



**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS:

**EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A
LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN
*PART TIME***

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Suarez Quintana Ronald Omar

Asesor

Dr. Fernández Vásquez José Arquímedes

**Línea de investigación
Derecho Privado**

Pimentel – Perú

Año 2018

TESIS
**EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES EN
LA CONTRATACIÓN PART TIME**

PRESENTADO POR :

Ronald Omar Suarez Quintana

Autor

APROBADO POR :

Dr. Robinson Barrios de Mendoza Vásquez

Presidente de Jurado

Mg. Augusto Mendiburo Rojas

Secretario de jurado

Mg. Rosa Elizabeth Fernández Delgado

Vocal de Jurado

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis va dedicado a mi familia en general que confio en mi, desde el inicio de mi carrera

A mis padres Berthilda Quintana Mejia y Manuel Suárez Reyes, quienes me lograron formar con valores, educación , y sobre todo como persona

Finalmente a mis docentes, amigos, amigas, quienes guardo un grato recuerdo en las aulas universitarias y espero mas adelante encontrarlos, ejerciendo la vida profesional.

Agradecimiento

Quiero agradecer para aquellas personas que compartieron sus conocimientos y consejos conmigo , especialmente agradecimiento al Dr. Fernández Vásquez José Arquímedes por su asesoría, y apoyo constante en hacer una buena tesis

Finalmente quiero agradecer al modulo corporativo laboral de Chiclayo por permitirme hacer mi trabajo de investigacion de manera adecuada, con algunas recomendaciones de los Jueces Laborales que me permitieron dar mas sustento a mi investigación

Resumen

El presente estudio busca reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores del Regimen Privado 728 de la contratación *part time*, debido a que este derecho se encuentra excluido por el Decreto Legislativo 713 y su Reglamento, oponiéndose de esa manera a la Constitución Política del Perú , y el Convenio 52 de la OIT.

El método para obtener la información fue obtenida mediante la técnica de la encuesta cuyos datos fueron procesados en programa Excel, con lo cual se obtuvo los datos necesarios para la investigación, precisando resultados de manera esquematizada para hacer analizada por el investigador. De los resultados se puede establecer que la mayoría de los encuestados manifiesta que: el contrato *part time* no tiene una regulación adecuada; que el otorgamiento de las vacaciones del *part time* es beneficiosa desde el punto de vista económica social, y también la mayoría se encuentra de acuerdo en un propuesta legislativa para reconocer las vacaciones remuneradas al trabajador *part time*. De los resultados de la discusión se infiere que este contrato *part time* no tiene una regulación adecuada existiendo ambigüedad y contradicciones en las diferentes normas que la regulan, llegando a concluir que el contrato a tiempo parcial tiene los elementos, típicos del contrato de trabajo, en este sentido la Constitución y el Convenio 52 de la OIT le otorgan el derecho a las vacaciones remuneradas

Palabras claves:

vacaciones, contrato, remuneración, OIT, trabajador

Abstrac :

The present study seeks to recognize paid holidays for part-time contract workers, since this right is excluded by Legislative Decree 713 and its Regulations, thus opposing the Political Constitution of Peru, and Convention 52 of the OIT.

The method to obtain the information was obtained by means of the technique of the survey whose data were processed in Excel program, with which the necessary data for the investigation was obtained, indicating results in a schematized way to be analyzed by the researcher. From the results it can be established that most of the respondents state that: the part-time contract does not have an adequate regulation; that the granting of part-time vacations is beneficial from the social economic point of view, and also the majority agrees on a legislative proposal to recognize part-time paid vacations. From the results of the discussion it is inferred that this par-time contract does not have an adequate regulation, there being ambiguity and contradictions in the different regulations that regulate it, arriving to conclude that the part-time contract has the elements, typical of the work contract, in In this sense, the Constitution and OIT Convention 52 grant the right to paid holidays

Keywords:

vacation, contract, remuneration, OIT, worker

Índice

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Resumen.....	5
Palabras claves:.....	5
Abstrac :.....	6
Keywords:.....	6
Índice.....	7
I. INTRODUCCIÓN:	10
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 Subcapítulo 1 Derecho al Trabajo	18
1.3.1.1. Acepciones para el trabajo	18
1.3.1.2 Trabajo objeto del Derecho del Trabajo	19
1.3.1.3. Concepto del Derecho al Trabajo	24
1.3.1.4. El contrato de trabajo	25
1.3.1.5. Sujetos del contrato de trabajo	29
Subcapitulo II Analisis del contrato a tiempo parcial	30
1.3.2 .1 Origen y evolución	30
1.3.2.2 Concepto	32
1.3.2.3 Concepto jurídico del contrato a tiempo parcial.	35
1.3.2.4 Reducción de la jornada de un contrato a tiempo completo	36
1.3.2.5 Jordana part time	36
1.3.2.6. Regularidad	37
1.3.2.7. El trabajador a tiempo completo comparable	38
1.3.2.8. La remuneración	39
1.3.2.9 Contrato a part time y su uso inadecuado.	40
1.3.2.10. La formalidad escrita	41
Subcapitulo III Derecho de las vacaciones	42
1.3.3.1 Las vacaciones	42

1.3.3.2. Naturaleza jurídica.....	43
1.3.3.3. Protección de las vacaciones	44
1.3.3.4. Descanso remunerado	45
1.3.3.5. El descanso diario	45
1.3.3.6. Descanso semanal	46
1.3.3.7 Remuneración por el día del descanso semanal obligatorio	47
1.3.3.8 Descanso en días feriados.....	47
1.3.3.9. Vacaciones anuales	47
Subcapitulo IV El Convenio 52 de la OIT y Legislacion Comparada	48
1.3.4.1 Convenio 52 de la OIT	48
1.3.4.3 De las Normas Generales	53
1.3.4.4 Legislacion comparada	55
1.4. Formulación del problema.....	59
1.5. Justificación e importancia del estudio	59
1.6. Hipótesis	61
1.7. Objetivos	61
1.7.1. Objetivo general.....	61
1.7.2. Objetivos específicos.....	61
II. MATERIAL Y MÉTODO	62
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	62
2.2. Población y muestra	62
2.3. Variables, Operacionalización.....	63
2.4. Técnicos e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	64
2.6. Aspectos éticos	64
2.7. Criterios de Rigor científico.....	65
III. RESULTADOS.....	66
3.1. Tablas y Figuras	66
3.1.1 - Resultado respecto a regulación adecuada en la contratación part time	66
3.1.2 – Resultado respecto a la facultad tuitiva del Estado se mejoraría la contratación part time	67
3.1.3 - Resultado respecto a la regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time	68
3.1.4 - Resultado respecto a las vacaciones remuneradas al part time en la Constitución	69

3.1.5 - Resultado respecto al reconocimiento por el derecho convencional de las vacaciones remuneradas	70
3.1.6- Resultado respecto a la precarización del contrato part time en las vacaciones remuneradas.	71
3.1.7 - Resultado respecto al Convenio de la OIT N° 52 como fundamento para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time	72
3.1.8 - Resultado respecto al contrato part time vulnera el artículo 25 de la Constitución en la medida que son derechos irrenunciables	73
3.1.9 - Resultado respecto al beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time	74
3.1.10- Resultado respecto al reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa.	75
3.2. Discusión y Resultados	76
3.2.1 Analizar el contrato part time en la legislación Peruana	76
3.2.2 Determinar la protección legal de las vacaciones remuneradas en el trabajador part time	77
3.2.3 Analizar y explicar la necesidad de reconocer las vacaciones remuneradas en el contrato part time.....	78
3.2.4 Elaborar alternativa legal para reconocer el derecho de las vacaciones remuneradas del trabajador del Regimen Privado 728 bajo la modalidad part time en el Decreto Legislativo 713.	79
3.3. Aporte científico	81
Artículo 1.- Aplicación de la ley	81
IV. Conclusiones y Recomendaciones.....	87
REFERENCIAS:.....	90
ANEXOS:.....	93

I. INTRODUCCIÓN:

El derecho laboral, rama del derecho joven que busca la protección de la parte más débil de la relación laboral (el trabajador).

En merito a las investigaciones consultadas como; “¿Utopía? Vacaciones para el trabajador para el trabajador a tiempo parcial en el Perú” se llega a la conclusión que la legislación laboral que regula al contrato part time se contrapone a normas supranacionales, vulnerando los derechos del trabajador, por otra parte en el plano internacional, en España se reconoce las vacaciones remuneradas, además de ello en la investigación titulada “Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial”, concluye que la unidad de cálculo para otorgar del derecho de vacaciones, debe ser en base, al ritmo de trabajo.

Con respecto a las teorías relacionadas, al trabajo de investigación, están basadas en la propia Constitución, que establece: El Derecho Constitucional del descanso anual remunerado y No se puede tener un trato discriminatorio ni desproporcional.

Como problema general precisamos, la interrogante siguiente “¿Es necesario reconocer las vacaciones a los trabajadores del Regimen privado 728 bajo la modalidad part time?”, y como hipótesis tenemos “Reconociendo las vacaciones remuneradas a los trabajadores bajo la modalidad part time del Regimen Privado 728 , se estará otorgando este derecho reconocido por la Constitución y el Convenio 52 de la OIT, y beneficiara al trabajador económicamente, teniendo un incentivo para realizar una mayor producción en la empresa.”.

1.1. Realidad Problemática

El trabajo es la fuente de riqueza por excelencia, por ello la persona humana tiene una estrecha relación con el trabajo, asimismo la regulación Constitucional de las diferentes legislaciones le otorga un carácter preponderante y protección frente a los posibles abusos de los empleadores.

En un mundo globalizado y producto de la regulación de las nuevas necesidades y convivencias laborales, surgen contratos empresariales y nuevos contratos laborales sujetos a modalidad, estos contratos tiene particularidades y diferenciaciones establecidas por ley, que al ser reguladas buscan la protección de los derechos laborales, caso contrario la temporalidad que caracteriza a dichos contratos se desnaturalizara pasando a ser un contrato indeterminado y reconociendo otros derechos del trabajador. Aun así las empresas siguen en el ímpetu de utilizar los contratos modales y a tiempo parciales de manera fraudulenta, ya que son la parte fuerte de la contratación laboral, lo más preocupante de estos abusos es que muchas veces la legislación no es muy clara o no regula ciertos hechos generando impunidades.

Si bien los contratos laborales sujetos a modalidad surgen de las necesidades empresariales y en el caso del part time, se manifiesta que es muy beneficiosa, ya que otorga al trabajador más tiempo para realizar otras actividades, menos estrés o inclusive tener otro trabajo.

“El trabajador part time en España pueden creer que los días que tiene de descanso remunerado debe ser inferior, en comparación a los trabajadores full time, ya que este trabaja menos en proporción a la jornada ordinaria de trabajo.” (Santori. 2013, p. 124)

El artículo 38 del Estatuto de los trabajadores de España, manifiesta que “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”, de esta manrea esta disposición no hace diferencia ni exclusión para el trabajador tenga este

Derecho, sea a tiempo parcial o tiempo completo, sumado a ello el literal de del artículo 12 de mismo cuerpo normativo estipula lo siguiente:

“Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos

“En Chile se ha regulado directamente el trabajo a tiempo parcial. En este país la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco (45) horas semanales” (Santori. 2013, p. 121)

Santori (2013) en su investigación Derechos de los empleados a tiempo parcial afirma lo siguiente:

El Código de Trabajo chileno, mediante la Ley No. 19.759, reconoce la posibilidad de que se pacten contratos de empleo a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada pactada no sea superior a dos terceras partes de la jornada ordinaria de trabajo, quedando ésta limitada entonces a un máximo de 30 horas por semana. Se permite el pacto de horas extras y de alternativas de distribución de jornada, siempre y cuando el patrono escoja entre las alternativas con por lo menos una semana de anticipación. Con respecto a la jornada diaria, el Código establece que no podrá ser mayor de diez (10) horas diarias y que deberá ser continua, pudiéndose interrumpir por un periodo no menor a media hora ni mayor a una hora.

Una de las disposiciones más importantes con respecto al trabajo a tiempo parcial en Chile se establece en el Art. 40 bis B del Código de Trabajo. Este artículo establece que los “trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo”. Ello implica que los empleados a tiempo parciales están protegidos contra el discrimin, ya sea este por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, y contra el

hostigamiento sexual. Además, tienen derecho a la protección de su vida, salud y seguridad. Las madres obreras tendrán derecho a obtener un descanso de seis (6) semanas antes del alumbramiento y doce (12) semanas después, mientras que el padre tendrá derecho a obtener un permiso de cinco (5) días con paga, por motivo del nacimiento de un hijo; las trabajadoras tienen derecho a ser incorporadas a sus labores luego del periodo de descanso por motivo del alumbramiento. Por otra parte, los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a negociar colectivamente, siempre y cuando no sean gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, estén autorizados a contratar o despedir empleados, o ejerzan un cargo de mando e inspección. En fin, los trabajadores a medio tiempo se consideran como equivalentes a los empleados a tiempo completo en el Código de Trabajo Chileno, en términos de los derechos que se les han de reconocer, tanto por ley como por el trato que reciben del patrono. Sin embargo, existen autores que entienden que la disposición del Art. 40 bis, la cual dispone que los trabajadores a tiempo parcial tendrán todos los derechos de los empleados a tiempo completo, no se extiende necesariamente al ingreso mínimo total, pues esto impediría la flexibilización de la jornada laboral. (Santori. 2013, p. 121).

En el Perú los trabajadores a tiempo parcial carecen de algunos beneficios otorgados a los trabajadores con jornada ordinaria, tales derechos son; las Vacaciones, las CTS, y la protección legal frente al despido arbitrario.

“Se aprecia que a inicios de los años 90 como producto de la flexibilización laboral se han creado nuevas formas de contratación laboral dentro de la rama del Derecho de Trabajo peruano” (Arce, pag.67) y con respecto a las nuevas tecnologías y una industria con mejores herramientas manifiesta que “la producción flexible, las nuevas tecnologías, el nuevo tejido social, entre otros fenómenos, ha provocado la inversión de la regla general mediante la emergencia y proliferación de formas de empleo específicas que devienen en formas periféricas y marginales” (Arce, pag.67) se debe tener presente que la legislación Peruana con respecto a la regulación par time es ambigua y en otros

extremos hasta reducida, teniendo como resultado una desprotección a los derechos del trabajo.

En Chiclayo muchas de las empresas utilizan el contrato bajo la modalidad part time, por lo que merece analizar, el mencionado contrato, a fin de hacer valer los derechos laborales de los trabajadores.

Los sectores donde se puede apreciar mayor contratación del part time son en las empresas de call center, supermercados, fast fod, etc, en estas relaciones laborales, precarizan la situación contractual de trabajo porque, desconocen de ciertos derechos a los trabajadores, tanto en Chiclayo como a nivel nacional.

Las vacaciones remuneradas, Derecho establecido en la Constitución y Convenio 52 de la OIT (Tratado internacional) deben ser de observancia obligatoria, a pesar de ello el Decreto Legislativo 713 y su Reglamento manifiestan que los trabajadores sujetos a la Actividad Privada tienen derecho al descanso vacacional, siempre que cumpla una jornada mínima de 4 horas diarias .

1.2.Trabajos previos

Quispe, L. (2017) en su investigación en Cusco, y titulada:

“La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”. El presente estudio tiene como metodología un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación jurídica propositiva, porque busca el estudio sistemático para luego proponer un cambio de la legislación laboral con respecto al contrato de tiempo parcial. En esta investigación se concluye que la Legislación Nacional no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario se percibe una definición débil y parcial en cuanto a su ámbito de aplicación.

Nieves, C. (2016) en su investigación en Cajamarca, y titulada:

“¿Utopía? Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”. Este estudio tiene como metodología un diseño no experimental, transversal, correlacional, causal, con lo cual se busca la descripción de las variables y la relación entre ellas. Se obtiene como

conclusión que lo regulado por el Convenio 52 de la OIT, concerniente al descanso vacacional se contraponen a lo establecido en el Decreto Legislativo 713 y su Reglamento, al excluir del derecho a vacaciones remuneradas a los trabajadores par time.

Cárdenas, M. (2016) en su investigación en Piura, y titulada:

“El periodo vacacional de los trabajadores part time”. Esta investigación tiene un diseño metodológico no experimental, descriptivo y explicativo ya que describe la normatividad e internacional, fundamentando la prevalencia de las normas y Tratados Internacionales. Se llega a la conclusión que se debe aplicar el Principio Protector de la norma más favorable al trabajador, por ende la colisión entre el Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 728 debe ser interpretada y aplicada en cuanto favorezca al trabajador part time.

Ponce, D. (2014) en su estudio en Trujillo y titulada:

“Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los Docentes en condición de “contratados” de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la Ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013”. Esta investigación tiene un método analítico-sintético, inductivo-deductivo y histórico-filosófico, con un diseño no experimental, descriptivo-transversal, donde se hizo uso de las técnicas de análisis bibliográfico y la entrevista. Se obtuvo como conclusión que la inadecuada regulación del part time incide también en el derecho de una adecuada remuneración y beneficios sociales.

Santori, I. (2013) en su investigación en Puerto Rico, y titulada:

“Derecho de los empleados a tiempo parcial: Un estudio comparativo de Puerto Rico, Estados Unidos, Chile, España e Inglaterra”. En este estudio se desarrolla una metodología de tipo descriptiva al manifestar que es casi nula la legislación con respecto a la contratación par time, por otra parte es analítica, al analizar los alcances de

la Ley respecto a este contrato y las disposiciones con otros países, así mismo es propositiva ya que propone una regulación del contrato a tiempo parcial. Se concluye que es imperiosa la necesidad de una regulación del contrato part time, ya que el 28% de trabajadores en Puerto Rico son a tiempo parcial.

Brindusa, A y Arellano, A (2010) en su investigación en España y titulada:

“Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica”. En esta investigación se hizo la metodología de tipo descriptiva, analítica y propositivo, al describir el contexto de la crisis económico y el análisis del marco regulador de este contrato para luego establecer sugerencias para la reforma del contrato part time. Se concluye que una de las criticas fundamentales a la contratación par time es la precarización y las desventajas que tienen frente al contrato a tiempo completo.

La Fuente, V. (2016) en su investigación en España, y titulada:

“El trabajo a tiempo parcial en España: Evolución reciente y situación actual”. La metodología utilizada en la presente investigación es de carácter analítica y descriptiva, al recopilar la información de artículos, documentos y revistas especializadas del derecho laboral en relación a la contratación a tiempo parcial. En este trabajo se llega a la conclusión que los jóvenes en España al obtener una menor remuneración por no encontrar un puesto de trabajo con jornada completa les impiden tener mejoras en su situación económica.

Beltrán, I. (2016) en su investigación en España, y titulada:

“Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial (y en especial, en situación de variación sobrevenida de la jornada de trabajo)”. En esta investigación se utilizó una metodología descriptiva analítica de la normatividad del contrato a tiempo parcial y las razones para el calculo de las vacaciones a tiempo parcial. En esta tesis se concluye que los argumentos empleados por el tribunal, la unidad de cálculo para determinar el descanso remunerado en el contrato part time debe ser la obra trabajada.

Alvares, V. y Cabezas, A. (2012) en su estudio en España, y titulada:

“Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis”. Se hizo uso del método analítico explicativo, al analizar el contrato a tiempo parcial y explicativo al manifestar las consecuencias del uso desproporcionado de este contrato. En su conclusión manifiesta, que el trabajador, desde la óptica de la conciliación ve minado su derecho a un trabajo igualitario.

Medrano, A. (2014) en su investigación en Ecuador, y titulada:

“El contrato a tiempo parcial y su contradicción jurídica en nuestra Legislación laboral Ecuatoriana, propuesta de reforma”. Se hizo uso del método inductivo, método deductivo, método descriptivo, y analítico- sintético. Se concluyó que el contrato part time, genera inestabilidad laboral, las autoridades no fiscalizan el cumplimiento de las normas laborales y por ultimo precisa que una reforma legal es necesario para poder garantizar, el acceso a la justicia del trabajador part time.

Perales, J. (2010) en su investigación en Chiclayo, y titulada:

“Regulación del contrato a tiempo parcial y Principio a la no discriminación”, en esta investigación una metodología descriptiva que advierte las deficiencias, desigualdades y discriminación al trabajador part time, a la vez tiene una metodología analítica porque relaciona los derechos de los trabajadores sin discriminación alguna. Se concluye que si bien debe existir un trato diferenciado a los trabajadores part time, no faculta que se precarice este contrato al excluirlo de las vacaciones remuneradas anuales, compensación por tiempo de servicios y despido arbitrario

1.3. Teorías relacionadas al tema

A) El derecho Constitucional del descanso anual remunerado.

La legislación nacional y la constitución protegen al trabajador. La flexibilización laboral establecida en el Perú, en los últimas décadas trae consigo más que una flexibilización, una precarización de los derechos laborales en el trabajador.

El respeto de la dignidad de toda persona humana va relacionada con la protección de los Derechos Constitucionales, por esta razón las vacaciones anuales de los

trabajadores bajo la modalidad del contrato par time, debe considerarse un principio del derecho social, de suma importancia, en consecuencia no pueden establecerse excepciones o restricciones, para el disfrute de este derecho reconocido, por la Legislación , la Constitución y la Normas Supranacionales.

El fin del gocé del derecho a las vacaciones retribuidas anuales, es la de permitir el descanso del trabajador, por lo tanto el derecho al disfrute de estas vacaciones debe ser retribuida proporcionalmente calculado, con el ritmo de trabajo, en el trabajador preste su servicio.

B) No se puede tener un trato discriminatorio ni desproporcional

“Configuran al contrato a tiempo parcial en el Perú como un trabajo marginal: i) en primer lugar, tenemos que cuando se crean las instituciones del Derecho de trabajo, el trabajo a tiempo parcial tiene un carácter marginal” (Quispe, 2017, p. 12). Ello en virtud a una legislación que desprotege al trabajador, concatenado a ello debemos tener en cuenta que las protección que brindaba el derecho al trabajo estaba destinada para el trabajador a tiempo completo.) Por otra parte otros derechos que tendría que percibir el trabajador le son negados, “porque no tendrá acceso al del Derecho vacacional remunerado, a una la compensación por tiempo de servicio (CTS), o una remuneración mínima vital, mucho menos protección contra el despido arbitrario” (Quispe, 2017, p. 12)

1.3.1 Subcapítulo 1 Derecho al Trabajo

1.3.1.1. Acepcciones para el trabajo

Para el maestro Borrajo (citado en Anacleto, 2012), manifiesta que la palabra “trabajo” “se utiliza con distintos sentidos tanto en el lenguaje ordinario como en el plano científico; dentro de éste cambia de contenido según las disciplinas que se ocupan de ella” (p. 3)

Al respecto el, “Trabajo como "obra" o "producto", con lo que se refiere a la «cosa elaborada», a un resultado concreto; acepción especialmente importante en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra.” (p. 3)

La labor a la que se hace referencia como una prestación de servicios es considerada como una obligación de medios y no de un resultado formal, siendo el empleador el que asuma los riesgos.

Por otra parte “ El trabajo en su forma de empleo, se refiere a la posición del trabajador “de ahí que al empresario que contrata los servicios del personal se le llame "dador de trabajo" o, con más precisión, "dador de empleo" o empleador” (p. 4), entendiéndose que el trabajador en su forma de empleo, se refiere al vínculo laboral que tiene el trabajador con el empleador.

En cuanto el Trabajo como factor de producción,” en una visión global y abstracta, lo que permite hablar de la "mano de obra" y colocarlo al lado de la "tierra" y, aún mejor, del "capital" (sentido netamente económico)” (p.4)

Bajo la misma línea, el referido autor del párrafo precedente acuña que el “Trabajo, en fin, como agrupación de trabajadores, o mejor, como la clase social de "los trabajadores", al referirse a las relaciones entre el "capital" y el "trabajo" y a sus problemas y soluciones”(p.4)

Finalmente, la palabra trabajo tiene distintas acepciones, por ello resulta factible referirse a las que gozan de un uso más frecuente, como la actividad y la obra de la cosa elaborada, ya que dentro de estas, se puede singularizar una “visión del trabajo que genera una relación social, al aparecer el trabajo como un bien que puede ser aprovechado por una persona distinta del propio sujeto trabajador; es decir, cuando el trabajo se configura como una actividad humana socialmente” (Anacleto, 2012, p. 4)

1.3.1.2 Trabajo objeto del Derecho del Trabajo

Anaclero (2012) manifiesta al respecto que “El trabajo -objeto de este Derecho- no se diferencia de otros trabajos por la naturaleza material del mismo, sino por el fin y función que representa y el Régimen bajo el que se realiza”(p.4).

Mientras tanto , Quesada (1998) señala que “En síntesis, el Derecho del Trabajo regula únicamente un tipo de trabajo, el trabajo que se hace libremente, por cuenta ajena y en régimen de dependencia” (p.43).

De esta manera "las capacidades técnicas y la industria por las que (un pueblo) satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes, su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas y sus relaciones con sus vecinos todo está íntimamente ligado" Hegel (citado por Anacleto, 2015, p. 5).

Alonso y Casas en su investigación derecho al trabajo afirman lo siguiente:

A la postre, como del Derecho todo, el Derecho del Trabajo "es su ser, la vida del ser humano mismo", enlazada esta vida con la de todos por "la convicción común del pueblo, por el sentimiento de la necesidad inherente", al ordenar la función jurídica en su entorno "no solamente una función social (...) sino una función psicológica, hábitos de pensamientos y de creencias. (p. 45).

Finalmente, al identificar el sentido como definidor del trabajo, regulado por el Derecho del Trabajo “ tiene esas notas de "personal", "voluntario", "dependiente" y "por cuenta ajena", no sin advertir previamente que dichas notas no son pura creación o atribución doctrinal” (Anacleto, 2012, p.5), para este autor también se toma en cuenta para establecer una relación de trabajo, la finalidad de la norma, así como también las decisiones jurisprudenciales, ya que estas aplican la norma, en el contexto socio económico, en protección de los derechos de los trabajadores.

a) Trabajo personal

Anacleto (2012) manifiesta lo siguiente “el Derecho del Trabajo es, por lo pronto, el trabajo personal, para cuya realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, personas físicas o naturales, sin que haya posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador”(p.6), dicho de esta manera establece que la realización de trabajo es de forma personal , sin posibilidad de que sea otra persona.

En el mismo sentido el Derecho del Trabajo “ni las prestaciones a cargo de las personas jurídicas ni aquellas de carácter fungible en que la persona del autor es intercambiable y, por ello, irrelevante jurídicamente” (Anacleto, 2012, p. 6) en las relaciones laborales la prestación personal del empleado es un elemento esencial e invariable.

Finalmente el trabajo tiene una conexión inseparable con la persona por lo cual, el estado ejerce un protección tuitiva en esta relación, recordemos que el fin supremo del Estado es la protección de la persona humana y su dignidad, tal y como lo establece el artículo 1 de la Constitución Política del Perú.

b) Trabajo voluntario

El trabajo objeto del Derecho del Trabajo ha de ser prestado voluntariamente “como no podía dejar de ocurrir en un sistema social en el que las instituciones laborales forzosas o coactivas (esclavitud, servidumbre) han sido relegadas” (Anacleto, 2012, p. 6) hoy en día el Derecho Constitucional consagra el Derecho a la Libertad como principio que comprende también a la Libertad del Trabajo.

Al respecto, la libertad del trabajo no se encuentra vulnerada al establecer el deber al trabajo. “hecho de que la propia constitución imponga el deber de trabajar, declaración que lejos de pretender imponer una actividad laboral coactiva, se dirige a proscribir programáticamente la ociosidad improductiva y el parasitismo social.” (Anacleto, 2012, p. 6)

Finalmente, jurídicamente la expresión de esa voluntariedad “es la institución del contrato de trabajo, pieza clave de todo el Derecho del Trabajo, mediante la cual se instrumenta el cambio voluntario entre trabajo y en la prestación de un previo consentimiento” (Anacleto, 2012, p. 7) este consentimiento en la relación laboral es la que lo hace valido, de lo contrario se estaría vulnerando la Libertad del Trabajo.

c) Trabajo por cuenta ajena

En un sentido muy general “ trabajar por cuenta ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo; ya veremos cómo esta acepción usual e intuitiva coincide con la que puede formularse empleando la técnica jurídica.” (Anacleto, 2012, p. 7)

La doctrina científica, al interpretar la noción legal de "ajenidad", esto es, al analizar la naturaleza del trabajar por cuenta ajena, ha adoptado básicamente dos posiciones:

Primera posición : La interpretación de la ajenidad o también llamada la naturaleza de trabajar por cuenta ajena adopta dos posiciones: “la que explica tal ajenidad como un trabajar sin asumir los riesgos del trabajo (ajenidad en los riesgos) y la que se explica como un trabajar sin apropiarse de los frutos (ajenidad en los frutos).” (Anacleto, 2012, p. 7)

Segunda posición : “el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es por "cuenta ajena" en el sentido de que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario” (Anacleto, 2012, p. 7). El trabajo o el resultado de la fuerza del trabajador no le benefician de manera directa, ya que este beneficio le corresponde al empleador que bajo riesgo tiene que otorgarle una contraprestación al trabajador.

En el mismo sentido “La utilidad patrimonial, que proporciona el trabajo al empresario, es compatible con el interés o provecho que de tal trabajo puede derivarse para un tercero (p.ej.: el cliente que recibe un servicio del trabajador)” (Anacleto, 2012, p. 7), por debemos de entender que el empleador no proporciona su labor en relación directa con el cliente sino que lo hace en nombre de su empleado, y es este último el que se beneficia del negocio percibiendo en la contraprestación del cliente, parte de la cual entrega al trabajador como salario.

Finalmente, las nuevas formas de producción en las empresas utilizan la ajenidad en la utilidad económica del trabajo que enmarca la estructura empresarial “En tales empresas no puede concebirse que los trabajadores actúen por cuenta propia, ni desde el punto de vista tecnológico -pues el trabajador participa en complejos procesos productivos a los que aporta una utilidad de muy difícil determinación individualizada” (Anacleto, 2012, p. 8)

d) Trabajo dependiente

“La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción del trabajo dependiente o subordinado como objeto regulado por el Derecho del Trabajo. Esta

posición es la dominante tanto en la legislación como en la jurisprudencia y doctrina comparadas.” (Anacleto, 2012, p. 8)

En los últimos años se hecho un abuso de la flexibilización laboral, ya sea para promocionar la inversión o el fomento del empleo “la dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, siempre que sea concebida como el "sometimiento de los trabajadores a los poderes del empresario" (Anacleto, 2012, p. 8)

De este modo La jurisprudencia “ se inspira en esta doctrina cuando viene afirmando, desde hace bastantes años, que la dependencia consiste en el sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario” (Anacleto, 2012, p. 8)

Bajo la misma línea, el referido autor del párrafo precedente acuña que el “dependencia hay, en conclusión en toda relación laboral regida por el Derecho del Trabajo, porque, se insiste, la dependencia no es sólo el so-metimiento al poder de dirección del empresario” (Anacleto, 2012, p. 8)

"El trabajo del que se ocupa el derecho laboral, es sólo aquel que reviste estas características”

Plá (2000) En su libro introducción del Derecho del trabajo afirma lo siguiente:

Que, en primer término el trabajo debe ser libre. “en el sentido de voluntario, elegido por el propio trabajador. Queda excluido el trabajo forzado o compulsivo, en que se impone al trabajador, sin contar en absoluto con su voluntad”.

En tal sentido, “el trabajo que interesa es el trabajo en el cual el trabajador es el que decide concretamente si trabaja o no y con quién trabaja”, ello en mérito a la voluntad del trabajador.

Por otro lado, en segundo término el trabajo es por cuenta ajena, “lo que significa que los frutos del trabajo -las resultancias del esfuerzo del trabajador- son atribuidas inicial y directamente a persona distinta”

En el mismo sentido, “lo esencial y definitivo del trabajo por cuenta ajena está en la atribución originaria, en que los frutos, desde el momento mismo de su producción, pertenecen a otra persona, nunca al trabajador”.

Al respecto “esta característica lleva como consecuencia que el trabajador no corre el riesgo por la colocación del resultado de su trabajo.”

Finalmente, “cualquiera sea la receptividad del mercado en relación al fruto de su trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir remuneración corriendo todo el riesgo, tanto en sus consecuencias favorables como en sus eventuales consecuencias negativas” toda vez que el trabajador siempre obtendrá su salario por su contraprestación.

Consiguientemente el referido autor al hablar de la característica de onerosidad como tercer término manifiesta que “el contrato ha de prestarse con el objeto de obtener una retribución, con lo que queda excluido el trabajo gratuito o desinteresado”. Con lo que definitivamente el trabajo siempre ha de ser oneroso.

Finalmente, el autor como cuarto término habla acerca de la subordinación; con lo que “el trabajo debe ser ejecutado en condiciones de subordinación o dependencia, lo que excluye el trabajo autónomo”. Ello implica que “no sólo se trabaja para sí, sino que no se realiza el trabajo que uno quiere y en la forma que uno lo decida, ya que el trabajador debe atenerse a las directivas que le señale aquel para quien trabaja”. (Plá, 2000, p. 92-95).

1.3.1.3. Concepto del Derecho al Trabajo.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo se han dado muchas definiciones, entre las cuales podemos mencionar:

Cabanellas (citado en Anacleto 2012) manifiesta al respecto que “el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es "aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado” (p. 10)

Por su parte Pérez (citado en Anacleto, 2012) manifiesta además que "el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo" (p. 10)

En cuanto a Sánchez y Sánchez (1979) sostienen lo siguiente: "el Derecho del Trabajo es una rama del derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo" (p. 120)

Mientras que Borrajo (2002) manifiesta que en lo siguiente "el Derecho del Trabajo regula las distintas relaciones sociales que tienen su presupuesto o razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena" (p. 53)

Asimismo, considera Carro (1991) manifiesta al respecto que "considerando acertada la definición de Gaspar Bayón y Pérez Botija, sostiene: "El derecho del trabajo es el derecho relativo a la prestación de servicios por cuenta y dependencia ajena, y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación" (p. 26)

En el mismo sentido, Palomeque y Álvarez (2002) manifiesta lo siguiente "En suma el trabajo, objeto del Derecho del Trabajo no es otra cosa que la actividad laboral que se presta en el seno de una relación contractual, soporte generalizado a su vez del sistema productivo" (p. 115)

Por último, Valverde, Rodríguez-Sañudo y García (2002) manifiestan que el Derecho al trabajo es "el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales" (p. 50)

1.3.1.4. El contrato de trabajo

Ferrero y Scudellari (1997) manifiesta al respecto que "El contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución" (p.7),

Asimismo Vázquez (Citado en Anacleto, 2012) manifiesta:

Que el maestro Dr. Jorge Rendón Vásquez en la definición del contrato de trabajo señala: "La expresión contrato de trabajo ofrece a nuestro criterio, dos significaciones:

Primer expresión : "Es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y éste, por su parte, se compromete a pagar una remuneración." (p. 95)

Segunda expresión : "El contrato de trabajo es una pluralidad de relaciones que tiene carácter obligacional, por el cual el trabajador esta ligado, al empleador durante cierto tiempo determinado o indeterminado" (p. 95)

Por su parte Angulo (1982) manifiesta lo siguiente "Contrato de trabajo es aquel en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o ejecutar obras, a una persona o empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración convenida" (p.84)

En el mismo sentido Gómez (citado en Anacleto 2012) refiere al respecto que "El Contrato de Trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental" (p. 96).

En cuanto Miyagusuku y Vinatea (citado en Anacleto 2012) manifiesta al respecto que "Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador)"(p. 96). Y si obliga al pago en virtud del vínculo de subordinación por parte del empleador, que goza las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Al respecto, Cabanellas (citado en Anacleto 2012) afirma que el "El contrato de trabajo tiene por objeto una prestación de servicios de carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de un servicio brindado, bajo la dependencia o dirección del empleador" (p.97)

Mientras tanto Plá (2000) manifiesta en lo siguiente "podemos definir el contrato de trabajo, como aquel por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en

provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirla" (p.73) al respecto el autor indica que el trabajador esta sometido al poder de dirección del empleador en el cual esta sujeto a un vinculo laboral por el cual se obliga a prestar labores, que tienen que ser remuneradas.

De igual manera, Camerlynck y Caen (citado en Anacleto 2012) manifiesta al respecto que “ el contrato es analizado, como un convenio mediante el una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra cuya dependencia se coloca, a cambio de una remuneración" (p.98)

Bajo la misma línea, el referido autor del párrafo precedente acuña que el “El contrato de trabajo es toda relación laboral que da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario, bajo la condición de dependencia, a cambio de una remuneración” (Anacleto, 2012, p. 98)

Por consiguiente, “son elementos esenciales o propios del contrato de trabajo”La prestación personal de los servicios, la remuneración y la subordinación.” (Anacleto, 2012, p. 108)

a. La prestación personal de los servicios

Anacleto (2012) manifiesta al respecto que “Por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador” (p.108)

En el mismo sentido “Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural” (Anacleto, 2012, p. 108)

b. Subordinación

Anacleto (2012) refiere lo siguiente “La palabra "subordinación", etimológicamente, proviene del latín subordine, que quiere decir "estar bajo las órdenes, mando o dominio de otro; por la subordinación, el trabajador se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador” (p.108)

En el mismo sentido es una limitación de la autonomía del trabajador” sometido a la potestad del empleador, por razón de su desempeño de sus servicios, por la autoridad que ejerce en orden al rendimiento del trabajador y mejor beneficio a la empresa” (Anacleto, 2012, p. 108)

Por su parte Sanguinetti, (citado en Anacleto 2012) manifiesta en lo siguiente “ la subordinación en un vínculo el cual deriva un derecho y una obligación, por el cual el derecho del empleador de dictar instrucciones que sean provechosas para lograr la actividad del trabajador y acatar las disposiciones” (p.108)

Por consiguiente la subordinación emana de los llamados “ «poderes o facultades del empleador», que las diferentes modalidades que adopta su derecho de dirigir la prestación del trabajador, a fin de hacer efectivo el aprovechamiento de la fuerza de trabajo. Estos son tres” (Anacleto, 2012, p. 109)

“a) Poder de Dirección: Por el cual imprime un destino concreto (en cuanto al espacio, tiempo y modo) a la energía que el trabajador pone a su disposición, mediante la dación de instrucciones u órdenes.” (Anacleto, 2012, p. 109)

“b) Poder de Fiscalización: En virtud del cual controla la ejecución de la prestación y determina si se han seguido o no las instrucciones dadas” (Anacleto, 2012, p. 109)

“c) Poder disciplinario: en atención al que, ante la constatación de la inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, sanciona dicho incumplimiento”(Anacleto, 2012, p. 109)

Finalmente el empleador está facultado “ para introducir cambios, o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad “ (Anacleto, 2012, p. 109), teniendo en cuenta el artículo 9 del D.S. 003-97-TR)

c. La remuneración

Anacleto (2012) manifiesta al respecto que “el íntegro de lo que el trabajador recibe como contra prestación del servicio que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición” (Anacleto, 2012, p. 109)

En el mismo sentido constituye una remuneración para todo efecto legal “ el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición” (Anacleto, 2012, p. 109). El artículo 6 del D.S. 003-97-TR

1.3.1.5. Sujetos del contrato de trabajo

A) Trabajador

Anacleto (2012) manifiesta en lo siguiente “El trabajador viene a ser la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado, que presta sus servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración”(p. 109)

Por su parte Cabanellas (citado en Anacleto 2012) manifiesta al respecto que "Trabajador es la persona física que por el contrato se obliga con la otra parte -patrono o empresario- a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado" (p. 111)

b) El Empresario o Empleador

Anacleto (2012) refiere en lo siguiente "El empresario es la persona natural o jurídica parte en el contrato de trabajo que en virtud de éste hace suyo originariamente los frutos del trabajo contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos” (Anacleto, 2012, p. 111), siendo que el empresario asume la obligación del trabajador, asumiendo la obligación de remunerar por el trabajo prestado.

En cuanto Vásquez, (citado en Anacleto 2012) manifiesta al respecto que "empleador": "Es la persona natural o jurídica a quien el trabajador entrega su fuerza de trabajo, quien paga la remuneración y quien responde por las demás obligaciones laborales"(Anacleto, 2012, p. 111)

Finalmente, el empresario como sujeto del contrato de trabajo “es la persona natural o jurídica, pública o privada que recibe el trabajo que presta el trabajador, y que tiene la obligación de pagar la remuneración por este trabajo” (Anacleto, 2012, p. 111).

Subcapítulo II Analisis del contrato a tiempo parcial

1.3.2 .1 Origen y evolución

El rol que abarca el contrato a tiempo parcial ha experimentado cambios “que en sus inicios abarca a pequeños sectores representativos como mujeres y jóvenes antes de poder consolidar una situación profesional“(Silva, S. s/f. p. 661), es decir destinada a trabajadores que no tenían tanta experiencia en el ámbito laboral, por el cual eran marginados a tener una remuneración ordinaria, siendo que el empleador hacia uso de su poder de dirección para poder abusar de sus trabajadores y no otorgar los beneficios adecuados a la jornada ordinaria

No obstante al configurar el contrato a tiempo parcial “como la vía idónea de contratación a tiempo parcial, debido a las nuevas demandas de población y a las nuevas exigencias de los empresarios (Silva, S. s/f. p. 661), a contratar más mano de obra sin otorgar los beneficios proporcionables de una jornada ordinaria, de esta manera esta forma de contratación seria un boom para los empresarios y ventajoso esta forma de contratación.

Llama la atención que en el Perú “ que actualmente esta forma de contratación a tiempo parcial sirve de cierta forma para cubrir el desempleo por la alta tasa de población que posibilitan a un empleo “(Silva, S. s/f. p. 661) , siendo que constituye una salida para cierto grupo de trabajadores de cubrir sus necesidades

la legislación laboral “en este tipo de contrato a tiempo parcial no otorga una protección adecuada, al cierto grupo de población marginada a cubrir un puesto de trabajo equivalente a una jornada ordinaria” (Silva, S. s/f. p. 662)

En el mismo sentido los contratos de trabajo a tiempo parcial “no constituyen ser una modalidad de naturaleza temporal, la ley les asigna un peculiar régimen jurídico, caracterizado por la eventualidad más absoluta” (Silva, S. s/f. p. 662)

Por consiguiente su incorporación al texto normativo al menos supone “la cobertura legal del cumplimiento de una jornada menor a la ordinaria, que es de cuatro o más horas. A través de estos contratos pueden realizarse tanto labores permanentes como temporales.” (Silva, S. s/f. p. 662)

En cuanto el ordenamiento laboral vigente contempla “condiciones desiguales para el trabajador a tiempo parcial frente a quienes trabajan a tiempo completo. El contenido principal de la relación laboral a tiempo parcial los derechos y obligaciones de estos trabajadores” (Silva, S. s/f. p. 662) basándose en el tiempo de trabajo, siendo el elemento condicionante de determinar la relación laboral.

Por su parte “el artículo 11° del reglamento del TUO de la LFE, los trabajadores contratados en una jornada de trabajo superior a cuatro horas tienen derecho a todos los beneficios sociales” (Silva, S. s/f. p. 662), siendo que los trabajadores contratados a tiempo parcial “sólo gozan de aquellos beneficios que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor” (Silva, S. s/f. p. 662)

Al respecto la doctrina peruana ha entendido que los trabajadores ”a tiempo parcial tendrían Derecho a Seguro de Vida, Seguridad Social y Gratificaciones, pero estarían privados de CTS, protección contra el Despido Arbitrario, Utilidades y Vacaciones” (Silva, S. s/f. p. 663), asimismo “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S.-003-97- TR), en el artículo 4, que puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna” (Silva, S. s/f. p. 663), es decir, que las empresas podrán contratar a los trabajadores a tiempo parcial sin limitación alguna y cuando lo requieran.

Tal es el caso que “el legislador mantiene la peculiar situación de desamparo de quienes lo prestan y al mismo tiempo otorga una libertad irrestricta a los empleadores para contratar bajo esta forma.” (Silva, S. s/f. p. 663)

Finalmente se posibilita “el empleo desviado del contrato de trabajo a tiempo parcial para cubrir en condiciones de total precariedad, puestos permanentes, contraviniendo principios jurídicos básicos e incluso Normas Constitucionales” (Silva, S. s/f. p. 663)

1.3.2.2 Concepto

Toyama (2018) manifiesta al respecto que “La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente” (p.63), esta afirmación del jurista es debido a un desorden normativo y contradictoria.

Por su parte Anacleto (2012) manifiesta en lo siguiente “El contrato a tiempo parcial se limita por su jornada parcial en lógica referencia a una jornada total, entera o plena en otros términos ordinaria” (p 140), siendo que el contrato a tiempo parcial limita a tener otros beneficios por no cumplir la jornada ordinaria, que se adecue al criterio proporcional.

Al respecto el contrato a tiempo parcial “es celebrado entre el trabajador y el empleador, y se caracteriza porque es menor del 50% de la jornada máxima legal, esto es un contrato menos de 4 horas” (Anacleto, 2012, p 141)

Bajo la misma línea, el referido autor del párrafo precedente acuña que el “Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales siempre que su percepción no se exija el cumplimiento mínimo de 4 horas diarias de laborar” (Anacleto, 2012, p 141). Establecido en el artículo 11 del D.S. 001-96-TR donde establece como requisito cumplir la jornada mínima de 4 horas siendo que taxativamente exige y obliga al trabajador la jornada mínima, como una forma de desigualdad en el trabajador y no otorgarles dichos beneficios

En cuanto Toyama, (2008) manifiesta al respecto que “Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo” p. 63)

Toyama (2008) en su libro los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral afirma que:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Regimen Privado 728 establece que los contratos a tiempo parcial pueden suscribirse sin limitación alguna (artículo 4).” Toyama (2008) por otra parte en el artículo 12 del Reglamento de la

Ley de Fomento del Empleo, manifiesta que “supedita la prestación de servicios a tiempo parcial indicando que debe ser inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal, menor a cuatro horas” Toyama (2008). “Así, mientras que las normas de la OIT -no ratificadas por el Perú- prevén que la contratación por tiempo parcial se debiera determinar con relación a la jornada ordinaria de trabajo de cada centro laboral” (Convenio OIT N° 175), la normas Peruanas tienen en referencia para establecer la contratación part time a la jornada legal máxima de trabajo (8 horas diarias) (P. 62)

Mientras tanto Arce (s/f) afirma que “El último párrafo del artículo 4 señala muy tímidamente que “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”(p. 1), ello en referencia al artículo 4 del “ T.U.O del Decreto Legislativo ° 728 Ley de Productividad y Competencia Laboral”.

Por su parte Toyama (2008) refiere en lo siguiente “El requisito único para la celebración de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal -teniendo en cuenta el número de días laborables semanales” (p.62), claro está que también puedan ser porrateados.

Para Toyama el contrato a tiempo parcial tiene los siguientes caracteres :

a) En el contrato a tiempo parcial “existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Así, aquellas personas que laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)” (Toyama, 2008, p 62)

Sobre la jornada parcial existe una controversia importante “ en el acceso de los trabajadores que se encuentran en este supuesto. Para las vacaciones físicas se presenta un conflicto entre las normas internas peruanas que niegan el derecho vacacional” (Toyama, 2008, p 62), además de ello se debe precisar que el Convenio de la OIT 52 reconoce este Derecho

Al respecto hay otros beneficios que son percibidos por los trabajadores contratados a tiempo parciales “en los cuales la jornada determina una cuantía inferior, tales como las utilidades laborales o la remuneración mínima vital.” (Toyama, 2008, p 62)

b) Con relación a las formalidades y límites “ se considera que la norma prevé que los contratos se suscriben necesariamente por escrito” (art. 13 LPCL). Ante la inobservancia de la formalidad de esta disposición estaríamos ante una desnaturalización del contrato a tiempo parcial y las consecuencias serían que este contrato pasaría a ser un contrato a tiempo completo donde el trabajador pasaría a tener todos los beneficios sociales establecidos por el ley.

En el mismo sentido “no se prevén límites a la contratación por tiempo parcial. Esta falta de limitación importa que no hay un número máximo de trabajadores ni tampoco un tope temporal (puede existir contratos a tiempo parcial por tiempo determinado o indeterminado)” (Toyama, 2008, p 62)

En cuanto a la presentación del contrato a tiempo parcial al Ministerio de Trabajo “de acuerdo con las normas, se debe presentar el contrato dentro de los 15 primeros días desde su suscripción- es solamente una obligación formal que no enerva la validez del contrato” Toyama (2008)

c) El contrato a tiempo parcial no requieren de una justificación o explicación “sobre los motivos de la contratación ni la razonabilidad sobre el número de horas que se prestarán o la distribución del tiempo de tales horas.” Toyama (2008) Por ello en este tipo de contratos existe una amplia flexibilización laboral;y todos los trabajadores deberían tener acceso a los beneficios laborales, en criterio a la proporcionalidad de las horas trabajadas.

Por otra parte Arce (s/f) manifiesta lo siguiente que “a pesar de las críticas que podemos lanzar de entrada a esta concepción restrictiva del contrato a tiempo parcial, sólo quiero por ahora compararla con la literalidad de algunas normas que resaltan su incorrección lógica.”

El Artículo 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 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". Mientras el artículo 12 del mismo Reglamento señala que "se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entra seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias". Arce, E. (s/f)

En el mismo sentido el artículo 11 del Reglamento de la LPCP, cuya literalidad ha servido para respaldar la interpretación restrictiva del contrato a tiempo parcial, en ningún momento ofrece una definición clara de dicho contrato. Creo, al contrario, que caben dos opciones" Arce, E. (s/f) La primera, "los trabajadores a tiempo parcial son los que trabajan incluso más de 4 horas y todos ellos tendrán derecho al cobro de beneficios sociales, siempre que la norma no condicione la percepción de los mismos a un requisito mínimo". La segunda, "los trabajadores a tiempo parcial son sólo los que trabajan menos de 4 horas y tendrán derecho a cobrar todos los beneficios sociales que no se condicionen a un requisito mínimo de horas." Arce, E. (s/f)

Finalmente es cierto que ambos párrafos anteriores en el que refiere el mencionado autor " caben razonablemente en la literalidad de este ambiguo artículo, sin embargo, hay que tener presente que estas normas se dirigen a regular la forma y condiciones de percepción de los beneficios sociales" por Por ultimo Arce, E. (s/f) manifiesta en lo siguiente " que no existe una definición clara del contrato a tiempo parcial ya que estas normas se limitan ha establecer el acceso a los beneficios sociales. "

1.3.2.3 Concepto jurídico del contrato a tiempo parcial.

Arce (s/f) ,manfiesta al respecto que "Aun cuando se ha repetido que la LPCL no cuenta con una definición acabada de contrato a tiempo parcial, ello no impide que podamos analizar algunas notas características del mismo"

En el mismo sentido se realizar con cautela “el análisis del concepto jurídico del contrato a tiempo parcial, puesto que la desregulación legal en este tema lo convierte en un terreno movedizo.” (Arce, s/f)

1.3.2.4 Reducción de la jornada de un contrato a tiempo completo

“Evidentemente, el primer elemento del contrato a tiempo parcial no es otro que el de la existencia de una jornada reducida. Una jornada reducida, recuérdese, respecto de un contrato a tiempo completo”. Arce, E. (s/f)

“Dado que la LPCL no señala nada al respecto, el universo de posibilidades es inmenso. Por poner sólo algunos ejemplos:” (Arce, s/f)

a) En primer lugar “el tiempo completo puede venir indicado por la jornada máxima legal (8 horas diarias y 48 semanales).” (Arce, s/f)

b) En segundo lugar, “una empresa todos los trabajadores laboran 6 horas diarias porque así lo ha dispuesto el empresario en una norma de contenido general, un pacto individual que fije en 4 horas la jornada diaria supone un contrato a tiempo parcial.” (Arce, s/f)

c) Finalmente, “también puede suceder que el tiempo completo sea el que cumple el trabajador o los trabajadores que realizan una labor similar.” (Arce, s/f) En ese sentido los trabajadores que realicen una labor similar dentro de una empresa determinaran el tiempo completo en ese supuesto si este conjunto de trabajadores tienen una jornada de 6 horas, el part time será de 3 horas.

1.3.2.5 Jornada part time

“El mismo término lo indica; “reducción” implica un “algo” que se reduce. Se trata, por consiguiente, de un elemento que, aún de carácter esencial, requiere de un término que le sirva de referencia” Benavente (citado en Quispe, 2017), se debe tener en cuenta el criterio establecido por el reglamento de la ley de fomento del empleo que establece en su artículo 12 que se cumple el requisito de cuatro horas cuando la jornada semanal

de labor se dividida entre seis o cinco según corresponda, resulte en promedio no menor a las cuatro horas diarias de labor.

En cuanto el elemento que lo configura o delimita al contrato a tiempo parcial “es la reducción de la duración del trabajo, que según el art. 12 RLFE es: primer lugar, un criterio cuantitativo” (Quispe, 2017, p. 149) de esta manera en una interpretación del reglamento de la ley de fomento se puede inferir que el contrato a tiempo parcial es considerado una jornada diaria menor a la ordinaria y que solo los trabajadores que no cumplan como mínimo las cuatro horas diarias de labor están excluidos de los beneficios sociales entre los cuales se encuentra el derecho a las vacaciones, entonces solo el contrato a tiempo parcial menor a cuatro horas está excluido de beneficio a las vacaciones.

1.3.2.6. Regularidad

Arce (2013) manifiesta en lo siguiente “En el ámbito de la doctrina laboral manifiestan que la jornada con la que se realiza la comparación debe ser la regular o habitual”(p. 304), se debe tener en en consideración que la jornada del centro de trabajo en particular, y no la ordinaria legal, ya que la regularidad en el contrato a tiempo parcial ostenta una permanencia.

Por su parte Quispe (2017) manifiesta al respecto que “Sin embargo, es pertinente tener en cuenta la diferencia entre los términos de regularidad y continuidad, entiéndase por regularidad, aquella prestación del servicio realizada de forma constante y permanente” (p.304),

En cuanto a las “Las suspensiones temporales basadas en una causa legal, que interrumpen la continuidad del contrato de trabajo, no pueden convertir el contrato a tiempo completo en uno de tiempo parcial” (Arce, 2013, p. 305) están suspensiones no modifican el contrato por lo tanto debe permanecer tal y como antes de la interrupción “Estas son situaciones transitorias que están llamadas a desaparecer en un lapso de tiempo. Por consiguiente, después de su desaparición el contrato de trabajo recuperará su desarrollo normal y habitual.” (Arce, 2013, p. 305)

“Cabe resaltar que el termino de regularidad nos permite diferenciar el trabajo a tiempo parcial del trabajo ocasional, sin embargo, el contrato a tiempo parcial no solo es a tiempo constante, sino que también es a tiempo fijo discontinuo” Benavente (citado en Quispe, 2017, p 306) esto en concordancia de la disposición del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que establece: “se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entra seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

Finalmente cabe destacar que” no solo se puede trabajar de forma constante de lunes a viernes bajo una jornada de 04 horas diarias en promedio a la semana.” (Quispe, 2017, p. 150) También se puede trabajar de forma proporcional solo algunos días como “discontinua los días lunes, miércoles y viernes con una jornada de 7 horas diarias, que dividiéndolas entre 6 y 5, se obtiene una jornada de 04 horas diarias en promedio a la semana” (Quispe, 2017, p. 150)

1.3.2.7. El trabajador a tiempo completo comparable

Arce (2013) manifiesta al respecto que “el primer elemento del contrato a tiempo parcial no es otro que el de la existencia de una jornada reducida. Una jornada reducida, recuérdese, respecto de un contrato a tiempo completo” (p. 300)

Dado que la LPCL no señala nada al respecto, recurriremos una vez más a la doctrina laboral y a los criterios establecidos por el Convenio N° 175 de OIT que de acuerdo al artículo 1 del literal c) establece que: la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate (este último criterio se entenderá como jornada habitual); y la

doctrina laboral nacional agrega un iv) que es la jornada máxima legal (8 horas diarias y 48 horas a la semana). (Quispe, 2017, p. 151)

Al respecto la Ley de Productividad y Competividad Laboral “guarde silencio absoluto, el contrato a tiempo parcial no tendrá sustancia propia y seguirá siendo una definición dependiente del concepto de contrato a tiempo completo” (Arce, 2013, p. 303).

Finalmente el contrato a tiempo parcial, “tiene un carácter de ordinario y responde a una necesidad permanente de la empresa, pero su ejecución puede ser realizada en ciertas horas del día menor a las ocho horas” Toyama y Eguiguren (citados en Quispe, 2017, p. 153)

1.3.2.8. La remuneración

(Arce, 2013) manifiesta en lo siguiente “Junto a la reducción de la jornada debe concurrir la correspondiente reducción de la remuneración. Esto quiere decir que el valor del trabajo a tiempo completo siempre ha de ser superior a la valoración del trabajo a tiempo parcial.” (p. 303)

“Por ello, en términos normales un trabajador contratado por jornada reducida cobrará menos que un trabajador que cumple una jornada completa”. (Arce, 2013. p. 303)

Asimismo Arce, E. (2013) en su libro el contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo, afirma lo siguiente:

“Este rasgo del contrato a tiempo parcial nos va a ayudar a diferenciar los verdaderos contratos a tiempo parcial de los contratos a tiempo completo con jornada reducida.” (Arce, 2013. p. 304)

Finalmente el trabajador y el empleador “ si pactan una rebaja de remuneraciones proporcional a la reducción del tiempo de trabajo efectivo, entonces el contrato se convertiría en uno de tiempo parcial.” (Arce, 2013. p. 304) Por otra parte si las partes mantienen el monto de la remuneración, quiere decir que todavía se mantiene un contrato a tiempo completo. “En cualquier caso, el empresario no podrá modificar

unilateralmente la remuneración del contrato, ya que ello implica una modificación sustancial de condiciones. Situación ésta, prohibida en nuestro Ordenamiento Jurídico”. (Arce, 2013. p. 304)

1.3.2.9 Contrato a part time y su uso inadecuado.

Arce (2013) refiere lo siguiente “Sin duda, la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial supone para el empresario un importante instrumento flexibilizador. Con la posibilidad de reducir el número de horas de trabajo efectivo del trabajador” (p. 310) con lo cual reduce los costos de la empresa adaptándose a los cambios del mercado. “Es decir, si ya no tiene que contratar a todos sus trabajadores en una jornada de tiempo completo, puede contratar el número exacto de horas de trabajo que necesite.” (Arce, 2013. p. 310)

En cuanto a la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial “ no nace con el tercer párrafo del artículo 4 LPCL. Al contrario, esta posibilidad encuentra su fundamento en la Libertad General de Contratación” (Arce, 2013. p. 310)

A los empresarios le es poco interesarte buscar un mecanismo adaptarse a una producción flexible, “la contratación part time no se ve destinada a cumplir con la reducción o la relatividad de la demanda y la oferta, sino más bien a obtener beneficios económicos con la reducción de beneficios a sus trabajadores” (Arce, 2013. p. 310) asimismo “al empresario le interesa bajar los costes de mano de obra, con lo cual el contrato a tiempo parcial le será rentable si va unido a una reducción de beneficios sociales” (Arce, 2013. p. 310) en el mismo sentido el referido autor no está enfocada a la mejora de la producción ni de adaptarse a los cambios del mercado, “en esta postura empresarial, asentada sobre la precariedad laboral, no hay interés de mejorar la producción de la empresa, sino que produciendo lo mismo puedo obtener mejores utilidades económicas si el valor del trabajo se vuelve más barato.” (Arce, 2013. p. 310)

“Precisamente, la precariedad del contrato a tiempo parcial es lo que ha convertido a esta figura en una de las más utilizadas en nuestro ordenamiento” (Arce, 2013. p. 310), debemos tener en cuenta que los contratos part time inferiores a 4 horas diarias

se encuentran excluidos de los de varios beneficios sociales, en a prima facie reconoce la constitución y la legislación nacional a la pluralidad de trabadores, negándole estos al los trabajadores part time inferior a 4 horas. “el despunte de los contratos a tiempo parcial de 3 horas 45 minutos ha sido impresionante. Reténgase, no se han desarrollado los contratos a tiempo parcial por encima de 4 horas diarias en promedio” (Arce, 2013. p. 311) contrario sensu existe un auge de los contratos inferiores a 4 horas por ser los que más benefician a la parte más fuerte de la relación laboral (al empleador)

Finalmente al positivizar este tipo de contrato “lo que pretende es hacer más atractiva la contratación a tiempo parcial. Nuevamente, queda en evidencia que la flexibilidad peruana parte de una regla de oro: mientras más barato sea el trabajo, más atractivo será para crear empleo” (Arce, 2013. p. 311) Para Arce no solo el crecimiento de la productividad generará más y mejores puestos de trabajo “la reducción del valor del trabajo debe acompañarse de otras medidas de promoción económica empresarial (introducción de nuevas tecnologías, mejora de los programas de formación de los trabajadores, impulso de la negociación colectiva, etc.)” (Arce, 2013. p. 311) , pero hay que tener en cuenta que este contrato a tiempo ,debe tener un uso adecuado para que los empleadores no excluyan de beneficios sociales a los trabajadores, tales como CTS, estabilidad laboral, vacaciones remuneradas que es el tema de investigacion a tratar.

1.3.2.10. La formalidad escrita

Arce, E. (s/f) en su artículo el contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo, afirma lo siguiente:

El artículo 13 del Reglamento de la LPCL ordena que "el contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”.

“Queda fuera de dudas que el contrato a tiempo parcial deba celebrarse por escrito. La calificación de necesariamente por escrito creo que no deja otra opción” Arce, E.

(s/f). La relación laboral tendrá que cumplir la formalidad de lo contrario esta ya no será una bajo la modalidad part time. “Ojo, no es que todo el contrato a tiempo parcial se declare nulo, sino que se debe declarar nula sólo la cláusula de reducción de jornada. Por lo demás, la relación jurídica seguirá vigente” Arce, E. (s/f) entonces el contrato a tiempo parcial se convertirá en un contrato a tiempo completo. “Y ello, al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo. Este me parece el efecto obligacional básico del incumplimiento de la forma escrita: el contrato a tiempo parcial se transforma en uno de tiempo completo.” Arce, E. (s/f)

En el mismo sentido la informalidad “al contrato a tiempo completo con los contratos a tiempo parcial con jornadas superiores a 4 horas” Arce, E. (s/f) por otra parte es necesario que estos contratos tengan una formalidad y generaría posibilidad para no reconocer ciertos beneficios “No hace falta firmar por escrito un contrato de 6 horas diarias como otro de 8. De este modo, las diferencias salariales quedarán a discreción del empresario” Arce, E. (s/f) de este modo el único contrato que podría tener esta diferencia de la formalidad escrita debería ser el de tiempo completo “ya que es el contrato que ofrece mayor seguridad al trabajador. Los demás, todos los contratos con jornada reducida, deben revestir necesariamente la forma escrita” Arce, E. (s/f)

Finalmente “la obligación de registrar el contrato escrito de tiempo parcial ante el Ministerio de Trabajo, hay que señalar que la propia norma define los fines” Arce, E. (s/f) señalando que el fin es el registro y la puesta en conocimiento, en concreto el artículo 13 manifiesta “la obligación de presentar la copia del contrato a tiempo parcial no es inmediata a la celebración del mismo, pues el empleador cuenta con 15 días naturales para cumplir con este requisito” Arce, E. (s/f) por ende el empleador puede realizar el registro hasta dentro de los 15 días naturales, cumpliendo así tal disposición.

Subcapítulo III Derecho de las vacaciones

1.3.3.1 Las vacaciones

Anacleto (2012) manifiesta en lo siguiente “Decimos que las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a disfrutar (30) días calendario de descanso físico por cada año completo de servicios y percibiendo su remuneración habitual” (p.452)

Por su parte Silva (s/f) manifiesta al respecto que “Las vacaciones, término proveniente del latín vacare (cesar) constituyen una suspensión de la prestación del trabajador amparada por la ley, proporcionándole a aquél un período de descanso anual remunerado” (p. 657)

En el mismo sentido (Silva, S. s/f. p. 657), en su artículo Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial manifiesta que:

la OIT manifiesta que se entiende por vacaciones a los trabajadores part time “un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.(Silva, S. s/f. p. 657),

Finalmente las vacaciones son definidas por la Doctrina Peruana como “aqueel derecho de los trabajadores, adquirido una vez cumplidos determinados requisitos, consiste en suspender la prestación de sus servicios durante cierto número de días del año” siendo una suspensión imperfecta de la elación laboral que sirven que tienen como fin que el trabajador descanse de sus jornadas laborales o se dedique a la diversión o al ocio, todo ello bajo su voluntad.

1.3.3.2. Naturaleza jurídica

(Silva, S, s/f) maniesta manifiesta lo siguiente “Las vacaciones suponen un derecho a percibir el salario sin contraprestación laboral a cambio. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) regula el descanso vacacional como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo.”, En relación con la suspensión perfecta y la imperfecta podemos colegir que las vacaciones pagadas son una suspensión imperfecta ya que el empleador otorgara la remuneración, pero el trabajador no efectuara el trabajo.

Al respecto se han formulado tres teorías a la naturaleza jurídica:

- a) “Constituyen un premio al trabajador: surgen como liberalidad patronal, recayendo sobre el personal que el empleador considere eficiente.” (Ruprecht 1981. P. 604)

En cuanto Ruprecht (1981) manifiesta lo siguiente “Esta teoría no corresponde a la realidad pues las vacaciones se otorgan obligatoriamente, con independencia de que su beneficiario haya sido un buen o mal trabajador.” (P. 604)

- b) “Carácter salarial: El descanso vacacional es una licencia como otras, un derecho que la ley otorga, con características propias pero no exclusivas, pues, por ejemplo, las enfermedades o accidentes de trabajo también son remunerados” (Ruprecht 1981. P. 604) , claro está que los tiempos están determinados por ley

- c) “Carácter asistencial: La colectividad en compensación del provecho que recibe con el trabajo de los operarios, satisface a éstos, indirectamente, el importe de las remuneraciones correspondientes al período de descanso anual, para que puedan gozar de ese beneficio.” (Ruprecht 1981. P. 604)

Finalmente la doctrina manifiesta que “de alguna forma el marcado acento histórico de las vacaciones como una concesión, premio o licencia pierde progresiva significación, situándose como un resultado “natural” ante el compromiso de la prestación laboral anual.” (Ruprecht 1981. P. 604)

1.3.3.3. Protección de las vacaciones

“El descanso vacacional se fundamenta en la necesidad que el trabajador disfrute de un período prudencial de holganza, a fin de restaurar las energías consumidas en el proceso productivo, lo cual no se logra plenamente con el descanso semanal” (Silva, S. s/f. p. 659)

En el mismo sentido “el otorgamiento de vacaciones podría poner en peligro la salud física y síquica del trabajador. Además, no se trata sólo de reparar las energías del

organismo; más que el reposo físico, su efecto estriba en la tranquilidad espiritual” (Silva, S. s/f. p. 659) siendo que trabajador recupera el esfuerzo trabajado, también le proporciona poder reunirse con su familia y no solo en las horas libres, hay que resaltar que es un beneficio que tiene que ser remunerado las vacaciones.

Finalmente la doctrina señala “que las vacaciones anuales están perdiendo el carácter de ser un período de mera recuperación de fuerzas físicas o psíquicas “(Silva, S. s/f. p. 659), siendo lo que se trata mediante las vacaciones es otorgar al trabajador un incentivo económico por su trabajo producido y así poder pasar tiempo con su familia retribuyendo su trabajo , “Es importante señalar que el descanso vacacional no redundará sólo a favor del trabajador sino también del propio empleador, esto justifica que el empleador remunere al trabajador sin que realice la labor debida” (Silva, S. s/f. p. 659) asimismo “En general, razones de orden fisiológico, psicológico, social y familiar han llevado al establecimiento de este instituto, cuyo otorgamiento forma parte de un interés recíproco del patrón y del trabajador” (Silva, S. s/f. p. 659)

1.3.3.4. Descanso remunerado

Anacleto (2012) manifiesta al respecto que “El trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado tanto al reposo y a su recuperación sicofísica como al derecho a su tiempo libre, en especial el dedicado a la atención de su familia, y de otras actividades” (p. 459)

1.3.3.5. El descanso diario

“Es el tiempo que necesita el trabajador para su recuperación sicofísica en cada día de trabajo, tanto dentro de la jornada como en el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.” (Anacleto, 2012, p. 459)

En cuanto el día de trabajo “está integrado por una jornada laboral de 8 o 9 horas en forma habitual, que puede llegar hasta las 12 horas en casos atípicos.” (Anacleto, 2012, p. 460)

A su vez, los descansos diarios son de dos tipos:

Primer tipo, “Las pausas intercaladas en la jornada laboral para distintas aplicaciones tales como el desayuno, la merienda, el almuerzo o la cena, o en su defecto un refrigerio” (Anacleto, 2012, p. 460)

Segundo tipo , “El descanso diario entre jornadas, en el tiempo que se extiende entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la otra” (Anacleto, 2012, p. 460)

1.3.3.6. Descanso semanal

a. Concepto

“El descanso semanal es el derecho que tiene el trabajador de no laborar un día a la semana durante la jornada de trabajo, de acuerdo a Ley o Convenio” (Anacleto, 2012, p. 460), cualquier sea el día en que descansa el trabajador tiene que ser remunerado por ese día

b. Descanso semanal obligatorio

En el mismo sentido todo trabajador “tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, el cual será otorgado, preferentemente el día domingo.” (Anacleto, 2012, p. 460)

Bajo la misma línea, el referido autor del párrafo precedente acuña que el “Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tienen derecho al pago de una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.” (Anacleto, 2012, p. 460)

Consecuentemente para determinando el día “en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva (artículo 22 Decreto Legislativo N° 713°).” (Anacleto, 2012, p. 460)

c. Trabajo en día de descanso semanal obligatorio (DSO)

Finalmente los trabajadores que laboren “en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una (artículo 3 D.L. N° 713)” (Anacleto, 2012, p. 461)

1.3.3.7 Remuneración por el día del descanso semanal obligatorio

“La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho periodo.” (Anacleto, 2012, p. 461)

1.3.3.8 Descanso en días feriados

“Los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado en los días feriados señalados por Ley, percibiendo en dicha oportunidad una remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo” (Anacleto, 2012, p. 461)

Días feriados

“Conforme al artículo 6 del D.L. N° 713, los días feriados son los siguientes:” (Anacleto, 2012, p. 461)

- Año Nuevo (1 de enero)
- Jueves santo y viernes santo (movibles)
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

1.3.3.9. Vacaciones anuales

Anacleto (2012) refiere lo siguiente “es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de

contribuir a la recuperación sicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia” (p. 462)

Finalmente las vacaciones es un derecho “que tiene el trabajador a disfrutar de treinta (30) días calendario de descanso físico por cada año completo de servicios y percibiendo su remuneración habitual” (Anacleto, 2012, p. 462)

Subcapítulo IV El Convenio 52 de la OIT y Legislación Comparada

1.3.4.1 Convenio 52 de la OIT

“La incorporación del derecho a descanso anual en la legislación positiva es bastante reciente en comparación con otros beneficios laborales” (Silva, S. s/f. p. 664) en cuanto a su otorgamiento difiere en la forma de su otorgamiento “Al finalizar la primera década de este siglo se dictan las primeras leyes otorgando vacaciones y desde entonces este instituto ha adquirido un gran desarrollo, casi todos los países lo han establecido” (Silva, S. s/f. p. 664)

Al respecto el Convenio 52 de la OIT relativo a las vacaciones anuales pagadas“(Aprobada por Resolución Legislativa N° 13284, de 15/12/59) La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:” (Silva, S. s/f. p. 665)

En el mismo sentido“dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos treinta y seis, el siguiente” (Silva, S. s/f. p. 665)

Artículo 1

- 1 “El presente convenio se aplica a todas las personas empleadas en las empresas o establecimientos siguientes, ya sean éstos públicos o privados.” Convenio OIT (1936)

- 2 “a) empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, incluidas las empresas de construcción de buques, y la producción, transformación y transmisión de electricidad o cualquier clase de fuerza motriz:” Convenio OIT (1936)

- 3 “b) empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de las obras siguientes:”
Convenio OIT (1936)

- “edificios, ferrocarriles, tranvías, aeropuertos, puertos, muelles, obras de protección contra la acción de los ríos y el mar, canales, instalaciones para la navegación interior, marítima o área, caminos,” Convenio OIT (1936)

- “túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones para riegos y drenajes, instalaciones de telecomunicación, instalaciones para la producción o distribución de fuerza eléctrica y de gas, oleoductos, “Convenio OIT (1936)

- “instalaciones para la distribución del agua, y las empresas dedicadas a otros trabajos similares a las obras de preparación a los trabajos antes mencionados;” Convenio OIT (1936)

c) “empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, o área comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones, almacenes y aeropuertos.” Convenio OIT (1936)

d) “minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

e) establecimientos comerciales, comprendidos los servicios de correos y de telecomunicaciones;

f) Establecimientos y administraciones en los que las personas empleadas efectúen esencialmente trabajos de oficina.” Convenio OIT (1936)

g) “empresas de periódicos;

h) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados.

i) hoteles, restaurantes, pensiones, cafés y otros establecimientos análogos;

j) teatros y otros lugares públicos de diversión;” Convenio OIT (1936)

k) “establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no corresponden totalmente a una de las categorías precedentes.” Convenio OIT (1936)

2. “La autoridad competente de cada país, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, deberá determinar la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos antes mencionados y los que no están incluidos en el presente Convenio.” Convenio OIT (1936)

3. “La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a:

a) las personas empleadas en empresas o establecimientos donde solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador; “Convenio OIT (1936)

b) “las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio” Convenio OIT (1936)

Artículo 2°

1. “Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos.” Convenio OIT (1936)

2. “Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo a vacaciones pagadas de doce días laborables, por lo menos.” Convenio OIT (1936)

3. “No se computan a los efectos de vacaciones anuales pagadas:

a) los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre:

b) Las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.” Convenio OIT (1936)

4. “La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo” Convenio OIT (1936)

5- “La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la Legislación Nacional.” Convenio OIT (1936)

Artículo 4°

“Se considera nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.” Convenio OIT (1936)

Artículo 8

“Todo miembro que aplique el presente Convenio deberá establecer un sistema de sanciones que garantice su aplicación.” Convenio OIT (1936)

Por su parte “La Constitución de 1933, vigente al ratificarse este convenio, no recogía sin embargo, el derecho a vacaciones; omisión que fue subsanada por la Constitución de 1979” (Silva, S. s/f. p. 666) . La cual establecía los Derechos fundamentales del trabajador, manifestando: “..Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios...”.

Mientras tanto “la Constitución de 1979 reconocía el Derecho la trabajo y a las vacaciones anuales pagadas” (Silva, S. s/f. p. 666), la mencionada Contitución introducía dicho derecho que tiene el trabajador de gozar de descanso físico, pero si desproteger al trabajador a un trato diferenciado.

“El 8 de noviembre de 1991 se dicta el Dec. Leg. N° 713 sobre descansos remunerados. El capítulo III regula las vacaciones anuales:” (Silva, S. s/f. p. 668)

1.3.4.2 De las vacaciones anuales

Artículo 10°.- “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación.”

a) “Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.”

b) “Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos de doscientas diez días en dicho período.”

c) “En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional” (Silva, S. s/f. p. 665) siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en

dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no comprobables para el récord conforme al artículo 13° de esta ley. (Silva, S. s/f. p. 665)

Artículo 12°.- “Para efectos de récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes.”

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

“Al exigir la jornada mínima de 4 horas para gozar del descanso vacacional, pareciera que la norma contraviene su propio espíritu expresado en su considerando”

Posteriormente se expide el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 mediante D.S. N° 012-92-TR del 2 de diciembre de 1992, el cual establece en el artículo 11: “Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10° del mismo Decreto Legislativo”.

“Contrario sensu esta norma niega el derecho a vacaciones de quienes trabajan menos de cuatro horas.”

El 26 de abril de 1993, mediante D.S. N° 004-93-TR se aprobó el reglamento de la LFE, el cual se refiere expresamente a los trabajadores a tiempo parcial.

1.3.4.3 De las Normas Generales

“Artículo 6.- Los trabajadores que sean contratados a tiempo parcial, tienen acceso a todos los derechos y beneficios legales en que no exija para su percepción el requisito de las cuatro (4) horas diarias.” (Silva, S. s/f. p. 668), en el mismo sentido “en los casos en que a la Ley o la convención colectiva exija el cumplimiento de un mínimo de horas para tener derecho a determinados beneficios laborales, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente” (Silva, S. s/f. p. 668)

Artículo 7.- En aplicación del Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre vacaciones pagadas, ratificado por el Perú, en virtud de la Resolución Legislativa N° 13284 de 15 de diciembre de 1959, los trabajadores que laboren menos

de (4) horas diarias tendrán derecho a descanso anual pagado, siempre y cuando cumplan con el récord correspondiente.

Sin embargo, aunque este dispositivo legal reconocía la vigencia del convenio N° 52 “por tanto, el derecho a vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial, su redacción originaba confusiones al exigir el cumplimiento del récord correspondiente (artículo 7, in fine).” (Silva, S. s/f. p. 668)

Al respecto el “ artículo 12° del Dec. Leg. N° 713, para cumplir el récord vacacional es necesaria la jornada ordinaria mínima de cuatro horas, con lo cual sería imposible aplicar la norma en cuestión. “(Silva, S. s/f. p. 670)

En tal sentido “este dispositivo no sea un absurdo, se estaría refiriendo únicamente al récord señalado en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, sin tomar en cuenta el artículo 12° ”(Silva, S. s/f. p. 670), aunque dota de sentido el artículo 7 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, no resulta convincente

Por otra parte “el 24 de enero de 1996 se dicta el reglamento del TUO de la LFE mediante D.S. N° 001-96-TR, el cual no contiene mención alguna al derecho vacacional de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la doctrina reaccionó favorablemente.” (Silva, S. s/f. p. 671)

Mientras tanto “el artículo 25° de la Constitución vigente establece: Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio”. (Silva, S. s/f. p. 672), en cuanto “Corresponde a la ley o al convenio el desarrollo de este derecho. El término convenio hace referencia a la convención colectiva ya que los convenios internacionales se encuentran en la actual Constitución bajo la denominación tratado.” (Silva, S. s/f. p. 672), Sin duda “Independientemente de las variaciones señaladas, el reconocimiento del derecho al descanso anual por la Constitución lo dota de intangibilidad por Normas Infraconstitucionales” (Silva, S. s/f. p. 672) asimismo indica “En cuanto a las normas vigentes que regulan el derecho a vacaciones se podría decir que la Constitución y el Convenio 52 reconocen este derecho de los trabajadores sin distinciones en razón de su jornada.” (Silva, S. s/f. p. 672)

Por otro lado “el Decreto Legislativo 713 y su Reglamento establecen como requisitos un mínimo de 4 horas de jornada ordinaria para poder gozar de 30 días de descanso anual y según el Reglamento de la Ley de Fomento y Empleo” (Silva, S. s/f. p. 672), los trabajadores part time, estarían privados de este derecho por no cumplir con el requisito señalado

Finalmente ante esta situación la doctrina peruana “trata el tema afirma mayoritariamente que los trabajadores a tiempo parciales carecen del derecho a vacaciones, sustentando su posición únicamente en lo establecido por determinadas normas del conjunto de la legislación vigente” (Silva, S. s/f. p. 672) en este caso, sin percibir en realidad, que existe un conflicto entre normas.

1.3.4.4 Legislacion comparada

a) “En Chile

Se ha regulado directamente el trabajo a tiempo parcial. “En este país la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco (45) horas semanales” (Santori. 2013, p. 121), a diferencia de la legislación Peruana, que establece la jornada ordinaria de ocho horas diarias o 48 semanales como jornada máxima establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. “mediante la Ley No. 19.759, reconoce la posibilidad de que se pacten contratos de empleo a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada pactada no sea superior a dos terceras partes de la jornada ordinaria de trabajo” en el Peru el TUO del decreto legislativo numero 728, “ley de productividad y competitividad laboral” establece en su articulo 4, tercer párrafo indicando “también puede celebrarse por escrito contratos a régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”, a diferencia de ello la norma Chilena supedita o limita “a un máximo de 30 horas por semana Se permite el pacto de horas extras y de alternativas de distribución de jornada, siempre y cuando el patrono escoja entre las alternativas con por lo menos una semana de anticipación”. En referencia al trabajo part time la legislación Chilena tine como uno de los preceptos mas importante en el “Art. 40 bis B del Código de Trabajo”

Al respecto los “trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo” Art. 40 bis B del Código de Trabajo Chileno. “Ello implica que los empleados a tiempo parcial están protegidos contra el discrimen, ya sea este por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, y contra el hostigamiento sexual” (Santori. 2013, p. 121) concatenado a otros derechos como “derecho a la protección de su vida, salud y seguridad” (Santori. 2013, p. 121).

Consecuentemente los empleados a tiempo parcial” tendrán derecho a negociar colectivamente, siempre y cuando no sean gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, estén autorizados a contratar o despedir empleados, o ejerzan un cargo de mando e inspección” (Santori. 2013, p. 122). “En fin, los trabajadores a medio tiempo se consideran como equivalentes a los empleados a tiempo completo en el Código de Trabajo Chileno, en términos de los derechos que se les han de reconocer”, claro está tanto por la legislación como por el empleador. Sin embargo, para algunos entendidos del Derecho laboral el art 40 B del Código de trabajo, “la cual dispone que los trabajadores a tiempo parcial tendrán todos los derechos de los empleados a tiempo completo, no se extiende necesariamente al ingreso mínimo total, pues esto impediría la flexibilización de la jornada laboral” Noguera (citado por Santori. 2013, p. 122)

Sin duda en la última década, el trabajo a tiempo parcial en Chile “ha ido en aumento, en especial con respecto a la cantidad de mujeres que se encuentran bajo esa categoría” (citado por en Santori. 2013, p. 122) El empleador en Chile no le resulta muy beneficioso contratar bajo la modalidad part time, al tener que pagar todos los Derechos laborales a sus trabajadores bajo esta modalidad como si fueran a tiempo completo. “el costo laboral de contratar a una trabajadora a tiempo parcial no es proporcional a su jornada laboral, sino más caro tanto en costos fijos como variables que a las trabajadoras a jornada

completa” (Santori. 2013, p. 122). A pesar que esta modalidad en el país Sureño ha aumentado “la legislación laboral chilena con respecto a este tipo de empleo puede tener como consecuencia disminuir el interés patronal de contratar a trabajadores a medio tiempo” (Santori. 2013, p. 123)

Finalmente “Algunos desincentivos al trabajo a tiempo parcial son los siguientes: el establecimiento de salas cuna en empresas con más de veinte (20) empleadas” (Santori. 2013, p. 123), por otra parte se requiere mayor costo para cubrir turnos, “pues en Chile se requiere que mensualmente dos (2) días de descanso sean domingos; restricción de continuidad de la jornada y salario por hora, factores culturales y discriminación estadística, costos de movilización” (Santori. 2013, p. 123) el contexto y el factor cultural porvotan un desinterés por esta modalidad de trabajo “no existe una cultura para el trabajo a tiempo parcial por parte de los empleadores a tiempo parcial presentarían una mayor incidencia de ausentismo laboral y una menor identidad con la empresa”. (Santori. 2013, p. 123)

b) España:

“El trabajador part time en España puede creer que los días que tiene de descanso remunerado debe ser inferior, en comparación a los trabajadores full time, ya que este trabaja menos en proporción a la jornada ordinaria de trabajo.” (Santori. 2013, p. 124)

En cuanto el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores de España, manifiesta que “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”, (Estatuto de los trabajadores de España), de esta manera esta disposición no hace diferencia ni exclusión para el trabajador tenga este Derecho, sea a tiempo parcial o tiempo completo, sumado a ello el literal de del artículo 12 de mismo cuerpo normativo estipula lo siguiente: “Los

trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos”(Estatuto de los trabajadores de España)

Finalmente la importancia en los artículos bajo comentario es la duración del contrato a tiempo parcial , dejando de lado el numero de horas que trabajen. Por ende no existe diferencia en el otorgamiento de las vacaciones remuneradas del trabajador part time o full time, en ese sentido los dos deberán tener 30 días de vacaciones, como mínimo, pero ya sea de manera individual o por pacto colectivo con el empleador se podrá obtener mas días de descanso remunerado (vacaciones)

c) Argentina:

En Argentina los trabajadores a tiempo completo les corresponde entre otros Derechos, el Derecho a las vacaciones remuneradas, pero existen casos, como los trabajadores a tiempo parcial que perciben una remuneración vacacional por debajo de esta. Es así que los empleadores otorgan a sus trabajadores una suma proporcional a su tiempo de trabajo, lo cual es erróneo.

Para poder establecer si se debe otorgar el derecho a las vacaciones al trabajador es necesario analizar la Ley del Contrato de Trabajo 20.744, la cual no realiza una diferenciación en cuanto al monto que debe recibir un trabajador en sus vacaciones, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial.

A decir del artículo 92 TER de la ley de contrato 20.74, esta establece que:

“Art. 92 TER. —Contrato de Trabajo a tiempo parcial.”

1.” El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la

semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.” (ley de contrato 20.74)

2. “Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento” (ley de contrato 20.74)

3. “Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá” (ley de contrato 20.74)

4. “Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador” (ley de contrato 20.74)

5. “Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual” (ley de contrato 20.74)

1.4. Formulación del problema

¿Es necesario reconocer las vacaciones a los trabajadores del Régimen Privado 728 bajo la modalidad part time?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación

El presente estudio es formulado porque existe la necesidad de reconocer el derecho de las vacaciones del trabajador part time del Regimen Privado 728 , Derecho que es excluido en este tipo de contratación, vulnerando el derecho de los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo, concatenado a ello la Constitución establece como principio la igualdad al trabajo y el Convenio 52 de la OIT, no excluye al trabajador part time del reconocimiento a sus vacaciones.

Al decir de Toyama (2003) manifiesta que las vacaciones son “beneficio social de origen heterónomo; es decir, el derecho a descanso vacacional es un beneficio impuesto por el Estado hacia todo trabajador, debiendo cumplir el empleador con efectuar dicho beneficio” (p. 253)

Si de cierta forma el contrato part time busca la flexibilización de los contratos en un contexto donde se buscaba la promoción del empleo y la promoción de la inversión, en el contexto actual debemos analizar si este contrato beneficia a la empresa o a los trabajadores.

Las empresas bajo un enfoque de reduccion de costos contrata bajo modalidades part time para obtener mayor rentabilidad ante ello surgen un problema social que debe ser atendido con urgencia en merito a la protección Constitucional y Supraconstitucional del derecho a las vacaciones a favor de los trabajadores part time

Con las técnicas e instrumentos de la investigación se obtendrá información y con los métodos de investigación Tipo descriptiva y explicativa se prodrá manifestar la necesidad de la protección de los trabajadores part time del Regimen Privado 728, y que corrobore la hipótesis a fin de contrastar los resultados. Finalmente es de tipo proyectiva porque propone la modificación para el acceso a las vacaciones del trabajador part time que labora menos de cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales otorgando las vacaciones de manera proporcional.

El estudio analizara y fundamentara la necesidad de reconocer las vacaciones de los trabajadores bajo la modalidad de contratación part time.

Importancia

Bajo la premisa de la dignidad de la persona humana se debe proteger al trabajador de cualquier relación laboral, en ese sentido el trabajador *part time*, debe tener una protección Constitucional y Convencional, sin limitarle el derecho a las vacaciones.

Bajo el análisis y los resultados de la investigación, se podrá guiar a la comunidad jurídica a la adecuada protección del derecho a las vacaciones de los trabajadores del Regimen Privado 728

La elaboración de una alternativa legal respecto a las vacaciones de los trabajadores del Regimen Privado 718 bajo la modalidad *part time*, permitiría una mejor protección legal a los trabajadores respecto al trato diferenciado de los trabajadores a tiempo completo

1.6.Hipótesis

Reconociendo las vacaciones remuneradas a los trabajadores del Regimen Privado 728 bajo la modalidad *part time*, se estará otorgando este derecho reconocido por la constitución y el convenio 52 de la OIT, y beneficiará al trabajador económicamente, teniendo un incentivo para realizar una mayor producción en la empresa.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Reconocer en el Decreto Legislativo 713 las vacaciones a los trabajadores del Régimen Privado 728 bajo la modalidad *part time*.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Analizar el contrato *part time* en la Legislación Peruana.
- b) Determinar la protección legal de las vacaciones remuneradas en el trabajador *part time*
- c) Analizar y explicar la necesidad de reconocer las vacaciones remuneradas en el contrato *part time*

d) Elaborar alternativa legal para reconocer el derecho de las vacaciones remuneradas de los trabajadores del Regimen Privado 728 bajo la modalidad *part time* en el Decreto Legislativo 713.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Se describen las fases del proceso de investigación, tipo de estudio, diseño de investigación, se precisan las variables su operacionalización. Adicionalmente, se explica la población, la muestra y los criterios para su selección. Igualmente, se proponen las técnicas e instrumentos para la recogida y procesamiento de la información, la validación y confiabilidad del instrumento, los métodos de análisis de los datos y se explican los criterios que se utilizarán para garantizar la calidad y ética de la investigación.

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Es descriptiva, porque describe el contrato *part time* en la doctrina y en la legislación, es explicativa al manifestar los fundamentos filosóficos, sociales, constitucionales, que tiene el trabajador *part time* para percibir del Derecho a las Vacaciones, finalmente es proyectiva porque propone la modificación para el acceso a las vacaciones del trabajador *part time*.

Diseño

Contiene un diseño metodológico no experimental, transversal o transaccional,

Es no experimental porque el investigador no interviene en las variables, por otra parte es transversal porque las variables son medidas en una sola ocasión.

2.2. Población y muestra

La población de esta investigación serán los Magistrados del Módulo Corporativo Laboral de la Provincia de Chiclayo.

Los criterios de exclusión e inclusión se viabilizaron con respecto al conocimiento como magistrados y en especial del Derecho Laboral, dado que desde esta profesión se tiene mayor conocimiento acerca de la protección de los derechos laborales de los trabajadores. La muestra del estudio será la misma de la población, debido al número reducido de la población, que es representativa, y no probabilística.

Población: 07 Muestra: 07 magistrados de los Juzgados Laborales.

2.3. Variables, Operacionalización.

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable Independiente: Reconocimiento	Vacaciones	-Decreto Legislativo 713 -Reglamento del Decreto Legislativo N° 713	A través de la técnica de la encuesta, el instrumento del cuestionario, el análisis de la doctrina y la normatividad concerniente al contrato a tiempo parcial se explicara los motivos y fundamentos para el otorgamiento de las vacaciones remuneradas al trabajador part time.
		Remuneración	
Variable dependiente: Contratación part time	Contrato par time	Protección Constitucional	
		Protección Supranacional	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario y el análisis de la Legislación Nacional y doctrina se describirán los motivos y fundamentos para el otorgamiento de las Vacaciones al trabajador part time, y finalmente se propondrá una modificación legislativa que otorgue el mencionado Derecho.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los datos obtenidos con la técnica de la encuesta será insertada en procesador de datos y programa Excel, el cual permitirá obtener cifras numéricas y porcentuales, visualizadas en gráficos, precisando resultados de manera esquematizada, siendo analizada por el investigador, para inferir resultados y conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

Humanista.- El aspecto humanista es un principio que guía al investigador, a conseguir, explicaciones o soluciones de los problemas que afronta la sociedad, en consecuencia de las interrelaciones, desde otro punto de vista se centra en la sensibilidad antes los problemas ajenos, colaborando en su propia solución

Originalidad.- Los estudios se desarrollaran en base a un análisis previo, de las problemáticas actuales, en el cual el investigador busca una explicación y/o solución, en el lugar donde se desarrolla la investigación, dotándola de originalidad.

Por otra parte las fuentes bibliográficas que al investigador utilice serán citadas de manera adecuada, mediante el estilo APA, respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual.

2.7. Criterios de Rigor científico

GUBA, 1989, En la tarea de identificar criterios que permitan colaborar con la investigación científica, determino criterios sumamente relevantes, que permiten alcanzar procesos de recopilación de información, interpretación y análisis de la misma ,

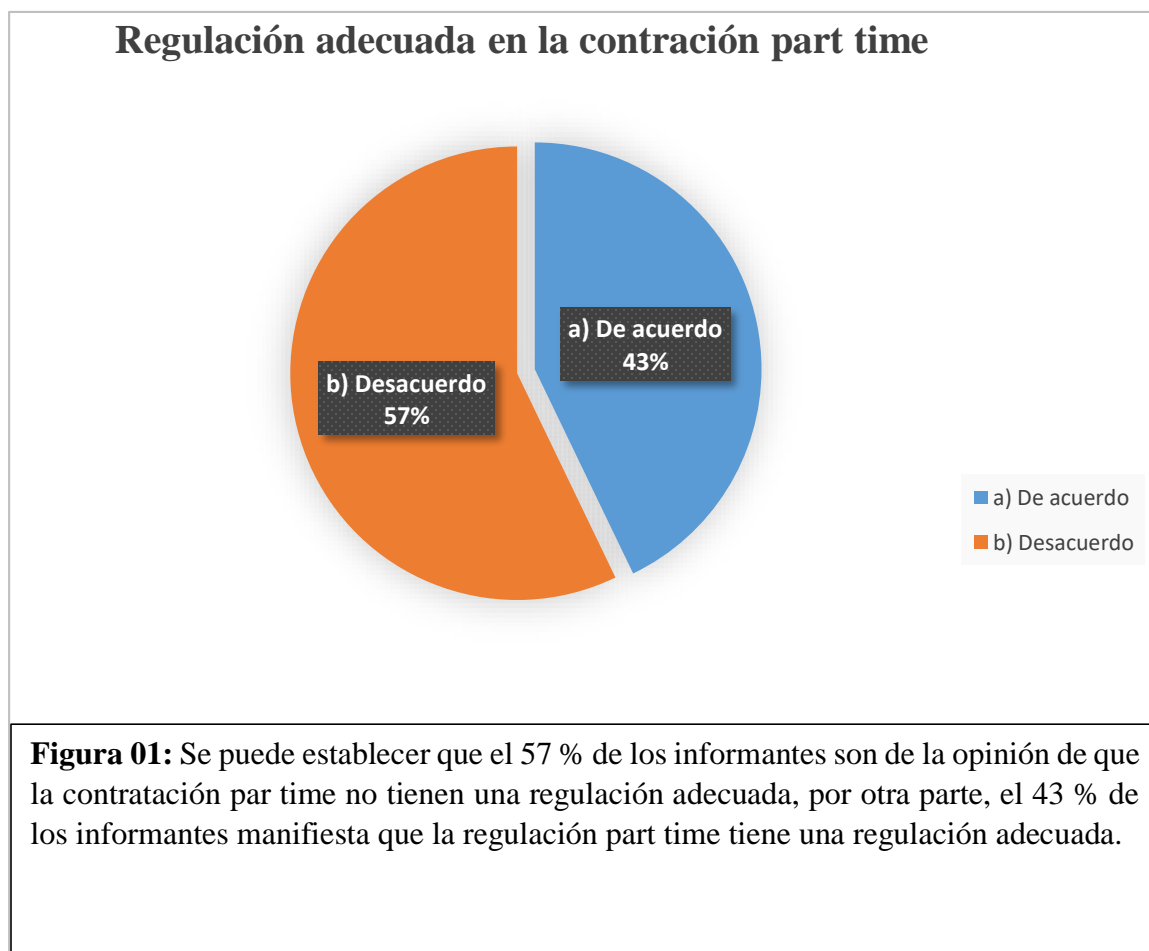
Valor de la verdad: los datos obtenidos son resultados de la interpretación de teorías , antecedentes y doctrina que se analizado en el transcurso de la investigación referentes a las vacaciones remuneradas en el contrato part time.

Aplicabilidad: La investigación cuenta con una hipótesis solidada coloborada con la formulación de la pregunta y la propuesta legislativa que va permitir reconocer las vacaciones en los trabajadores a tiempo parcial

III. RESULTADOS

3.1.Tablas y Figuras

3.1.1 - Resultado respecto a regulación adecuada en la contratación part time



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.2 – Resultado respecto a la facultad tuitiva del Estado se mejoraría la contratación part time

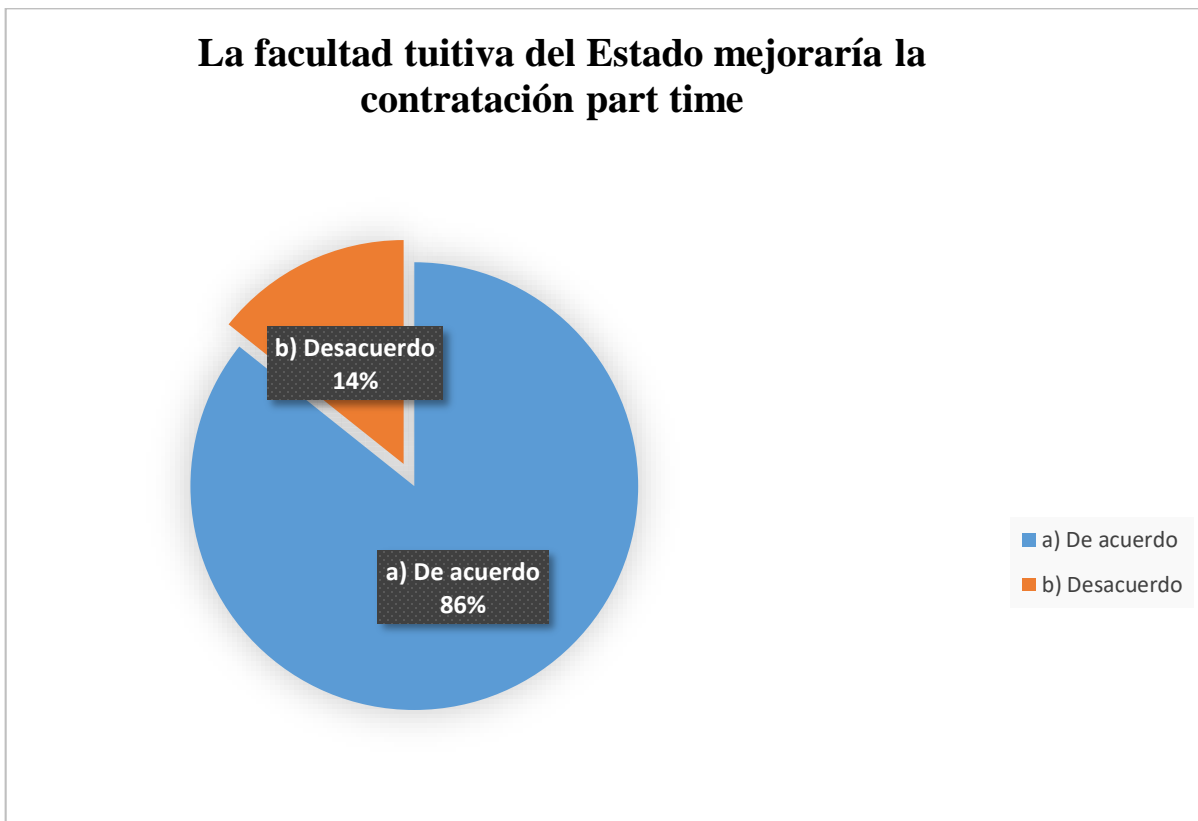
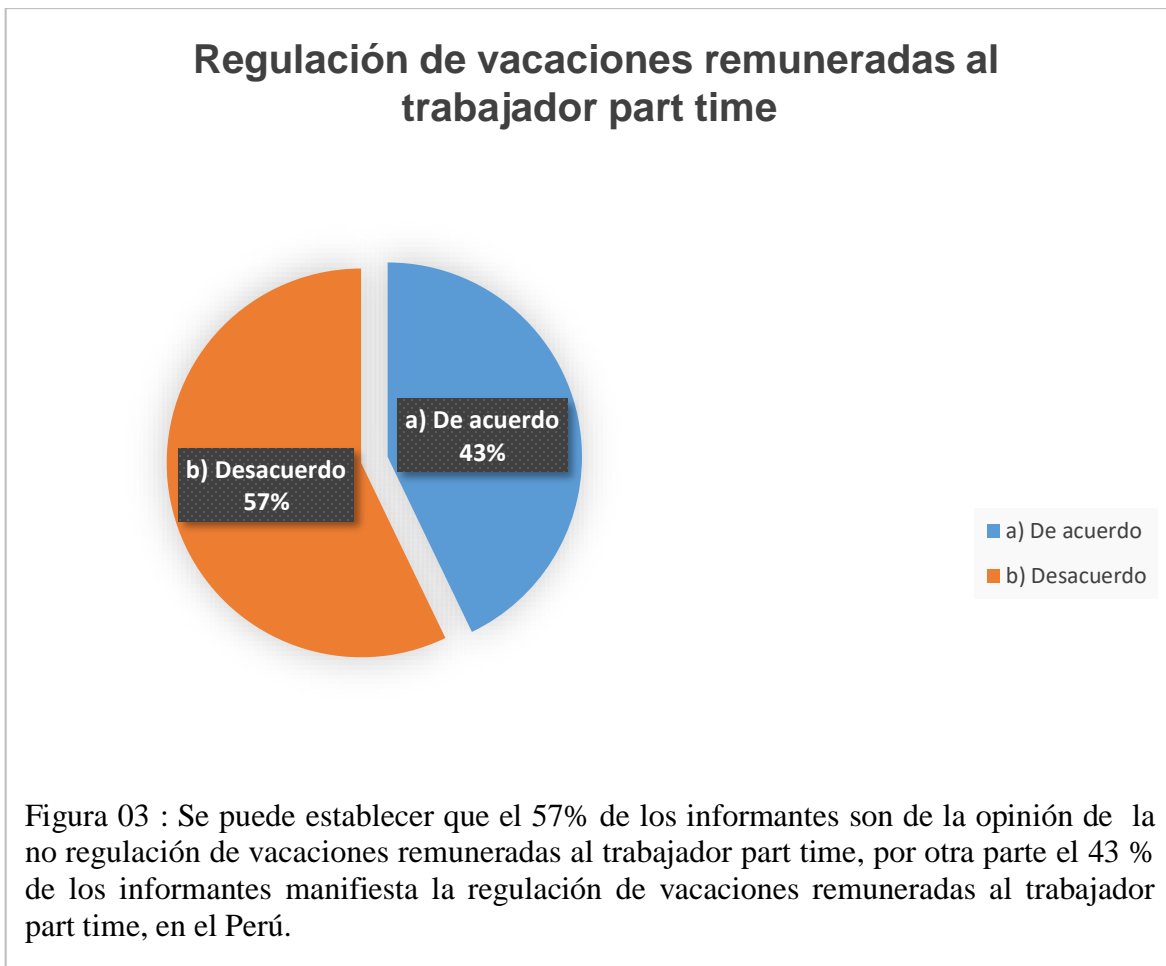


Figura 02: Se puede establecer que el 86 % de los informantes son de la opinión de que la facultad tuitiva del estado mejoría la contratación *part time*, por otra parte, el 14 % de los informantes manifiesta que la facultad tuitiva del Estado no mejoraría la contratación *part time*.

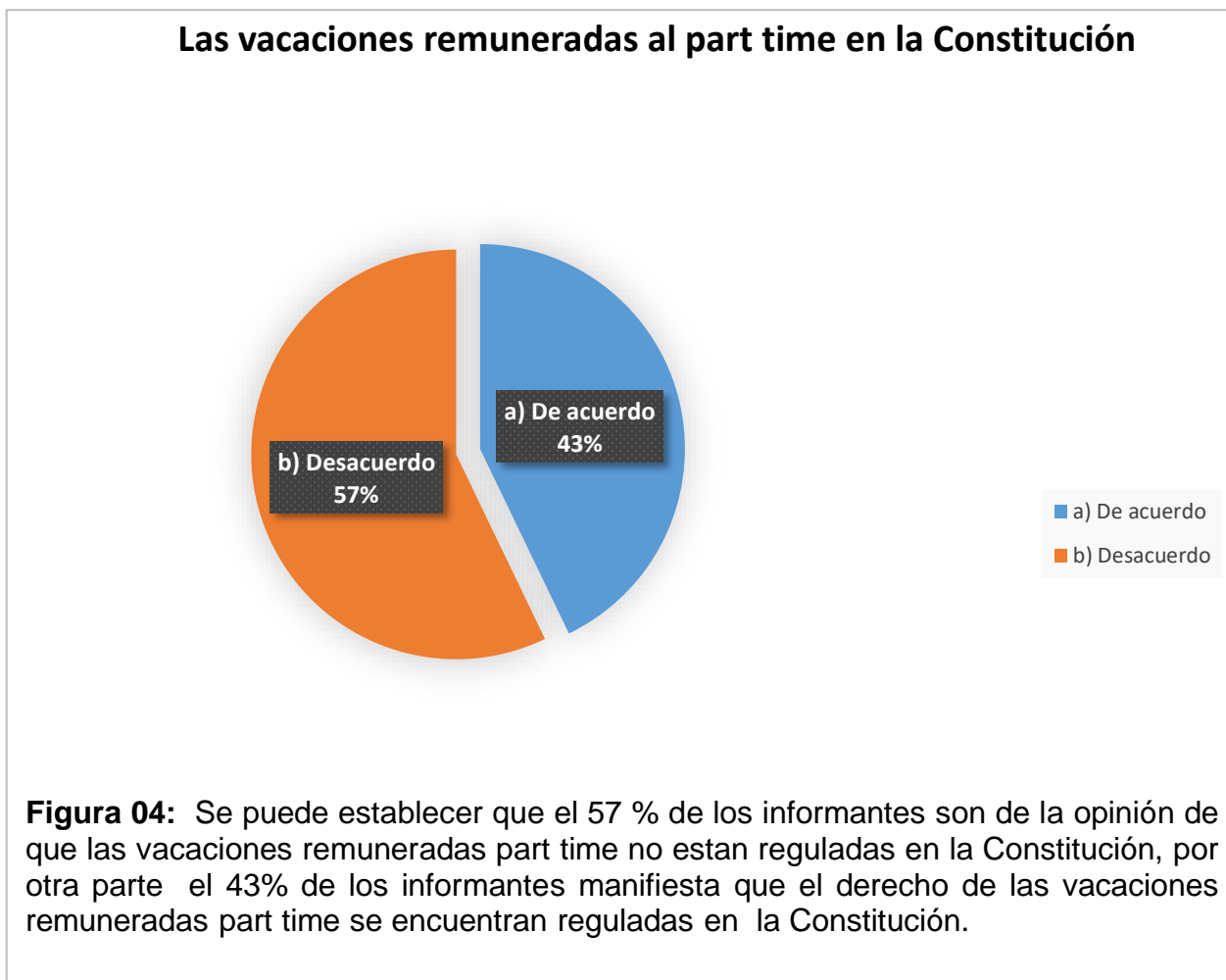
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo.

3.1.3 - Resultado respecto a la regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time



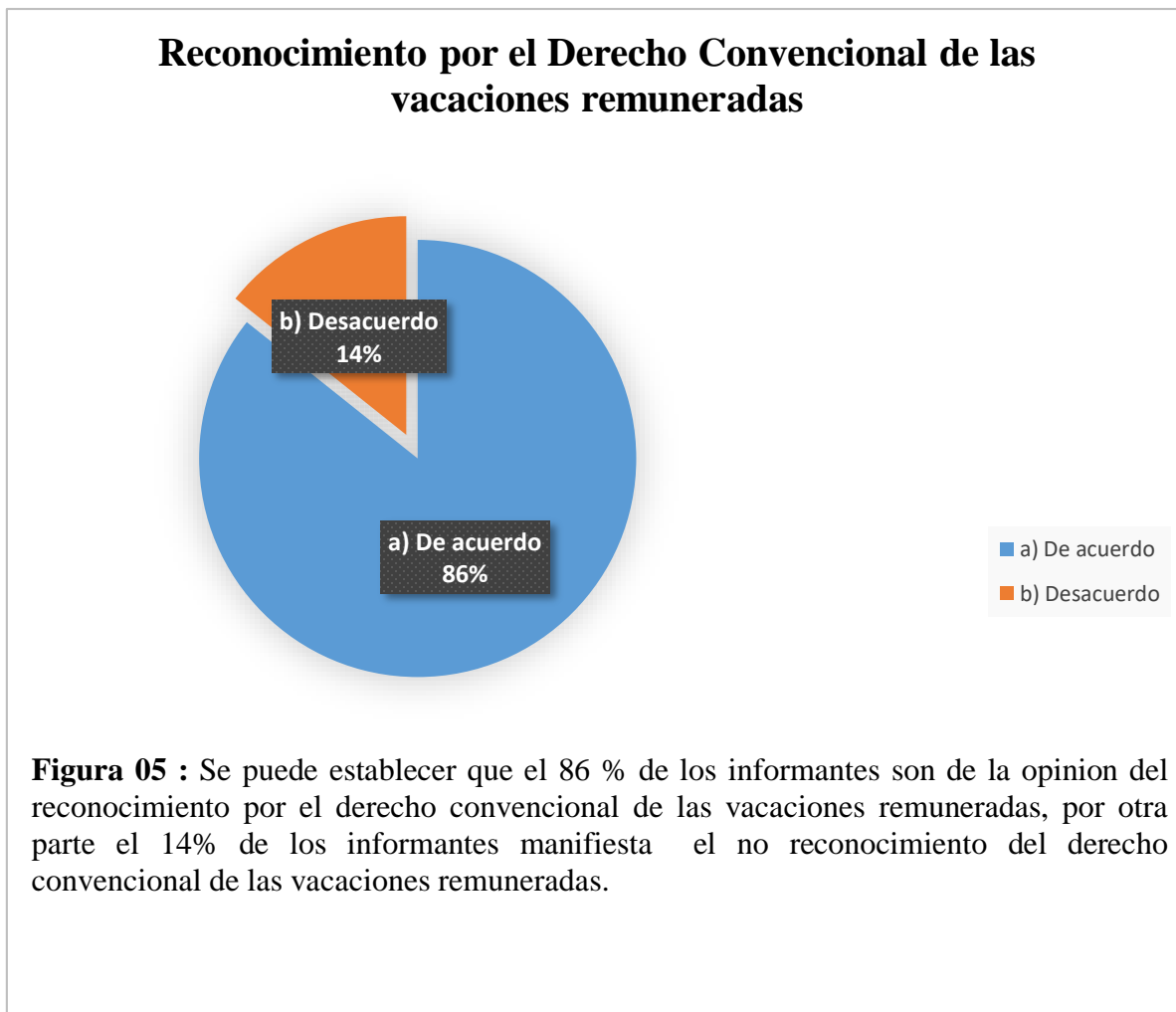
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo.

3.1.4 - Resultado respecto a las vacaciones remuneradas al part time en la Constitución



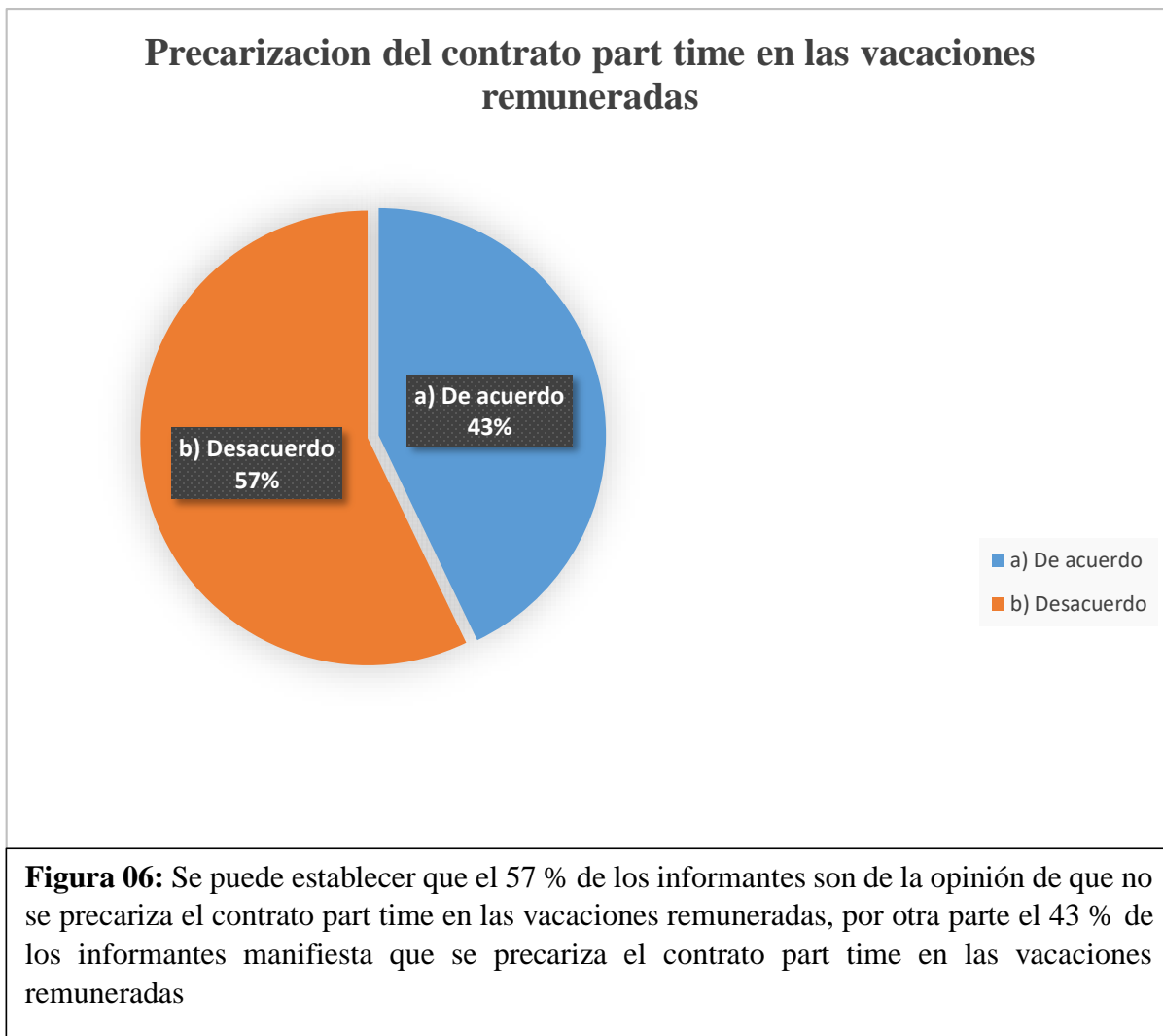
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.5 - Resultado respecto al reconocimiento por el derecho convencional de las vacaciones remuneradas



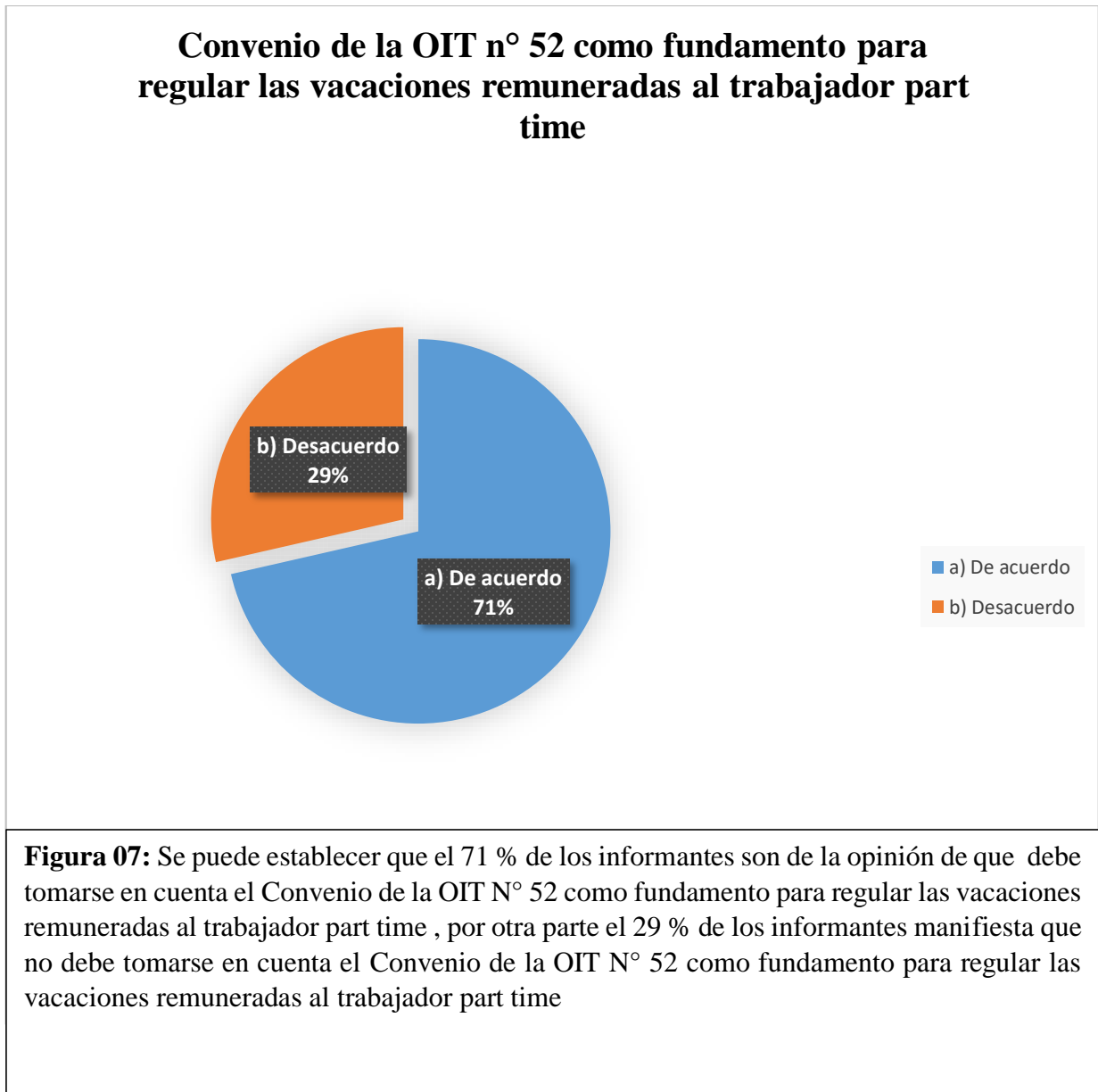
Fuente: Cuestiona aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.6- Resultado respecto a la precarización del contrato part time en las vacaciones remuneradas.



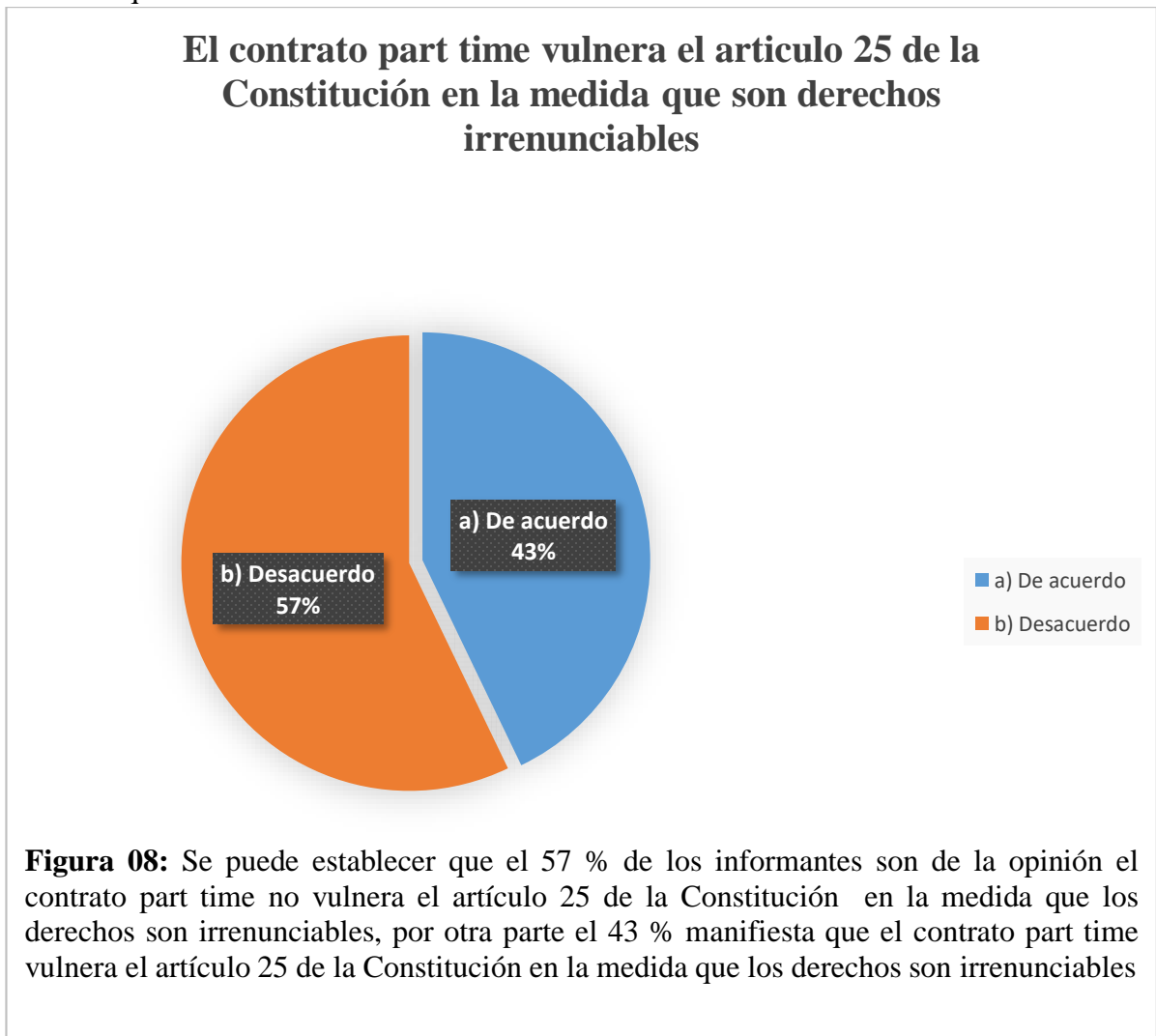
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.7 - Resultado respecto al convenio de la OIT N° 52 como fundamento para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time



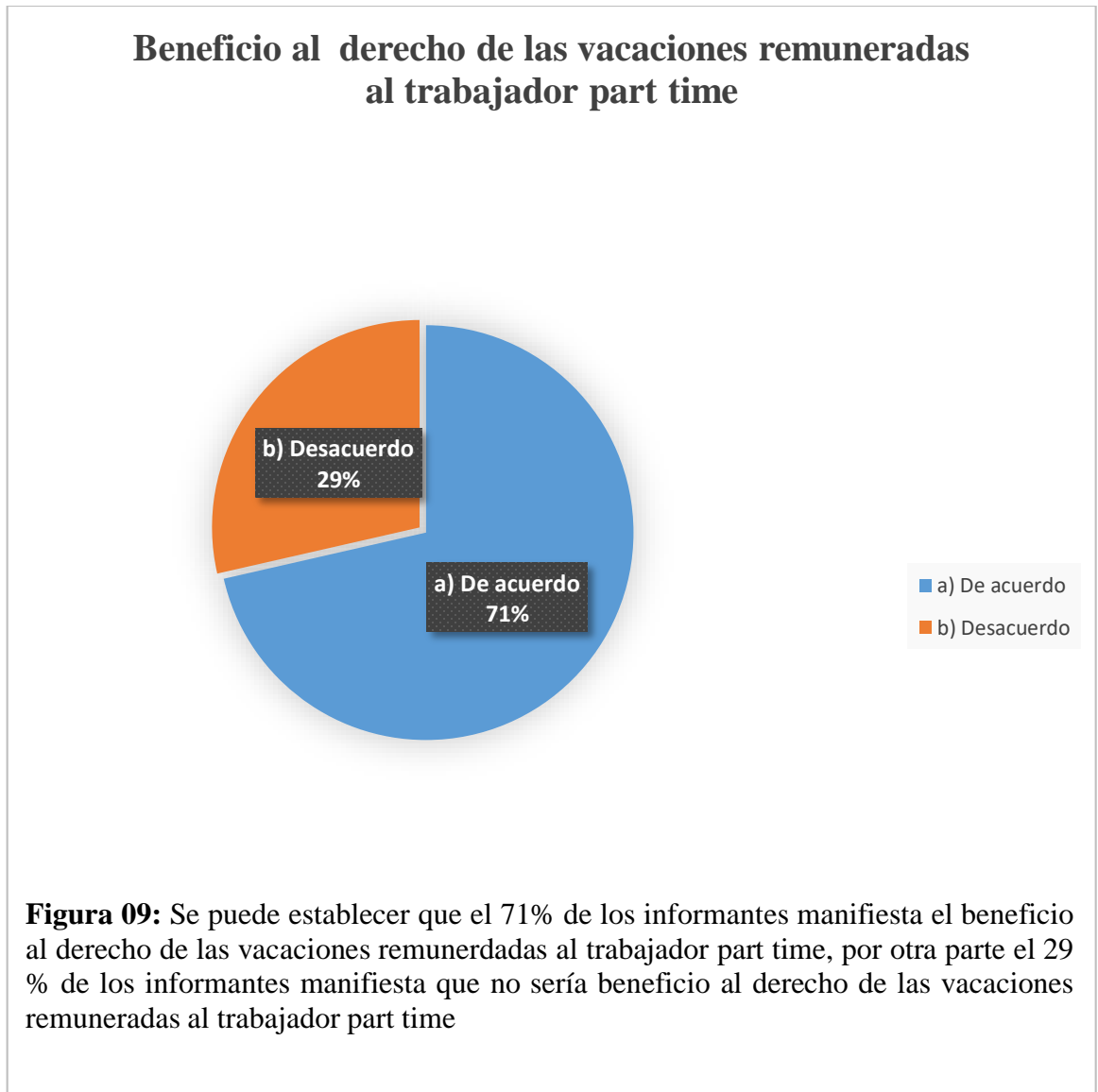
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.8 - Resultado respecto al contrato part time vulnera el artículo 25 de la Constitución en la medida que son derechos irrenunciables



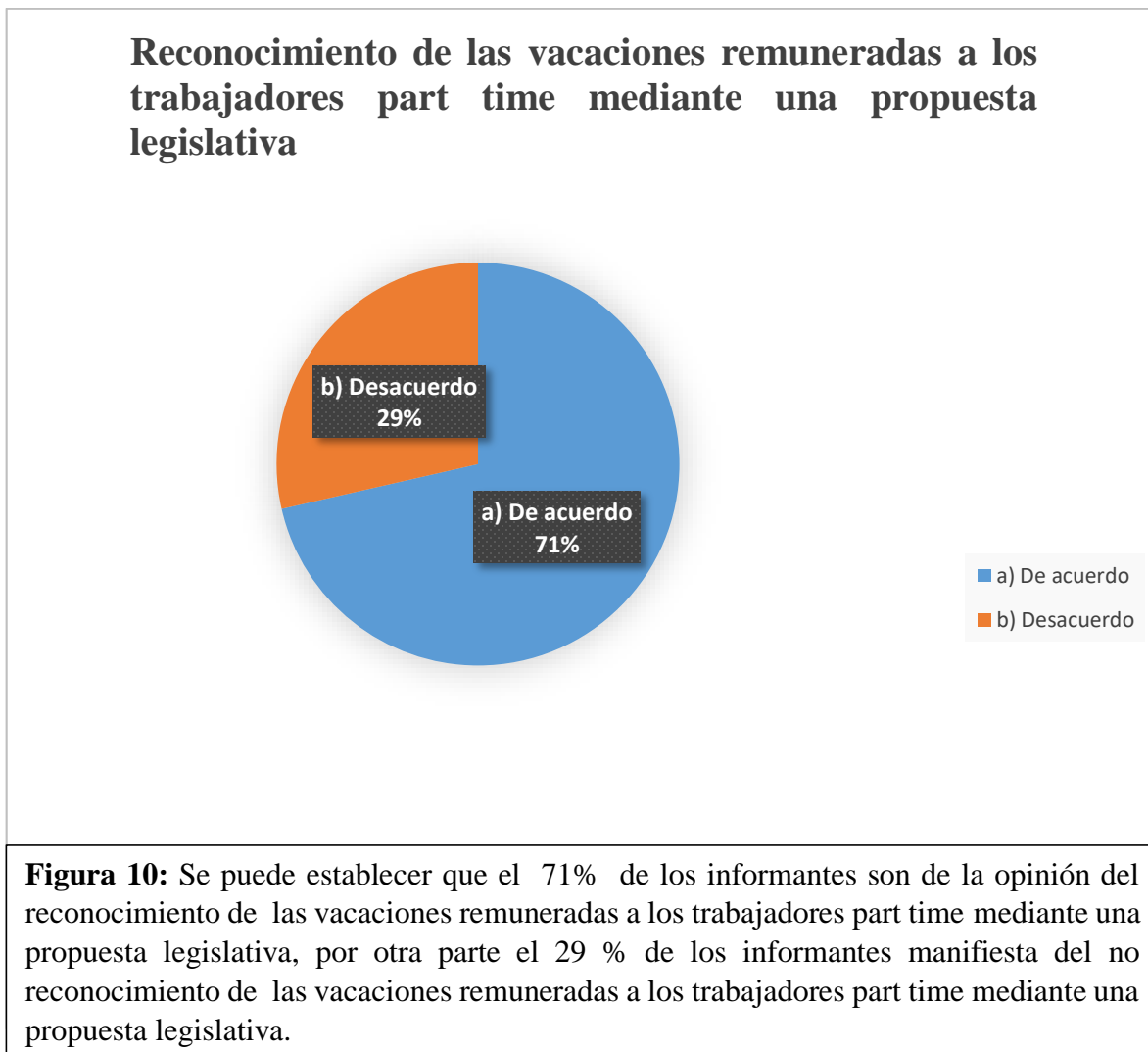
Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la ciudad de Chiclayo

3.1.9 - Resultado respecto al beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.1.10- Resultado respecto al reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa.



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces en el mes de mayo del 2018 en la Ciudad de Chiclayo

3.2. Discusión y Resultados

3.2.1 Analizar el contrato part time en la Legislación Peruana

Se puede establecer que el 57 % de los informantes son de la opinión de que la contratación part time no tienen una regulación adecuada, por otra parte el 43 % de los informantes manifiesta que la regulación part time tiene una regulación adecuada (Figura 01)

“En esta investigación se concluye que la legislación nacional no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario se percibe una definición débil y parcial en cuanto a su ámbito de aplicación” (Quispe, 2017)

Los resultados de la presente investigación arrojan que 57% de los informantes manifiestan que la regulación part time no es la adecuada, asimismo se aprecia en el estudio realizado por (Quispe, 2017), en su investigación “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”, que la contratación a tiempo parcial genera una ambigüedad ya que la definición débil y ambigua para su aplicación no es la adecuada, existiendo varias normas que la regulan y se contradicen.

Por otra parte el 43% de los informantes manifiestan que si existe una regulación adecuada del contrato part time, lo que se diferencia con el resultado del estudio realizado por (Quispe, 2017).

Se infiere que del resultado de la discusión, el contrato a tiempo parcial, no tiene una regulación adecuada existiendo ambigüedad y contradicciones en las diferentes normas que la regulan, por ende se logra el objetivo propuesto

De la discusión se puede establecer que la regulación part time no tiene una regulación apropiada, lo que prueba la hipótesis del estudio para regular las vacaciones remuneradas a los trabajadores bajo la modalidad part time

3.2.2 Determinar la protección legal de las vacaciones remuneradas en el trabajador part time

Se puede establecer que el 57% de los informantes son de la opinión de la no regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time, por otra parte el 43 % de los informantes manifiesta la regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time. (Figura 03)

“Se llega a la conclusión que se debe aplicar el principio protector de la norma más favorable al trabajador, por ende la colisión entre el Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 728 debe ser interpretada y aplicada en cuanto favorezca al trabajador par time” (Cárdenas, 2016).

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 57 % manifiesta la no regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time en el Perú lo que diferencia con el estudio realizado por (Cárdenas, 2016)

Por otra parte el 43 % de los informantes manifiesta que la regulación de vacaciones remuneradas al trabajador part time en el Perú, así se aprecia en el estudio realizado por(Cárdenas ,2016), en su investigación “El periodo vacaciones de los trabajadores part time ”, por lo que debe aplicarse el principio protector de la norma más favorable al trabajador para regular las vacaciones remunerada en el trabajador part time, siendo que el Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 728 debe ser interpretada para favorecer al trabajador part time

Se infiere que del resultado de la discusión, que el contrato part time debe aplicarse el principio protector de la norma más favorable al trabajador part time para regular las vacaciones remuneradas en el Perú, interpretando el Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 728 para favorecer al trabajador part time en el Perú, por ende se logra el objetivo propuesto.

De la discusión se puede apreciar que para regular las vacaciones remuneradas debe ser interpretado el Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 728, para favorecer al trabajador part time, lo que ratifica la hipótesis para regular las vacaciones remuneradas al trabajador bajo la modalidad part time

3.2.3 Analizar y explicar la necesidad de reconocer las vacaciones remuneradas en el contrato part time

Se puede establecer que el 71% de los informantes manifiesta el beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time, por otra parte el 29 % de los informantes manifiesta que no sería beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador *part time*. (Figura 09)

“concluye que si bien debe existir un trato diferenciado a los trabajadores par time, no faculta que se precarice este contrato al excluirlo de las vacaciones remuneradas anuales, compensación por tiempo de servicios y protección contra el despido arbitrario.” (Perales, 2010)

De los resultados de la presente investigación arrojan que el 71% de los informantes manifiesta el beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time, como se aprecia en el estudio realizado por, (Perales, 2010) que además de manifestar el reconocimiento de la vacaciones remuneradas del trabajador part time, refiere el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicio y la protección contra el despido arbitrario (Perales, 2010); en su investigación “Regulación del contrato a tiempo parcial y principio a la no discriminación” Por otra parte el 29 % de los informantes manifiesta que no sería beneficio al derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time., lo que diferencia con el estudio realizado por (Perales, 2010)

Del resultado de la discusión se puede establecer que el contrato part time no debe ser excluido de los beneficios otorgados a los trabajadores a tiempo completo, ya que

de lo contrario se estaría precarizando esta relación laboral, más , si los trabajadores part time tienen una protección Constitucional y Convencional en el reconocimiento de sus vacaciones, Convenio 52 ratificado por el Perú., por ende se logra el objetivo propuesto.

De la discusión se puede establecer que la regulación part time no otorga el beneficio a las vacaciones lo que prueba la hipótesis propuesta al otorgar el derecho a las vacaciones al trabajador part rtime, con lo cual se estaría acorde con lo estipulado en la Constitución y el Convenio 52 de la OIT.

3.2.4 Elaborar alternativa legal para reconocer el derecho de las vacaciones remuneradas del trabajador del Regimen Privado 728 bajo la modalidad part time en el Decreto Legislativo 713.

Se puede establecer que el 71% de los informantes son de la opinión del reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa, por otra parte el 29 % de los informantes manifiesta del no reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa. (Figura 10)

“Se obtiene como conclusión que lo regulado por el Convenio 52 de la OIT, concerniente al descanso vacacional se contrapone a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, al excluir del derecho a vacaciones remuneradas a los trabajadores par time ” (Nieves, 2016)

De los resultados de la presente investigación arrojan que el 71 % de los informantes son de la opinión del reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa, como se aprecia en el estudio realizado por (Nieves, 2016); en su investigación “¿Utopía? Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú” siendo que el Convenio 52 de la OIT, se contrapone al Decreto Legislativo 713 y su reglamento, al excluir el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time, por lo que requiere una alternativa

legal para reconocer el derecho de las vacaciones remuneradas mediante propuesta legislativa para reconocerlo.

Por otra parte el 29 % de los informantes manifiesta el no reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time mediante una propuesta legislativa lo que diferencia del estudio realizado por (Nieves, 2016)

Se infiere que del resultado de la discusión, que el Convenio 52 de la OIT se contraponen al Decreto Legislativo 713 y su reglamento, por lo que mediante una propuesta legislativa se reconocería las vacaciones remuneradas al trabajador part time, por ende se logra el objetivo propuesto.

De la discusión se aprecia la contraposición del Convenio 52 de la OIT y el Decreto Legislativo 713 y su reglamento, siendo que mediante una alternativa legal de reconocer las vacaciones remuneradas beneficiaría al trabajador part time, lo que ratifica la hipótesis para que sea reconocido el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time.

3.3. Aporte científico

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE EL DERECHO DE LAS VACACIONES REMUNERADAS A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA 728

PROYECTO DE LEY

El estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, del autor Ronald Omar Suárez Quintana, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, propone el proyecto de ley siguiente:

LEY QUE RECONOCE EL DERECHO DE LAS VACACIONES REMUNERADAS A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA 728

Artículo 1.- Aplicación de la ley

La presente ley se aplica al contrato de trabajo a tiempo parcial respecto al reconocimiento de las vacaciones remuneradas a los trabajadores que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales.

Artículo 2- Modificación del artículo 10 del Decreto legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En el que se ratifica e incorpora.

Modificase del artículo 10 del Decreto legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el que queda redactado con el siguiente texto:

Artículo 10- Descansos remunerados

El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

10.1 El trabajador a tiempo parcial que labore menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, por cada año completo de servicios ,tendrá derecho a vacaciones remuneradas en forma proporcional en lo siguiente :

10.1.1 15 días calendario de descanso vacacional, por una jornada laboral de 20 horas y 23 horas 59 minutos a la semana, por cada año completo de servicios.

10.1.2 12 días calendario de descanso vacacional, por una jornada de 14 horas y 19 horas a la semana, por cada año completo de servicios.

10.1.3 10 días calendario de descanso vacacional, por una jornada de 10 y 12 horas a la semana, por cada año completo de servicios

10.1.4 8 días calendario de descanso vacacional, por una jornada de 5 horas y 9 horas a la semana, por cada año completo de servicios

10.1.5 5 días calendario de descanso vacacional, por una jornada mínima de 5 horas a la semana, por cada año completo de servicios

10.2 El derecho de las vacaciones anuales, además de estar condicionado al año completo de servicio, estará condicionado al siguiente :

10.3 . Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

10.4 Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos de doscientas diez días en dicho período.

10.5 En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no comprobables para el récord conforme al artículo 13° de esta ley

DISPOCISIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación

La presente ley se adecuará al Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, dentro de los 60 días de su entrada en vigor

Segundo: Vigencia

La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.

Única- Derogatoria

Derogase el artículo 12 a) del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La legislación laboral en el Perú no tiene una definición clara sobre el contrato a tiempo parcial, siendo que el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y define a dicho al contrato a tiempo parcial “que también pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Tal como refiere “La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente” (Toyama, 2008, p. 63) esta afirmación del jurista es debido a un desorden normativo y contradictoria.

“Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales siempre que su percepción no se exija el cumplimiento mínimo de 4 horas de laborar” (Anacleto, 2012, p 141). Establecido en el artículo 11 del D.S. 001-96-TR donde establece como requisito cumplir la jornada mínima de 4 horas siendo que taxativamente exige y obliga al trabajador la jornada mínima, como una forma de desigualdad en el trabajador y no otorgarles dichos beneficios

Toyama, (2008) “Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo” p. 63)

“Decimos que las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a disfrutar (30) días calendario de descanso físico por cada año completo de servicios y percibiendo su remuneración habitual” (Anacleto, 2012, p.452), en la Constitución Política del Perú en el segundo párrafo del artículo 25 manifiesta “que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerado” siendo que reconoce el derecho sin diferenciación alguna respecto a los trabajadores con jornada ordinaria

El Convenio de la OIT N° 52 reconoce del derecho de las vacaciones remuneradas a los trabajadores de manera general, siendo que dicho otorgamiento a los trabajadores a tiempo parcial beneficiaria al trabajador.

Por tanto, las vacaciones remuneradas al trabajador parcial deben ser reconocidas para una mayor protección a los trabajadores que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales , otorgándole de manera proporcional las vacaciones , hay que tener

en cuenta que a nivel internacional no hace distinción respecto a los trabajadores a tiempo parcial, y tienen los mismos beneficios por igual como una jornada ordinaria.

En el derecho comparado, reconocen a los trabajadores las vacaciones remuneradas sin distinción alguna veamos algunos países.

En Chile en el código de Chile en su artículo 40 bis b, señala lo siguiente “los trabajadores contratados a tiempo parcial gozaran de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo” vemos que la legislación chilena otorga el beneficio de las vacaciones remuneradas, no hace distinción a los trabajadores que laboran una jornada ordinaria

Asimismo, en España en el Estatuto de los trabajadores de España, manifiesta “ los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo cuando correspondan en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado” respecto en España cuenta también con el derecho de las vacaciones remuneradas a los trabajadores a tiempo parcial, con el criterio que todos los trabajadores tienen los mismos beneficios.

La modificación de los trabajadores a tiempo parcial, es debido al trato de desigualdad de los trabajadores a tiempo completo, siendo que no existe una proporción para que su derecho de las vacaciones remuneradas sea adecuado, asimismo a nivel internacional se les reconoce dicho derecho equiparado a los trabajadores a tiempo completo, asimismo la modificación comprende se le reconozca de manera proporcional las vacaciones remuneradas a los trabajadores a tiempo parcial que laboren menos de 4 horas o 24 horas semanales .

II. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley no genera ningún costo alguno al Estado, siendo que la investigación busca reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores a tiempo parcial.

Asimismo, constituye un beneficio económico a los trabajadores del Regimen Privado 718 bajo la modalidad part time , para que de cierta manera tenga descanso remunerado, y tengan una mejor actividad física.

Finalmente, el proyecto de ley tendría un impacto de motivación en los trabajadores a tiempo parcial de tener una mejor labor y una mayor producción en sus centros de trabajos

III. IMPACTO LEGAL DE LA VIGENCIA DE LA NORMA.

La Propuesta Legislativa implica un empleo digno y sin diferenciación de los trabajadores a tiempo completo, siendo que los trabajadores del Regimen Privado 718 que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, gozaran de descanso remunerado de manera proporcional .

Chiclayo, 08 de junio del 2018

IV. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

- a) El reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores, es un derecho establecido en la constitución y tratados internacionales, deben ser de observancia obligatoria, a pesar de ello el Decreto Legislativo 713 Ley de descansos remunerados manifiesta que los trabajadores sujetos “ a la actividad privada tiene derecho al descanso vacacional, siempre que cumpla un jornada minima de 4 horas, diferenciando a los que laboran menos de 4 horas, siendo que debe ser regulado de manera proporcional en dicha norma.

- b) Del análisis de la contratación part time, se señala que el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral , manifiesta en el tercer párrafo, que se puede celebrar por escrito contratos a tiempo parcial sin limitación alguna, no puntualizando la cantidad de horas en el contrato part time, por otra parte el Reglamento de Fomento del Empleo Decreto Supremo N° 001-96-TR, en su artículo 11 manifiesta que “ que los trabajadores a tiempo tiene derecho a los beneficios siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) diarias de laboral, en el mismo sentido el Decreto Legislativo 713, que regula los descansos remunerados en el artículo 12 que “ para efecto de récord vacaciones se considera como días efectivos de trabajo la jornada ordinaria de 4 horas” y en su reglamento el artículo 10, que no establece taxativamente el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time.

- c) Se llega a establecer que el contrato a tiempo parcial cumple con los elementos de todo contrato de trabajo esto es que contiene la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, esa misma línea el artículo 25 de la Constitución del Perú de 1993, establece en su segundo párrafo que los trabajadores tiene derecho al descanso anual y semanal remunerado, con lo cual se mantiene la protección prevista

en el Convenio 52 de la OIT , ya que dicha norma Internacional solo hace referencia que las vacaciones corresponden al trabajador, sin hacer distinción alguna sobre las horas de trabajo en la jornada habitual del trabajador, de este modo se concluye que el trabajador part time tiene una protección constitucional y convencional para el disfrute de sus vacaciones remuneradas.

- d) Es necesario reconocer las vacaciones remuneradas al trabajador a tiempo parcial dado, que la constitución estipula como un derecho fundamental la igualdad y el respeto a la dignidad de la persona humana bajo este contexto no puede haber diferenciación entre los trabajadores, por lo cual el derecho a las vacaciones debe otorgarse bajo el principio de la proporcionalidad, beneficiando al trabajador con un descanso remunerado siendo que al otorgarse dicho derecho se reconocería el derecho de las vacaciones remuneradas.
- e) Se concluye que se debe elaborar modificaciones legales, como el artículo 10 y el artículo 12 del Decreto Legislativo 713 Legislación sobre descanso remunerado de los trabajadores de la actividad privada”, debido a que estas disposiciones son contrarios a la protección tuitiva del derecho laboral, restringiendo el derecho a las vacaciones remuneradas del trabajador part time

Recomendaciones:

- a) Se recomienda reconocer a las vacaciones remuneradas en el Decreto Legislativo 713 Ley de descansos remunerados lo que permitiría a los trabajadores a tiempo parcial, para una mayor protección a los que laboren menos de 4 horas diarias, en forma proporcional .
- b) Se recomienda que habiendo una adecuada regulación del derecho de las vacaciones remuneradas en el contrato a tiempo parcial, evitaría que el trabajador quede desprotegido, siendo que otorgando dicho derecho en el Decreto Legislativo 713, que regula los descansos remunerados, evitaría la precarización del contrato a tiempo parcial.

- c) Se recomienda que el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time deben tener una protección legal, en el Decreto Legislativo 713 Ley de descansos remunerados, para así evitar que los trabajadores bajo esta modalidad no gocen de este derecho, siendo que este derecho de las vacaciones cuenta con un protección legal en la Constitución y el Convenio 52 de la OIT, siendo que estas normas establece el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time

- d) Se recomienda que sea necesario reconocer el derecho de las vacaciones remuneradas al trabajador part time en el Decreto Legislativo 713 Ley de Descansos Remunerados, cuyos efectos serian, la igualdad de derechos fundamentales, una protección legal, una regulación adecuada respecto a las vacaciones remuneradas, de esta manera el Estado, cumplirá con su rol Tuitivo, y del derecho laboral, en un estado constitucional de derecho, respecto al trabajador le beneficiaria económicamente, descanso remunerado, lo que permitiría una mayor producción en su centro laboral

- e) Se recomienda modificar el artículo 10 y el artículo 12 del Decreto Legislativo 713 Legislación sobre descanso remunerado de los trabajadores de la actividad privada, siendo que restringen el derecho de las vacaciones remuneradas, al excluir a los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias, por ende, otorgarles en forma proporcional las vacaciones remuneradas, tomando el criterio que la constitución protege dicho derecho, asimismo el Convenio 52 de la OIT, donde no diferencia a los trabajadores.

REFERENCIAS:

- Abaud, S. , Garcia, D. , Garcia, V. y Viterri, J (2015) Tratamiento Jurisprudencial del contrato a tiempo parcial . Gaceta Constitucional y procesal Constitucional, Tomo 07. 101-107
- Alvares, V. y Cabezas , A (2012) Conciliación y contrato a tiempo en España efectos de la crisis. 1-12 Recuperado de: <http://revpubli.unileon.es/index.php/Pecvnia/article/view/599>
- Anacleto, V, (2012) Manual de derecho del trabajo. Lima-Perú. Editorial Grijley
- Angulo, J.(1982) El contrato de trabajo en el derecho Peruano. Cuzco, Perú: Cultural Cuzco. S.A.
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima-Perú: Lima: Palestra.
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias (2ª ed.). Lima-Perú. Palestra.
- Arce, E.(s/f) El contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo. Lima-Perú
- Beltran, I.(2016) Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial (Y en especial en situaciones de variacion sobrevenida de la jornada de trabajo). 1-19 Recuperado de: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891271/Beltran.pdf/dbcddfe0-803b-4f01-a818-3d62d05c99d2>
- Bibliográfica Omeba, 1981, p. 604.
- Borrajo, E. (2002) Introducción al Derecho al Trabajo. Madrid, España: Editorial Tecnos.
- Brindusa, A y Arrellano, A. (2010) Aproximación a la contratación ante la crisis económico, 1-97 Recuperado de: <http://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2010/08-2010.pdf>
- Cárdenas, M. (2016) El periodo vacacional de los trabajadores part time (Tesis de pre grado) Recuperado de:
- Carro, A. (1991) Curso de Derecho del trabajo. Barcelona, España: Bosch Casa Editorial S.A.
- Ferrero , R. y Scudellari, C. (1997) Derecho del trabajo Madrid, España: Editorial 15°

- http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/263/1/PONCE_DIANA_PROBLEMATICA_JORNADA_TIEMPO.pdf
- https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1
- La Fuente , P. (2016) El trabajo a tiempo parcial en España: Evolución reciente y situación actual. 1-70 Recuperado de : <https://buleria.unileon.es/handle/10612/5563>
- Medrano, A (2014) El contrato a tiempo parcial y su contratación jurídica en nuestra legislación laboral Ecuatoriana, Propuestas de Reforma (Tesis pre grado). Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1195/1/Informe%20Final%20Tesis%20Freddy%20Castillo.pdf>
- Nieves, C. (2016) ¿ Utopía? Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú (Tesis de pre grado) Recuperado de :<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10662/Nieves%20Medina%20Claudia%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2002) Derecho del trabajo. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. S.A.
- Perales, J (2010) Regulación del contrato a tiempo parcial y principio de no discriminación (Tesis pre grado). Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo – Perú.
- Plá, A. (2000) Introducción al Derecho del trabajo, Montevideo, Uruguay: Ediciones Idea.
- Ponce, D. (2014) Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “Contratados” de las Universidades UCV, UPN Y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013 (Tesis pre grado) Recuperado de:
- Quesada, R., et at. (1998) Manual del derecho al trabajo, Madrid, España: Editorial centro de estudios Ramón Areces.
- Quispe, E. (2017) La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano (Tesis de pregrado) Recuperado de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf.
- Quispe, L. (2017) La Jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho laboral Peruano. (Tesis de pregrado) Recuperado de:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf

- Ruprecht, A. "Vacaciones", en Enciclopedia Jurídica Omeba, t. XXVI, Buenos Aires, Sánchez, P. y Sánchez, A. (1979) Legislación de la construcción y el Derecho al trabajo. Buenos Aires, Argentina: Editorial Plus Ultra.
- Santori, I (2013). Derechos de los empleados a tiempo parcial: Un estudio comparativo de Puerto Rico, Estados Unidos, Chile, España e Inglaterra. Recuperado de : <http://uprblj.org/issues/volume%204%20issue%202/articles/4-UPRBLJ-2-Isa-Santori-Derechos-de-los-Empleados-a-Tiempo-Parcial-2013.pdf>
- Silva, S (s/f) Vacaciones: Derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Lima-Perú
- Toyama, J. (2003) Puntos críticos sobre vacaciones en el sistema Peruano. *Revist Ius Ed Veritas*, volumen (25), 250.
- Toyama, J. (2008) Los contratos de trabajo y otras instituciones de trabajo del derecho laboral. Lima-Perú. *Gaceta Jurídica*

ANEXOS:

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C
ESCUELA DE DERECHO

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C
ESCUELA DE DERECHO

ENCUESTA SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN PART TIME.

INSTRUCCIONES: Analice las preguntas y responda la alternativa que crea conveniente, la información nos ayudara a comprender **“EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN PART TIME”**, para los trabajadores que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales..

”

DATOS GENERALES

Tiempo de permanencia:

1 - 5

5 - 1

10- a +

a) RECONOCIMIENTO

1- ¿Para usted la legislación de la contratación part time tiene una regulación adecuada?

a) De acuerdo

b) Desacuerdo

2- ¿Se podría mejorar la regulación del contrato part time teniendo en cuenta la facultad tuitiva del estado en el derecho laboral?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

3-¿ Cree usted que la Legislación Peruana permite el otorgamiento de las vacaciones remuneradas al trabajador part time.?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

4- ¿La Constitución contiene del derecho a las vacaciones remuneradas del part time?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

5-¿El derecho convencional otorga al trabajador el reconocimiento de las vacaciones remuneradas?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

b) CONTRATACIÓN PART TIME

6-¿Cree usted que se precariza el contrato part time al no otorgar el derecho de las vacaciones remuneradas?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

7-¿Cree usted que el Convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en cuenta para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

8 ¿Cree usted que el contrato part time vulnera el artículo 25 de la Constitución, en la medida que se precisa que estos derechos son irrenunciables?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

9-¿Sería beneficio desde el punto de vista económico social el otorgamiento de las vacaciones remuneradas al trabajador part time?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

10-¿Estaría de acuerdo en una propuesta legislativa para reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores part time?

- a) De acuerdo
- b) Desacuerdo

Documento de permiso para encuestar a los Jueces laborales del módulo corporativo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SUMILLA: Solicito permiso para realizar encuesta.

**COORDINADORA DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
PATRICIA FAILOC SU.**

Yo, **SUÁREZ QUINTANA RONALD OMAR**, identificado con DNI N° 48206150, domiciliado en Calle Paraguay 1465. Con teléfono: 962634476, con correo electrónico squintanar@crece.uss.edu.pe

Que, en virtud a la Nueva Ley Universitaria 30220 – Sunedu, la investigación es uno de los pilares de la educación, y por motivo que el solicitante se encuentra realizando investigación de su tesis en materia laboral, le es necesario la realización de una encuesta a los jueces laborales.

La presente solicitud se realiza con la finalidad de investigación académica como estudiante de Derecho de XI ciclo de la **Universidad Señor de Sipán**.

Por lo expuesto:

Solicito usted acceder a lo solicitado por ser de justicia, no sin antes despedirme con total gratitud.

Chiclayo 2 de Mayo del 2018



48206150


PATRICIA SHULAY FAILOC SU
Administrador
Módulo Corporativo Laboral - NLPT
CS.JLA - PODER JUDICIAL
03/5/18
S:10

Tabla 1 de abreviaturas del “RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN PART TIME”

OIT	Organización Internacional del trabajo
TUO	Texto Unico Ordenado
Art.	Articulo
N°	Numero
LPCL	Ley de Productividad y Competividad Laboral
D.L	Decreto Legislativo

TEMA: EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN PART TIME				
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Es necesario reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores del Regimen Privado 728 bajo la modalidad part time?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P1 ¿Existe una adecuada regulación del contrato part time en la legislación peruana?</p> <p>P2 ¿Las vacaciones de los trabajadores par time tienen una protección legal y constitucional?</p> <p>P3 ¿Es justo el otorgamiento del Derecho a las</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Reconocer las vacaciones a los trabajadores del Regimen Privado 778 en la contratación part time en el decreto legislativo 713.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u></p> <p>a) Analizar el contrato <i>part time</i> en la legislación peruana.</p> <p>b) Determinar la protección legal de las vacaciones remuneradas en el trabajador <i>part time</i></p> <p>c) Analizar y explicar la necesidad de reconocer las vacaciones</p>	<p>Reconociendo las vacaciones remuneradas a los trabajadores del Regimen Privado 728 bajo la modalidad part time, se estará otorgando este derecho reconocido por la constitución y el convenio 52 de la OIT, y beneficiara al trabajador económicamente, teniendo un incentivo para realizar una mayor producción en la empresa.</p>	<p><u>INDEPENDIENTE:</u></p> <p>VII Reconocimiento</p> <p><u>DEPENDIENTE:</u></p> <p>VD Contratación Part Time</p>	<p><u>TIPO:</u> Descriptiva , Explicativa y proyectiva</p> <p>Es descriptiva, porque describe el contrato <i>part time</i> en la doctrina y en la legislación, es explicativa al manifestar los fundamentos filosóficos, sociales, constitucionales, que tiene el trabajador <i>par time</i> para percibir del Derecho a las Vacaciones, finalmente es proyectiva porque propone la modificación para el acceso a las vacaciones del trabajador <i>part time</i></p> <p><u>DISEÑO Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS :</u></p> <p>Contiene un diseño metodológico no experimental, transversal o transaccional, descriptivo, explicativo y proyectivo</p> <p>Es no experimental porque el investigador no interviene en las variables, por otra parte es transversal porque las variables son medidas en una sola ocasión.</p>

<p>Vacaciones?</p> <p>P4 ¿Es posible establecer el derecho de vacaciones del trabajador par time?</p>	<p>remuneradas en el contrato <i>part time</i></p> <p>d) Elaborar alternativa legal para reconocer el derecho de las vacaciones del trabajador del Regimen Privado 728 bajo la modalidad part time en el Decreto Legislativo 728</p>			
---	--	--	--	--