial. Puesto que los trabajadores a tiempo parcial se ven obligados a superar diversas barreras cuando de acceder al sistema de justicia laboral se trata y, mucho más para obtener tutela efectiva de sus derechos. Este artículo emplea un método dogmático-jurídico, con análisis normativo, jurisprudencial e institucional, analizando barreras para identificar obstáculos probatorios, deficiencias en la fiscalización administrativa, falta de criterios jurisprudenciales consolidados y limitaciones estructurales del sistema judicial laboral peruano, entre otros. Aunado a la falta de mecanismos adecuados para impugnar o revisar la legalidad de sus contratos, que les impide alcanzar respuesta eficaz frente a situaciones de simulación o fraude. Sobre este panorama diagnóstico, se presentan propuestas orientadas a reformar el sistema de justicia laboral, a fin de garantizar una tutela efectiva, ágil y equitativa para los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Circunscribiendo el análisis en el marco de la necesidad de adecuar el sistema judicial a los nuevos escenarios de precarización laboral.

Palabras clave: *Justicia laboral, Contrato a tiempo parcial, Tutela judicial efectiva, Reformas procesales, Derechos laborales*

Abstract: Part-time work in Peru has become a frequently used form of employment, especially in economic sectors characterized by high employee turnover. However, this type of contract offers limited protection of labor rights, placing workers in a structurally vulnerable position. This problem stems not only from regulations but also from the judicial system. Part-time workers face numerous barriers when accessing the labor justice system, and even more so when seeking effective protection of their rights. This article employs a dogmatic-legal method, with normative, jurisprudential, and institutional analysis, examining barriers to identify evidentiary obstacles, deficiencies in administrative oversight, a lack of established jurisprudential criteria, and structural limitations of the Peruvian labor judicial system, among others. Furthermore, the lack of adequate mechanisms to challenge or review the legality of their contracts prevents them from obtaining an effective response to situations of simulation or fraud. Based on this diagnostic overview, proposals are presented aimed at reforming the labor justice system to guarantee effective, efficient, and equitable protection for workers hired under this modality. The analysis is framed within the context of the need to adapt the judicial system to the new scenarios of precarious employment.

Key words: *Labor justice, Part-time contracts, Effective judicial protection, Procedural reforms, Labor rights.*

RECIBIDO: 19/10/2025

APROBADO: 02/02/2026

REVISADO/ARBITRADO: 23/01/2026

FINANCIAMIENTO: Autofinanciado

1. Introducción

El actual contexto de nuestro mercado laboral define al contrato de trabajo a tiempo parcial como una modalidad ampliamente difundida y, extendida en sectores como comercio, servicios, educación privada y gastronomía. Debido a su flexibilidad y menor carga prestacional, es frecuentemente utilizado por los empleadores; a pesar de ser también objeto de críticas, dadas las limitaciones o exclusiones impuestas al ejercicio de derechos laborales fundamentales. Tales como, la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, asignación familiar y protección contra el despido arbitrario, que ameritan interrogantes respecto a su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad, trabajo digno y no discriminación.

Empero, esta problemática no se agota en el plano normativo, pues, en la práctica judicial, los trabajadores contratados bajo esta modalidad afrontan obstáculos significativos ya sea al cuestionar la legalidad de su contrato o exigir el goce de derechos omitidos o negados. Una de las principales barreras es la exigencia de acreditar hechos que, dada su naturaleza, deben ser verificados por el empleador (por ejemplo, la jornada real). La misma que se traduce en una carga probatoria desproporcionada, así, otras barreras a mencionar son la débil fiscalización previa del vínculo laboral, la escasa especialización jurisdiccional en la materia y la falta de una jurisprudencia uniforme que oriente resolución de casos. Situación que afecta seriamente la efectividad de la tutela judicial, agravando las condiciones de precariedad.

El presente artículo tiene como objetivo analizar las principales barreras judiciales que limitan la protección de los derechos laborales de los trabajadores cuyo contrato es a tiempo parcial, a fin de proponer iniciativas de índole normativo, procesal e institucional que contribuyan a reformar el sistema de justicia laboral. La metodología utilizada combina el análisis de fuentes normativas, jurisprudencia relevante, doctrina especializada y elementos de diagnóstico institucional, con la finalidad de atender la necesidad de adecuar la administración de justicia, en el marco de los desafíos contemporáneos frente a la vulnerabilidad en el empleo.

2. El régimen legal del trabajo a tiempo parcial en el Perú y su aplicación práctica

2.1. Normativa vigente

El contrato de trabajo a tiempo parcial o part time, se caracteriza por tener una jornada de trabajo menor a la duración de la jornada normal de los trabajadores a tiempo completo, si bien nuestra regulación no comprende con claridad una definición, es posible aplicar la que se encuentra prevista en el art. 1.a del Convenio 175 de la OIT de 1994, que aun cuando no se encuentra ratificado en Perú, sirve para precisar una delimitación conceptual al respecto, en concordancia con la Recomendación 182 de la OIT de 1994.

Concordando con las ideas de Castillo (2021, pp. 35-36), al no existir doctrina unitaria del trabajo a tiempo parcial, destaca un imperativo debate que trasciende la base de la noción cuantitativa del horario mínimo de trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico, lo regula a través del art. 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. 001-96-TR, que establece tener en cuenta para la percepción de alguno de sus beneficios laborales, si cumple o no con el requisito mínimo de 4 horas diarias de labor.

El art. 12 de dicha norma, señala que ha de considerarse cumplido el requisito cuando la jornada semanal del trabajador sea dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, y resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Asimismo, es de destacarse la exigencia para que el contrato sea celebrado por escrito y, sea registrado ante la autoridad administrativa correspondiente, dentro de los quince (15) días naturales posteriores a su suscripción, debiéndose adjuntar en archivo PDF y, con las firmas de ambas partes (empleador y trabajador).

Si bien nuestra legislación reconoce derechos colectivos a los trabajadores a tiempo parcial, como señala Gayoso (2021, p. 145), se trata de un reconocimiento formal más que real, pues, es de apreciarse limitaciones en su ejercicio efectivo a diferencia de lo que sucede con los trabajadores a tiempo completo. Debido a la ausencia de una debida protección contra el despido arbitrario que se traduce en la posibilidad del amparo a la estabilidad en el empleo, aunque claro está, que también se deben a factores de carácter general y transversal que afectan a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

2.2. Realidad de los derechos laborales del trabajador a tiempo parcial: diferencias y exclusiones

Si bien el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a gozar de los beneficios laborales previstos en las normas específicas, lo cierto es que, su ejercicio se condiciona a criterios formales de exclusión o limitación, que, en la práctica, le exigen el cumplimiento de una jornada laboral promedio de 4 horas, como mínimo para su ejercicio. Situación que genera un vacío de protección, al afectarse principios constitucionales que, concordando con Gayoso (2021, p. 15), la afectación involucra vulneraciones a la dignidad, igualdad frente a la ley, y protección frente a despidos arbitrarios. Es decir, la práctica evidencia limitaciones significativas al goce de derechos establecidos por la legislación laboral.

En ese orden de ideas, Oliva (2020, p. 115) sostiene que la finalidad de los contratos a tiempo parcial debe cumplir dos propósitos: conciliar la vida personal y laboral de los trabajadores, y, fomentar la productividad y competitividad empresarial, a efectos de generar un doble beneficio. Postulación que aunada a la vigente regulación desvirtúa esta figura, puesto que la doctrina ha señalado que la exclusión de beneficios asociados a la jornada mínima puede generar situaciones de desigualdad, las que deben ser analizadas en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

2.3. Jurisprudencia y criterios recientes

En la Sentencia de Casación Laboral n.º 5461-2019, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, analizó la validez del contrato de trabajo a tiempo parcial, concluyendo que, dada su naturaleza atípica, su valía depende del cumplimiento de las formalidades y jornada laboral reducida (menos de cuatro horas diarias). Precisándose que, si bien las jornadas diarias deben ser inferiores a cuatro horas, es posible que en días específicos se supere, siempre que no se exceda el promedio semanal permitido.

El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), emitió un precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la realización habitual de horas extras en trabajadores a tiempo parcial, según la Resolución de Sala Plena n.º 003 2023 SUNAFIL/TFL, la jornada que supere de manera constante el límite establecido, genera desnaturalización del contrato, con la consecuente atribución de los derechos propios del trabajador a tiempo completo. Siendo relevante, dada la interpretación

administrativa sobre la primacía de la realidad frente a contratos que podrían pretender encubrir jornadas ordinarias.

Sin embargo, la desnaturalización no debe ser automática, pues, requiere verificar, bajo el principio de primacía de la realidad, si la afectación supera un umbral razonable y constante, respecto al límite legal del promedio de la jornada. Constatando fehacientemente que se ha desnaturalizado por el excedente de horas extras, al ocupar más de la mitad de las semanas laborales prestadas por el trabajador.

2.4. Diferencias entre los precedentes vinculantes y los precedentes administrativos de observancia obligatoria

En nuestro país, la interpretación judicial y administrativa en materia laboral se estructura sobre dos tipos de precedentes que, aunque comparten objetivos de uniformidad, tienen distinta naturaleza y alcance, así son de distinguir:

a) Precedentes vinculantes: Poder Judicial y Tribunal Constitucional

Que son emitidos por la Corte Suprema, a través de Plenos Casatorios, o por el Tribunal Constitucional, gozan de fuerza normativa equivalente a la ley dentro del ámbito jurisdiccional, siendo obligatorios para todos los jueces del país. Cuya finalidad es uniformizar la jurisprudencia y garantizar la previsibilidad judicial.

b) Precedentes administrativos de observancia obligatoria: SUNAFIL, SERVIR

Son emitidos por tribunales administrativos especializados, como el Tribunal de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyas decisiones resultan ser obligatorias, para entidades y funcionarios de la administración laboral. Si bien, no les es posible generar obligación directa en el Poder Judicial, su atención se aboca a virtud de ser considerados técnicos relevantes, con la finalidad de uniformizar criterios de actuación administrativa y fortalecer la fiscalización.

Dualidad que genera un vacío de articulación, dado que, SUNAFIL ha establecido criterios claros sobre desnaturalización contractual respecto a los contratos a tiempo parcial, la Corte Suprema aún no ha emitido un precedente vinculante que consolide una posición uniforme.

Aspecto	Precedente vinculante judicial	Precedente administrativo SUNAFIL
Naturaleza	Jurisdiccional	Administrativa
Fuerza	Obliga a todos los jueces	Solo obliga a autoridades administrativas
Función	Uniformizar decisiones judiciales	Uniformizar criterios inspectivos
Ámbito	Nacional (judicial)	Sistema de inspección laboral
Efecto en contratos parciales	Fija reglas generales	Guía inspecciones y sanciones

Nota: Elaboración propia

Precisamente, esta ausencia de precedentes vinculantes judiciales en materia de contratos de trabajo a tiempo parcial, contribuye directamente a generar inseguridad jurídica, puesto que los jueces no se encuentran obligados a seguir criterios administrativos, aun cuando sean técnicamente sólidos, resultando que cada interpretación depende de cada órgano jurisdiccional. Una desconexión evidente de índole normativo-institucional constituye una barrera estructural para la tutela judicial efectiva del trabajador. Una barrera estructural que afecta directamente la tutela judicial efectiva de los trabajadores a tiempo parcial es la falta de armonización entre criterios administrativos y judiciales.

2.5. Problemas de aplicación práctica y casos observados

El Informe n.º 159-2019-MTPE evidenció dificultades interpretativas sobre la obligación de registrar los contratos de trabajo a tiempo parcial, considerado como problema de aplicación, al surgir la ambigüedad tras la simplificación administrativa, es decir, si la obligación de registro de este contrato había sido eliminada o si aún subsistía. Dicho conflicto surgió a raíz de la Resolución Ministerial n.º 107-2019-TR Anexo 1 que lo eliminó expresamente del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), generando incertidumbre jurídica respecto a la obligación del empleador por informar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

El informe aborda la consecuencia inmediata de la confusión: el registro extemporáneo (fuera del plazo de quince días naturales de la suscripción, art. 13 del D.S. n.º 001-96-TR), donde el MTPE precisó que el registro extemporáneo procederá sin perjuicio de la multa que se

Los obstáculos de la justicia laboral ante el trabajo a tiempo parcial en Perú: propuestas de reforma

pueda imponer al empleador por el incumplimiento incurrido de la obligación de informar a la AAT en el plazo legal establecido. (MTPE, 2019, p. 2)

Otra problemática, es la habitual realización de horas extras, que puede implicar fraude a la ley si se llegara a normalizar su uso, en lugar de ser excepcional. Puesto que, aunque los criterios de SUNAFIL son relevantes, aún persisten ciertas inconsistencias en su fiscalización, por lo que no siempre es sancionada. (SUNAFIL, 2023, p.9) Datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), revelan que solo en Lima Metropolitana, existe una proporción significativa de trabajadores subempleada por insuficiencia de horas, pues, casi 5 de cada 10 trabajadores tienen un empleo que no es el adecuado, ya sea porque no completan la jornada de horas o porque sus ingresos están por debajo del mínimo aceptable. (INEI, 2024, pp. 8-13)

Evidenciándose ausencia de estadísticas específicas, que permitan medir adecuadamente el impacto de esta modalidad, lo cual limita el diseño de políticas públicas. Según el registro del MTPE, más de 12 millones 387, 570 de trabajadores no están en planilla, lo que implica el no goce de beneficios laborales como CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas, etc. Si bien esto no se expresa explícitamente respecto a los contratos de trabajo a tiempo parcial, demuestra en general, la dimensión de la precariedad en el empleo. (Ramos, 2025, párr. 1)

Cifras que destacan a un gran número de trabajadores en condiciones laborales deficientes: informalidad, jornada reducida, ingresos bajos; creando contexto favorable para la aplicación de contratos de trabajo a tiempo parcial en condiciones de desigualdad o vulnerabilidad. No obstante, la ausencia de cifras específicas sobre contratos a tiempo parcial (por ejemplo: porcentaje de trabajadores bajo contrato parcial, distribución por sexo, edad, sector, grado de acceso judicial) indica una laguna estadística que dificulta dimensionar plenamente el problema, y puede constituir otra barrera para la tutela judicial efectiva.

3. Tutela judicial efectiva y principios del proceso laboral

El acceso a la justicia en materia laboral exige analizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, en el contexto de los principios constitucionales y procesales que rigen a la administración de justicia en el Perú, y, desde esta perspectiva permita identificar cómo la estructura del proceso judicial en contextos de vulnerabilidad, puede favorecer o restringir la defensa de derechos laborales.

3.1. Tutela judicial efectiva en materia laboral

Es un derecho fundamental consagrado en el inc. 3 del art. 139 de la Constitución Política del Perú, que garantiza a toda persona, acudir ante juez o tribunal competente a fin de resolver su pretensión, en aras de un debido proceso. En materia laboral, debido a la asimetría estructural entre empleador y trabajador, debe asegurarse la libre posibilidad de acceso a la justicia en condiciones de igualdad material, cuidando que sea real y no meramente formal. El Tribunal Constitucional, respecto al derecho al trabajo digno sostiene que no solo debe ser protegido en abstracto, sino que, son exigibles mecanismos judiciales accesibles, efectivos y adaptados a la realidad del trabajador.

En la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se estableció el deber de los Estados por garantizar que los trabajadores, migrantes y personas en situación de vulnerabilidad, accedan sin discriminación a mecanismos que resulten efectivos, y que fomenten la protección de sus derechos. Donde, la efectividad del acceso a la justicia no se circunscribe a la mera posibilidad de presentar una demanda, sino por la existencia de procedimientos accesibles, especializados y razonablemente rápidos.

3.2. Esquemas supranacionales y constitucionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reiterado como parte integral del trabajo decente, el libre acceso a la justicia laboral. Así, en el informe “Justicia social para una globalización equitativa”, enfatizó ser muy necesario que los tribunales laborales sean especializados, gratuitos y expeditivos, a fin de garantizar la protección de derechos laborales fundamentales, sobre todo en casos de contratación atípica. (OIT, 2022, p. 6)

Dentro del derecho constitucional comparado, el Tribunal Constitucional Español y la Corte Constitucional Colombiana, señalaron que el acceso efectivo a la justicia debe considerar incluir la adaptación del proceso a las condiciones del trabajador (desigualdad económica, bajo nivel educativo, temor a represalias, etc.).

3.3. Principios del proceso laboral peruano

La Ley n.º 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo) que regula el proceso laboral en Perú, reconoce principios rectores que mantienen el objetivo de equilibrar la relación procesal entre las partes (empleador y trabajador). Principios, entre los que destacan:

- ▶ Gratuidad: Que, gracias a su aplicación, no requiere pago de tasas para acceder a la jurisdicción laboral, buscando precisamente eliminar las barreras económicas.

- ▶ Oralidad: Que, privilegia el desarrollo de audiencias orales, para favorecer tanto a la inmediatez como a la celeridad del proceso.
- ▶ Inmediación: Que, dispone la presencia directa del juez en todas las etapas del proceso para valorar directamente la prueba.
- ▶ Celeridad: Que, procura establecer plazos breves para la resolución de los procesos laborales, en atención a su carácter urgente y alimentario.

Empero resulta innegable que, a pesar de estas disposiciones, en la práctica existe sobrecarga judicial, que, aunada a la limitada capacitación en contratación atípica de los operadores jurídicos, y la falta de recursos tecnológicos, dificultan que estos principios se apliquen de manera efectiva, especialmente en casos relacionados a contratos de trabajo a tiempo parcial.

3.4. Rol del juez laboral en la protección de derechos fundamentales

El juez ha de tener un rol activo y a la vez, garantista, dado que su actuación no debe limitarse a ser un mero árbitro, sino que deberá adoptar la mejor postura para equilibrar desigualdades materiales entre las partes. Rol que ha sido reconocido por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, en cuyo desempeño sostiene la validación del uso de presunciones legales, inversión de la carga de la prueba y la aplicación del principio de in dubio pro operario, entre otros.

El art. 26 de nuestra Constitución peruana, reconoce que las normas laborales deben ser interpretadas en el sentido más favorable al trabajador, imponiéndose así la obligación al juez para adecuar su actuación dentro de un enfoque protector y corrector. Ahora bien, en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, esto presupone que el juez evalúe con particular rigor la legalidad del contrato, la jornada real realizada y la posible simulación del vínculo.

4. Barreras judiciales para la protección de los trabajadores a tiempo parcial

El acceder de manera efectiva a la justicia laboral en el Perú, ya de por sí, presenta diversas dificultades, y limitaciones, que se intensifican para los trabajadores a tiempo parcial. Pues, aunque se trata de una modalidad formalmente permitida por nuestro ordenamiento jurídico, su uso extendido y hasta tal vez, ilimitado, destaca como una herramienta de flexibilización laboral que ha generado prácticas que lo desnaturalizan, reduciendo derechos de los trabajadores, y dificultando, en consecuencia, su defensa en sede judicial. En este contexto, resulta

posible identificar tres categorías de barreras: normativas y procesales, institucionales y jurisprudenciales.

4.1. Barreras normativas y procesales

a) Carga probatoria desproporcionada

La carga de la prueba es una de las principales dificultades que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en los procesos judiciales, dado que, en la práctica, corresponde al trabajador probar que laboró más horas de las que se establecieron en su contrato, lo cual, muchas veces resulta sumamente complejo, sobre todo cuando no existen registros formales de asistencia ni control de horas, o debe afrontar la pasible manipulación de registros, lo que agrava la situación de desigualdad estructural. Una desventaja que se agudiza al tener acceso limitado a los documentos laborales (boletas de pago, reportes digitales, comunicaciones internas, etc.)

Según la doctrina procesal laboral peruana, el principio de primacía de la realidad debería permitir que el juez valore los hechos más allá de lo que indica el contrato formal, que pueda tomar convicción de la teoría del caso propuesto, aplicándolo para reconocer incluso la propia relación laboral, los beneficios demandados, y hasta cuando se configure un despido que vulnere derechos constitucionales. Precisamente, Monroy Gálvez (2021, p. 80) sostiene que si bien son las partes quienes tienen el deber de probar sus afirmaciones, el juez tiene facultades para ordenar que se actúen medios probatorios, que se realicen acuerdos definitivos entre las partes, se sanee la relación procesal evitando vicios procesales, y se procure la independencia en su actuación.

Aun cuando la NLPT reconoce, la aplicación del principio de la primacía de la realidad, en muchos casos no se aplica con la contundencia necesaria, limitándose su efectividad protectora, máxime aun, al no existir prueba documental o testifical suficiente, aquello termina desprotegiendo al trabajador, al originar fallos infundados respecto de las demandas que pretendían determinar la existencia de un contrato de trabajo, que, al no cumplir con acreditar medios de prueba, se tornan de imposible aplicación.

b) Debilitamiento del principio de primacía de la realidad

A pesar de ser un principio reconocido tanto en la jurisprudencia como en la doctrina, y que considera la prevalencia de los hechos sobre las formas contractuales, este no siempre se aplica con la intensidad

necesaria, pues, en muchos casos, los jueces exigen niveles de prueba elevados para aplicar este principio, contradiciendo en consecuencia, la finalidad protectora de esta rama del derecho. Tal como cuando se trata de probar la habitualidad de horas extras en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

A propósito, es de mencionar la Casación Laboral n.º19687-2015 Lima, en la que la Corte Suprema analizó este concepto precisando que constituye un elemento implícito en el ordenamiento jurídico, cuyo origen de naturaleza tuitivo de las relaciones laborales persigue cautelar los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que no se vean afectados por los actos de algunos empleadores que buscan evadir sus obligaciones. El juez debe apreciar la existencia de rasgos de laboralidad que le permitan verificar fraude o simulación que procuren eludir cumplimiento de obligaciones establecidas en legislación laboral, declarando existencia de contrato de trabajo, y el reconocimiento de derechos que le corresponden de acuerdo a ley.

c) Falta de fiscalización previa y registros laborales digitales

Una limitación respecto a la capacidad del trabajador para acreditar su jornada real, resulta ser la escasa fiscalización preventiva por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que, aunada, a la ausencia de registros digitales obligatorios de ingreso y salida en empresas pequeñas o informales, se constituye en una constante. Aun cuando el uso de la tecnología vigente, permitiría implementar sistemas automatizados de control, la normativa todavía no exige su uso generalizado, hecho que impide recoger evidencia objetiva.

4.2. Barreras institucionales

a) Sobrecarga del sistema judicial laboral

El sistema de justicia laboral en el Perú continúa enfrentando congestión procesal. El tiempo promedio para resolver un proceso laboral supera el año en varias jurisdicciones del país, lo que desincentiva a muchos trabajadores, especialmente los más vulnerables, a iniciar acciones judiciales. Resulta palpable el número in crescendo de conflictos individuales generados por incumplir normas laborales, por lo que, la justicia laboral, al ser una pieza importante para aplicar justicia, debe garantizar un sistema de calidad especializado y, con acceso igualitario al sistema.

Al respecto, la STC 00461-2022-HC haciendo mención a la garantía del plazo razonable, destaca: “El plazo de un proceso o un procedimiento será razonable solo si es que aquél comprende un lapso de tiempo que resulte necesario y suficiente para el desarrollo de las actuaciones procesales necesarias y pertinentes que requiere el caso concreto, así como para el ejercicio de los derechos de las partes de acuerdo a sus intereses...” (fj. 18)

Durante el periodo 2012- 2024, en los juzgados laborales en diversas instancias a nivel nacional, destaca que el número de casos ingresados anualmente por mesa de partes oscila 500,000 y 1,000,000 de casos. Existiendo una carga procesal que se incrementa, año tras año. Analizando detalladamente la carga procesal en el año 2023, asciende a 1,090,815 casos, que, divididos entre doce meses, arroja una carga mensual de 90,901 expedientes a nivel nacional. Dividiendo entre los 252 juzgados laborales del Distrito judicial de Lima, resulta la carga procesal mensual de cada juzgado laboral ascendente a 360 expedientes mensuales por cada juzgado, por lo que, cada órgano jurisdiccional laboral tuvo una carga procesal de 18 expedientes por día. (Sánchez Matos, 2024, p. 231)

b) Limitada especialización de jueces en contratación atípica

Si bien, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 29497) promueve la oralidad y la celeridad, existe un problema importante, en cuanto a la necesidad de contar con justicia laboral que sea plenamente especializada, puesto que no todos los jueces laborales gozan de adecuada formación en materia laboral, y menos aún en temas de contratación flexible o modalidades atípicas, lo cual genera la dación de resoluciones poco uniformes y, en ocasiones, formalistas.

Precisamente, coincidiendo con Sánchez Matos (2024, p. 227), el Poder Judicial se limita a rotar jueces de diversas especialidades, con la finalidad de impartir justicia laboral, sin considerar que profesionalmente se han desarrollado en otras áreas como el penal, civil, contando en consecuencia con una formación que tal vez, no les permite o les hace complicado entender los principios que guían al Derecho del Trabajo, a la disciplina como tal, y a la meritoria consideración que se debe respecto a la desigualdad jurídica de la relación entre el trabajador y el empleador, siendo de aplicación el principio protector, primacía de la realidad, entre otros principios.

c) Débil articulación entre entidades del sistema

La falta de coordinación entre el Poder Judicial, el Ministerio de Trabajo y la Sunafil, plantea una vigente problemática que dificulta la fiscalización efectiva y la transferencia de información, generándose en consecuencia, retrasos en la ejecución de sentencias laborales, y, así como al acceso a pruebas generadas por la administración laboral, puesto que en sede judicial, aún no existen mecanismos estandarizados que procuren el uso eficiente de los informes inspectivos como medios probatorios durante los procesos.

4.3. Barreras jurisprudenciales

a) Los criterios contradictorios de los órganos jurisdiccionales

Aún no es posible determinar precedente vinculante alguno, sea del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema que unifiquen criterios respecto al trabajo a tiempo parcial, ni de los efectos jurídicos, en caso de incumplimiento de requisitos para los contratos de trabajo a tiempo parcial. generándose respuestas judiciales dispares, pues, algunos jueces tal vez, reconozcan derechos plenos cuando se desnaturaliza el contrato, empero otros se mantienen en una interpretación restrictiva, generando, en consecuencia, inseguridad jurídica.

b) Ausencia de precedentes vinculantes

Si bien, el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) permite declarar precedentes administrativos con carácter obligatorio, empero éstos no cuentan con fuerza vinculante para el Poder Judicial, generándose en consecuencia, un espacio de desconexión, con un vacío interpretativo que reduce la posibilidad de enlazar la interpretación administrativa y la judicial, con lo que se dificulta la predictibilidad ante casos similares.

c) Invisibilidad del problema en la jurisprudencia constitucional

Aun cuando el tema es de gran relevancia, lo cierto es que nuestro Tribunal Constitucional, aún no se ha pronunciado mediante sentencia específica sobre la situación integral del trabajador a tiempo parcial, desde una perspectiva de igualdad material, derecho al trabajo y protección contra la precarización. Omisión que refuerza la idea de que este grupo laboral permanece en una situación de invisibilidad jurídica.

Caso / Número	Jurisdicción / Sala	Hechos esenciales	Importancia para el tema del contrato a tiempo parcial
Casación N°5461 2019, La Libertad	Corte Suprema, Sala Constitucional y Social Transitoria	La Corte Suprema ha definido los requisitos necesarios para la existencia del contrato de trabajo a tiempo parcial, considerando una jornada inferior a 4 horas diarias dentro del promedio semanal, preservar las formalidades (contrato escrito, registro) y la naturaleza atípica del contrato.	Criterios jurisprudenciales sobre qué caracteriza a un contrato válido, cuándo se desnaturaliza, qué formalidades legales deben cumplirse. Resulta clave para demostrar obstáculos judiciales que estén relacionados con la formalidad y la interpretación judicial del contrato parcial
Casación N°1729 2021, La Libertad	Corte Suprema	Se confirmó la desnaturalización del contrato parcial. El/la demandante, contratado como tiempo parcial, laboró más horas de lo pactado (más de 4 horas diarias), lo cual fue demostrado con boletas de pago y otros ingresos, y por ello se reconocieron beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, CTS) que no le habían sido otorgados.	Importante para mostrar cómo los tribunales pueden reconocer la vulneración de derechos cuando el contrato parcial no se ajusta a la realidad, y como la carga de la prueba (cuando existe evidencia)

Los obstáculos de la justicia laboral ante el trabajo a tiempo parcial en Perú:
propuestas de reforma

Casación N°1687-2021, La Libertad	Corte Suprema	Reafirma principios clave sobre la jornada laboral y las horas extras. Considerando que el incumplimiento del empleador en registrar las horas extras no puede ir en detrimento del trabajador, siendo prioritaria la protección de los derechos laborales.	Destaca que el trabajador debe aportar pruebas adicionales para demostrar la realización de trabajo en sobretiempo, solo en casos donde el sistema del empleador sea insuficiente o inexistente. Prueba que puede incluir documentos, testigos o incluso comunicaciones laborales que lo respalden.
Casación N°22735 2022, Arequipa	Corte Suprema, Sala Constitucional y Social Transitoria	Caso de contratación encubierta ("contracting disguised"): aunque el trabajador haya sido contratado formalmente bajo otra modalidad, se demostró la prestación de servicios bajo condiciones de subordinación, lo que permitió que se aplique la presunción de laboralidad.	Muy relevante para el tema parcial: muestra cómo el contrato formal no basta si los hechos muestran otra realidad, lo cual es una barrera judicial y un punto de contacto con los contratos a tiempo parcial que pueden ser usados para "encubrir" condiciones de tiempo completo.

Casación N°25292 2019, La Libertad	Corte Suprema / Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria	La Sala Suprema advierte que el derecho a la prueba constituye un derecho constitucional implícito al debido proceso, por lo que, declarada la presunción de laboralidad, el juez no debe dejar de analizar los medios probatorios destinados a destruir dicha presunción. En aplicación del num. 23.2 del art. 23° Ley N°29497, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.	Resulta una válida forma de ejemplificar la forma en que los tribunales pueden reconocer en la práctica, las relaciones laborales reales, incluso cuando la forma contractual sugiera lo contrario.
Resolución de Sala Plena N°003 2023 SUNAFIL/ TFL (Exp.2073 2020 SUNAFIL/ILM – Cineplex S.A.)	Tribunal de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Se establecen precedentes de observancia obligatoria, entre ellos los criterios relativos al contrato parcial: define que jornada parcial es inferior a 4 horas diarias (promedio),	Es quizás el precedente administrativo más claro y reciente sobre la desnaturalización del contrato parcial por exceso de horas o uso habitual de horas extras. Perfecto para mostrar cómo la administración interpreta estas cuestiones.

Los obstáculos de la justicia laboral ante el trabajo a tiempo parcial en Perú:
propuestas de reforma

		cómo se calculan esas horas, la posibilidad de horas extras en contratos parciales solo de forma extraordinaria, y que si se usa sobretiempo de modo habitual hay desnaturalización, con efectos como reconocimiento de beneficios completos.	
Resolución N°447 2021 SUNAFIL/TFL Primera Sala	SUNAFIL / Tribunal de Fiscalización Laboral	En este precedente administrativo se analiza un contrato de trabajo a tiempo parcial que fue desnaturalizado por uso ordinario de horas extras, habiendo excedido lo permitido para la modalidad según lo previsto en el reglamento (art. 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo).	Sirve para ilustrar cómo la administración puede confirmar la aplicación del principio de primacía de la realidad en casos concretos, especialmente cuando hay

Nota: Elaboración propia

En los citados casos, la desnaturalización del contrato a tiempo parcial aparece como la herramienta jurídica de mayor impacto, al demostrarse que la práctica real (horas trabajadas, boletas, funcionamiento habitual) no se corresponde al documento formalmente suscrito. Siendo precisamente, aquella formalización, mediante contrato escrito y registrado ante autoridad competente, un requisito recurrente, donde la falta de cumplimiento de formalidad, se traduce en una férrea barrera para que el trabajador pueda demostrar su reclamo.

Los fallos judiciales, muestran que existe jurisprudencia relativamente reciente, con los que es posible construir propuestas

de reforma, tanto para clarificar estándares como para reforzar mecanismos de prueba y presunción de laboralidad. El análisis de estas casaciones revela que la Corte Suprema viene adoptando un estándar mixto de formalidad y realidad, pero con una de las cargas probatorias más altas de la región, manejando un criterio uniforme, que es la jornada efectiva menor a 4 horas; sin embargo, no existe consenso pleno sobre el peso del registro horario vs. prueba indiciaria; disparidad que explica la ausencia de predictibilidad en litigios sobre desnaturalización del contrato a tiempo parcial.

Al existir varios casos constituidos como precedentes administrativos (SUNAFIL/TFL), la disponibilidad administrativa vs judicial, puede generar desalineación entre lo que la administración exige y lo que los tribunales aplican. Pues, si bien exhiben criterios claros para la inspección laboral, no todos poseen los mismos criterios, ni tienen fuerza vinculante para los jueces en el Poder Judicial. En casi todos los casos la existencia de registros, informes inspectivos, control de asistencia, prueba de horas extras, etc., ha sido crucial para que proceda la desnaturalización del contrato parcial, consolidándose que la evidencia concreta importa.

Es de resaltar que aún no existen pronunciamientos constitucionales específicos del Tribunal Constitucional que se centren de forma integral en el contrato a tiempo parcial respecto a derechos constitucionales, lo que indica una zona de vacío. La comparación de estas sentencias revela que la Corte Suprema mantiene un criterio mixto de validación formal y control de realidad, pero no ha logrado uniformidad plena. La carga probatoria sigue siendo elevada, lo que afecta la eficacia procesal del trabajador parcial.

6. Conclusiones y recomendaciones finales

6.1. Conclusiones

El contrato de trabajo a tiempo parcial en el Perú, presenta desafíos significativos en cuanto a la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, aun cuando sea legalmente permitido y necesario para flexibilizar las relaciones laborales. La práctica demuestra que su formalidad no siempre refleja la realidad, lo cual genera frecuentes vulneraciones sobre todo respecto al acceso a beneficios sociales y seguridad jurídica.

La exigencia rigurosa de formalidades y la dificultad para que el trabajador logre probar su jornada real, limitan la eficiencia y el acceso a la justicia en materia laboral parcial, convirtiéndose en barreras

judiciales. Aunado a la falta de precedentes judiciales vinculantes y la dispersión de criterios entre la administración laboral y el Poder Judicial.

Siendo necesario avanzar en aras de un sistema de justicia laboral más sensible a las particularidades del contrato de trabajo a tiempo parcial, que priorice la realidad de la relación laboral y facilite mecanismos probatorios adecuados, resulta de interés, la incorporación de nuevas tecnologías, como sistemas digitales de control de asistencia, y mejoras de coordinación interinstitucional, a fin de potenciar una respuesta más efectiva y justa.

6.2. Recomendaciones

Considerar la carga de la prueba a favor del trabajador, que permita establecer la presunción de que su jornada pactada es la real salvo prueba en contrario, con aplicación estricta del principio de primacía de la realidad.

Obligar la implementación por parte del empleador respecto al uso de sistemas digitales de registro para la jornada laboral, a fin de que puedan ser utilizados como prueba en procesos judiciales y administrativos.

Favorecer el desarrollo de capacitaciones constantes, que permita la especialización de jueces y operadores judiciales en materia del derecho laboral, a fin de que les permita realizar interpretaciones adecuadas adecuadamente las normativas, y principios, en aras de consolidar una mejor protección de los derechos de las partes de la relación laboral.

Plantear estrategias que permita mejorar las coordinaciones entre SUNAFIL, Ministerio de Trabajo y Poder Judicial, a fin de facilitar el intercambio de información, consolidando evidencias que permita una actuación más rápida y certera en casos de desnaturalización del contrato parcial.

Impulsar el análisis de casos relevantes que consoliden precedentes vinculantes que unifiquen criterios sobre la jornada a tiempo parcial, su desnaturalización y los derechos constitucionales del trabajador para su difusión correspondiente.

Las medidas sugeridas y su implementación contribuirán a un sistema de justicia laboral más justo, eficiente y accesible, que garantice el respeto de los derechos constitucionales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú.

Referencias

- Castillo, D. (2021). *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales, en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del Tribunal Constitucional 2007-2016*. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú.
- De los Ríos, J. (2021). *El contrato de trabajo a tiempo parcial*. VI Congreso Nacional (págs. 325-336). SPDTSS. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-325-336.pdf>
- Gayoso Gamboa, G. (2021). *El contrato de trabajo a tiempo parcial: Hacia una adecuada regulación en el Perú según los parámetros orientadores de la OIT*. [Tesis Posgrado. PUCP]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b99c0b0f-1a46-47b0-a855-f8614b3ac25e/content>
- INEI. (15 de mayo de 2024). *Nota de Prensa . Población ocupada del país alcanzó 17 millones 159 mil 100 personas en el primer trimestre de 2024*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-17-millones-159-mil-100-personas-en-el-primer-trimestre-de-2024-15150/>
- INEI. (2024). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. INEI. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6194530/5462858-informe-de-empleo-n-4-trimestre-ene-feb-mar-2024.pdf?v=1713192791>
- Monroy Gálvez, J. (2021). *Teoría General del Proceso*. Communitas.
- MTPE. (2019). *Informe N°159-2019-MTPE/2/14.1*. MTPE. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/11/Informe-159-2019-MTPE-registro-contrato-tiempo-parcial-LP.pdf>
- O'Hara Salini, G. (23 de Diciembre de 2019). *¿Qué normas aplican para los trabajadores a tiempo parcial?* *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/que-normas-aplican-para-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-part-time-normas-laborales-empleo-juvenil-noticia/?ref=gesr>
- OIT. (2022). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf
- Oliva, M. (2020). *El Contrato a Tiempo Parcial en el Perú*. PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a9f9597b-0e36-4758-aeae-a55660156cb4/content>
- Ramos, A. (24 de abril de 2025). *Informalidad en Perú: más de 12 millones de trabajadores no reciben CTS, gratificaciones ni vacaciones pagadas*. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2025/04/24/informalidad-en-peru-12-millones->

387570-de-compatriotas-no-reciben-cts-gratificaciones-ni-vacaciones-pagadas-hnews-2361360?

Sánchez Matos, A. (2024). Indicadores del sistema de justicia laboral peruano: ¿la inteligencia artificial podrá solucionar lo que ciertos humanos no quieren solucionar? *Laborem*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/Andrea-sanchez-matos.pdf>

SUNAFIL. (25 de enero de 2023). Resolución de Sala Plena N°003-2023-SUNAFIL/TFL. *El Peruano*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4153363/RSP%20N%C2%BA%20003-2023-SUNAFIL-TFL%20%28DIARIO%20EL%20PERUANO%29.pdf.pdf?v=1676993307>

Casación Laboral N°5461-2019 La Libertad, Casación Laboral N°5461-2019 La Libertad (Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República 07 de setiembre de 2023).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). *Opinión Consultiva OC-18/03*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

=====

Conflicto de intereses

La autora corrobora no tener conflicto de intereses personales, académicos, institucionales, financieros o de otra índole que influyan en los resultados de la investigación

Responsabilidad ética

El artículo incluye todas las consideraciones éticas sobre el uso responsable de las citas y de las fuentes bibliográficas consultadas durante el desarrollo de la investigación

Financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento

Correspondencia:

susana.loayza@unmsm.edu.pe