



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD
ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL
PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART
TIME. CHICLAYO**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Santa Cruz García Ytala Norbeli

<https://orcid.org/0000-0002-0793-6587>

Asesora:

Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragón

<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

**LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR
FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS
TRABAJADORES PART TIME. CHICLAYO.**

Aprobación del Jurado:

DRA. ELIANA MARITZA BARTUREN MONDRAGÓN
ASESOR

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO
PRESIDENTE

DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
SECRETARIA

DRA. CUSTODIO CHOLAN MARIELLA VERENISSE
VOCAL

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por darme la vida y tener su mejor ejemplo, a mis tres hermosos hijos que siempre me dieron las fuerzas y perseverancia para continuar y mi esposo por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su apoyo incondicional.

Agradecimiento

En estas líneas quiero agradecer a una amiga, en especial, Leidy por su constante apoyo incondicional sus palabras de aliento y perseverancia para que una de mis metas se concluya hoy.

Resumen

El presente estudio busca reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores bajo la modalidad 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 mediante la técnica de la encuesta cuyos datos fueron procesados en el programa Excel, con lo que se obtuvo la información necesaria para esta investigación, precisando resultados de forma esquematizada para hacer analizada por el investigador. De los resultados se puede implantar que la mayor parte de los encuestados plantea que: los trabajadores bajo esta modalidad part time no gozan de sus vacaciones remuneradas.

De los resultados de la controversia se deduce que este contrato part time no posee una regulación idónea, siendo esta ambigua y teniendo contradicciones en las diversas normas que la regulan, llegando a concluir que los trabajadores mediante esta modalidad de contrato a tiempo parcial tiene los recursos clásicos, del contrato de trabajo, en este sentido la Constitución y el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo le dan el derecho a las vacaciones remuneradas.

Palabras claves: Contrato de trabajo, vacaciones, beneficios sociales, reconocimiento legal.

Abstract

This study seeks to recognize paid vacations for workers in the Under the part time modality, because this right is excluded by Legislative Decree 713 and its Regulations, thus opposing the Political Constitution of Peru, and Convention 52 of the ILO. The method to obtain the information was obtained by means of the survey technique whose data were processed in the Excel program, with which the necessary data for this investigation were obtained, specifying results in a schematic way to be analyzed by the researcher. From the results, it can be established that most of the respondents state that: workers under this part-time modality do not enjoy their paid vacations

From the results of the controversy, it can be deduced that this part-time contract does not have an ideal regulation, being ambiguous and having contradictions in the various rules that regulate it, reaching the conclusion that workers through this type of part-time contract have the resources classics, of the employment contract, in this sense the Constitution and Convention 52 of the International Labor Organization give you the right to paid vacations.

Keywords: Work contract, vacations, social benefits, legal recognition.

INDICE

Aprobación del Jurado:	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCION.....	9
1.1. Realidad Problemática	11
1.1.1. A nivel internacional.....	11
1.1.2. A nivel nacional.....	12
1.1.3. A nivel local	13
1.2. Trabajos previos.....	13
1.2.1. A nivel internacional.....	13
1.2.2. A nivel nacional.....	15
1.2.3. A nivel local	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. Análisis de la doctrina.....	18
1.3.1.1. El derecho al trabajo.....	18
1.3.1.1.1. Evolución histórica	18
1.3.1.1.2. Etapas	19
1.3.1.1.3. La protección al trabajo	20
1.3.1.2. El contrato de trabajo	21
1.3.1.2.1. Concepto.....	21
1.3.1.2.2. Elementos esenciales	21
1.3.1.2.3. Sujetos del contrato de trabajo.....	22
1.3.1.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial	23
1.3.1.3.1. Naturaleza.....	23
1.3.1.3.2. La jornada a tiempo parcial	25
1.3.1.3.3. Formalidades	27
1.3.1.3.4. Jurisprudencia.....	29
1.3.1.4. Derecho de las vacaciones	31
1.3.1.4.1. El derecho Constitucional del descanso anual remunerado:	31
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación e importancia de estudio.....	32
1.6. Hipótesis	33

1.7.	Objetivos	33
1.7.1.	Objetivo general.....	33
1.7.2.	Objetivos específicos.....	33
II.	MATERIAL Y METODO.....	34
2.1.1.	Tipo de investigación	34
2.1.2.	Diseño de la investigación	34
2.2.1.	Población.....	34
2.2.2.	Muestra.....	35
2.4.1.	Técnicas de recolección de datos.....	37
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	38
III.	RESULTADOS	41
3.1.	Resultados en tablas y figuras.....	41
3.2.	Discusión de resultados	51
3.3.	Aporte practico	53
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
4.1.	Conclusiones.....	58
4.2.	Recomendaciones.....	58
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
	ANEXOS	62
1.	Matriz de consistencia	62
2.	Jurisprudencia	64
3.	Formato de instrumento de recolección de dato.....	70
4.	Anexo: Ficha de validación de instrumento	72
5.	Solicitud dirigida a KFC.....	80

I. INTRODUCCION

Es muy importante iniciar pensando que el trabajo es fuente de excelente riqueza, para que las personas tengan una relación cercana, De manera similar, las disposiciones constitucionales de diferentes leyes les otorgan propiedades superiores y las protegen de posibles abusos por parte de los empleadores.

En un mundo moderno actualizado, aquellos contratos comerciales y los nuevos contratos bajo esta modalidad serán restringidos en forma, debido a la combinación de nuevas demandas y convivencia laboral, Estos contratos tienen la particularidad y diferencias que marca la ley, y buscan el cuidado de los derechos laborales cuando están bajo inspección, de lo contrario, la temporalidad del contrato cambiará y se convertirá en un contrato incierto y reconocerá otros derechos de los trabajadores. Entre los contratos antes mencionados, tenemos contratos a jornada parcial o parcial, lo estipulamos en el artículo 4 de la "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" aprobada por el Decreto Supremo No. 728-97-TR: "Los contratos a tiempo parcial se pueden escribir sin ninguna restricción".

Haciendo mención, el artículo 11 del Reglamento de Implementación de la Ley de Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR establece que no se requiere el requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de trabajo.

Asimismo, el párrafo 12 de la norma establece: "Que la jornada laboral semanal de un trabajador se divide en seis (6) o cinco (5) días, según sea el caso Menos de cuatro (4) horas ", Muestra claramente la sentencia laboral temporal de N 18749-2016-Lima, la Corte Suprema hizo una importante aclaración de esta norma, específicamente los beneficios que deben realizarse en el contrato confirmado. Al enfatizar las normativas y compararlas con prácticas vigentes, determinamos que de acuerdo con el artículo 12A de la "Ley N ° 16", las personas que trabajan bajo acuerdo de medio tiempo están excluidas a disfrutar y ejercer lo justo a vacaciones pagadas. El artículo 11 del Decreto

legislativo 713 y su reglamento (el Decreto Supremo No. 012-92-TR) estipula los días laborales mínimos diarios (04 horas) que deben laborar los trabajadores para obtener este beneficio social.

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. A nivel internacional

El artículo 38 del Estatuto de los trabajadores de España, manifiesta que

“Las vacaciones anuales pagadas no serán reemplazadas por una compensación financiera, y prevalecerá el tiempo acordado en convenio colectivo o contrato individual. El plazo en ningún caso debe ser inferior a treinta días naturales.” (Estatuto de trabajadores de España, 2015).

Teniendo en cuenta que esta disposición no se refiere a ninguna diferencia o exclusión de los trabajadores que tienen derecho a este beneficio, ya sea de tiempo parcial o completo, ya que el sentido literal del artículo 12 del mismo órgano regulador se refiere a lo siguiente:

“Los trabajadores bajo esta modalidad obtienen los mismos acuerdos que los de jornada ordinaria. Cuando esta corresponda en atención a su competencia, estos derechos son comprobados con las orden y normas legales y con su ordenamiento en los pactos colectivos” (Estatuto de trabajadores de España, 2015).

Por ejemplo, el trabajador bajo un contrato de un año a medio tiempo en España tiene las mismas vacaciones que un trabajador contratado por un año a tiempo completo. Asimismo, mediante convenios colectivos el trabajador puede descansar más de 30 días al año. Por supuesto, durante las vacaciones, recibirán el mismo salario que de costumbre, que es más bajo que de los trabajadores que laboran a tiempo completo. Pero, ¿qué pasa si un trabajador solo trabaja algunos días de la semana?, por ejemplo, las personas que trabajan en discotecas, restaurantes, etc.

La Ley estipula que en este caso, el tiempo de vacaciones no se reducirá en relación con los otros trabajadores a tiempo completo, incluso si solo trabaja unos días a la semana y tiene un contrato anual, sigue teniendo el derecho a gozar de vacaciones por 30 días. (Gómez, 2020)

También en Chile, tenemos la modalidad a tiempo parcial en el artículo 40bis b del Código de trabajo, que explica específicamente lo siguiente: Los trabajadores a bajo modalidad de medio tiempo gozarán de todos los demás derechos de un trabajador ordinario estipulados en este Código. Asimismo las mujeres trabajadoras tienen derecho a tener seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después del parto, haciendo mención que los padres tienen derecho a cinco (5) días de licencia remunerada debido al nacimiento de su hijo; el trabajador tiene derecho a incorporarse al trabajo por parto después de un descanso y a trabajar horas extraordinarias y a disfrutar de vacaciones pagadas.

1.1.2. A nivel nacional

En la actualidad en nuestro país, los diferentes contratos que utilizan las empresas con mayor rentabilidad son contratos con diferentes modalidades, que se firman los empresarios y trabajadores por un período de tiempo o por necesidades del mercado; las jornadas lo establecen tanto el empleador como el trabajador ya sea de medio tiempo o completo. Para las empresas que generan ingresos en sus publicidad, obtienen resultados positivos. Las empresas invierten en formar a los empleados para que puedan realizar su trabajo de forma eficaz porque los empleados no comprenden que todas las funciones, se necesita mucho tiempo para adquirir experiencia. Las empresas que invierten en formación buscan mejorar la eficiencia de los empleados. (Gestión 2017)

Sin embargo, el artículo 12 A del Decreto Legislativo núm. 713 y el artículo 11 de su Reglamento establecen el derecho a la licencia, que viola el artículo 25 de la Constitución de la OIT y el Convenio núm. 52, que estipula las vacaciones pagadas. Otorgar este beneficio a todos los trabajadores durante al menos 06 días hábiles para brindar este beneficio a todos los trabajadores. Por tanto, cabe mencionar: Donde la ley no discrimine, los intérpretes no los tratarán de manera diferente.

Se debe mencionar que Perú aprobó el acuerdo No. 52 de la OIT el 1 de febrero de 1960, el cual está catalogado como tratado internacional para el incremento de los derechos humanos y de acuerdo con la Cláusula

Cuarta y Provisional de la Constitución de 1993, todos los derechos y libertades reconocidos en la Constitución serán interpretados de gestión con los tratados pertinentes sobre estos temas. Ergo, El derecho al descanso durante las vacaciones se interpreta no solo de conformidad con las disposiciones de la Constitución de nuestro país, sino también de conformidad con las disposiciones de la Convención. N° 52 OIT, que tiene rango constitucional.

1.1.3. A nivel local

En cuanto a nuestra área de Lambayeque, podemos ver muchas empresas que contratan a tiempo parcial, por lo que vale la pena realizar una mejor investigación y análisis sobre el contrato, porque existen ciertos defectos en la aplicación del contrato, lo que ha atraído una atención generalizada. Violaron los derechos fundamentales reconocidos por los convenios de la OIT y la constitución política del Perú.

Las áreas donde notamos la mayor cantidad de empleados a tiempo parcial son las empresas de call center, supermercados, saga Falabella, McDonald's, entre otras, estas empresas no reconocen ciertos derechos de los trabajadores. La ventaja de ellos son jóvenes que trabajan entre las edades de 18 y 25 años. Muchos de ellos no comprenden sus correspondientes derechos laborales, como las vacaciones pagadas, y el Convenio No. 52 de la OIT (Tratado Internacional) debe ser obligatorio, aunque este Decreto Legislativo No. 713 y su reglamento establecen que los trabajadores en actividades privadas tienen derecho a los feriados públicos, siempre que respeten la jornada laboral mínima de 4 horas diarias.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Beltrán (2016) su investigación titulada “Tomar un descanso de un contrato de medio tiempo y, sobre todo, durante un cambio repentino de jornada laboral”, puesto a que se proponen poder diseñado para analizar el sistema de cálculo del tiempo de vacaciones anuales en caso de aumento brusco de la jornada laboral. La conclusión es: el método de

cálculo del período de licencia retribuida del contrato a tiempo parcial no puede obtener el resultado correspondiente al contrato a tiempo completo, salvo negociación colectiva o contrato colectivo, puesto que el contrato estipula lo contrario.

Castillo (2013) en su tesis titulada “El contrato de trabajo a medio tiempo y sus contradicciones legales en nuestra pretension de reforma de la legislación laboral ecuatoriana”, tiene como finalidad determinar las contradicciones legales y de jornada parcial en las relaciones laborales, que vulneran los derechos de los trabajadores nacionales ecuatorianos en materia laboral y constitucional en las distintas modalidades de contratación laboral. La conclusión es que a las instituciones que controlan esta forma de contrato realmente no les importa, entonces este es un problema social y está aumentando cada día.

La fuente (2016) en su tesis “El trabajador a tiempo parcial en España: El avance reciente y condición actual”, su objetivo es describir el último desarrollo del trabajo a tiempo parcial en los últimos años. La conclusión es que existen dos ventajas principales que brindan los trabajos a tiempo parcial; por un lado, para los trabajadores Los trabajos a tiempo parcial pueden integrar el trabajo y la vida familiar, permitiendo que los grupos desfavorecidos ingresen al mercado laboral.

Rivas (2014) en su tesis “El trabajo a tiempo parcial en Guatemala”, su propósito es determinar y determinar si el trabajo a tiempo parcial en Guatemala está regulado y, de no ser así, se recomienda cómo llegar a un acuerdo entre todos los departamentos relevantes. La conclusión es que, hasta el momento, la República de Guatemala no ha ratificado el trabajo a tiempo parcial exigido por el Convenio No. 175 de la Organización Internacional del Trabajo, y el trabajo está restringido en nuestro territorio.

Santori (2014) en su tesis “Derecho de los trabajadores a medio tiempo realizo una análisis comparativo de Puerto Rico, Estados Unidos, Chile, España y Reino Unido”, en el que se pretende analizar las disposiciones del derecho laboral internacional. La conclusión es que se concluye que la gestión de contratos a tiempo parcial se necesita con urgencia porque el 28% de los trabajadores de Puerto Rico son a tiempo parcial.

1.2.2. A nivel nacional

Castro (2018) en su tesis “Discriminación legal en Perú, ¿los trabajadores a tiempo parcial están realmente protegidos por la equidad de derechos y la no discriminación? Su objetivo es analizar las protecciones legales y constitucionales para los empleados a tiempo parcial. La conclusión es que la OIT ha establecido esto como un objetivo común para eliminar la discriminación en el mundo del trabajo promoviendo la igualdad de trato y oportunidades; Por lo tanto, el contrato de trabajo a tiempo parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben tener las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo.

Cárdenas (2016) en su tesis titulada “El derecho de los trabajadores a medio tiempo no gozan de vacaciones remuneradas en virtud de la legislación nacional e internacional”, la finalidad de este estudio era resolver si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a prestaciones sociales. vacaciones anuales, porque se nota la importancia del análisis de esta cuestión, pues si bien es un tema pocas veces mencionado en la doctrina estatal, despertó especialmente el interés de la gran cantidad de peruanos que trabajaron, por la importancia del análisis de esta cuestión , porque aunque es una cuestión discutida un poco en la Teoría Nacional, las conclusiones de esta encuesta de observadores es que los trabajadores a tiempo parcial son diferentes a los trabajadores a tiempo completo, y esto debe tenerse en cuenta cuando realizan las mismas tareas, por lo que es un día de trabajo a tiempo parcial.

Gayoso (2018) en su tesis titulada “Aplicación del inicio igualitario del trabajo a tiempo parcial: un análisis del valor de excluir los beneficios sociales”, tiene como objetivo proponer y demostrar que se excluye el bienestar social de los empleados a tiempo parcial, el principio de igualdad ante la ley, al que toda persona tiene derecho, no se puede aplicar ninguna forma de moderación y discriminación cuando sea necesario, pero también está permitido discriminar entre personas sobre la base de la racionalidad y la objetividad, debido a la naturaleza de estas cosas. requiere, con base en este supuesto, es comprensible que las regulaciones peruanas violen el principio de igualdad de derechos al excluir a los trabajadores a tiempo parcial de ciertos beneficios sociales y, por lo tanto, no sean razonables.

Galarreta (2019) en su tesis titulada “Reforma legal de los contratos de tiempo parcial en Perú”, tiene como objetivo definir cómo se definen los contratos de tiempo parcial, para asegurar que los trabajadores estén protegidos y promovidos para impulsar este tipo de contrato a pagar. Como resultado, Perú ratificó el Convenio núm. 175 de la OIT, que establece la definición exacta de trabajadores a tiempo parcial. De esta manera, ya sea una entidad pública con poder legislativo o una agencia administrativa con poder legislativo, las leyes y regulaciones existentes se pueden ajustar para lograr la definición correcta de contratos a tiempo parcial en China.

Quispe (2017) en su tesis titulada “Jornadas laborales para contratos a medio tiempo, en la legislación laboral peruana”, su objetivo fue describir las bases teóricas de los contratos laborales a tiempo parcial en la legislación laboral peruana y determinar si las disposiciones aplicables a Se encontró que los contratos de tiempo en la legislación laboral peruana se relacionan con el alcance de la jornada laboral está debidamente definido. La conclusión de este estudio es la afirmación de que la legislación laboral peruana no respeta una descripción clara y precisa del alcance del trabajo, siempre que los trabajadores a tiempo parcial

trabajen menos de 4 horas, derecho a todas las prestaciones sociales. que se les conceda, siempre que no estén obligados a hacerlo si trabajan al menos cuatro horas diarias.

Nevis (2016) en su estudio "¿Utopía? descanso para trabajadores a medio tiempo en el Perú", cuyo objetivo es describir la base teórica de los contratos en la legislación laboral peruana y determinar si la normativa vigente sobre contratos de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral peruana se refiere al alcance de días hábiles y se encuentran debidamente regulados. La conclusión de este estudio es la afirmación de que la legislación laboral peruana no respeta una definición clara y precisa del alcance del trabajo, siempre que los trabajadores a tiempo parcial con menos de 4 horas de trabajo tengan derecho a todas las prestaciones sociales. ellos, siempre que no lo necesiten si trabajan al menos cuatro horas al día.

Saavedra (2014) en su estudio "Determinantes del trabajo a tiempo parcial en la ciudad capital de Lima", el propósito del trabajo es conocer los diferentes determinantes de la tasa de empleo más en el área metropolitana de Lima. La conclusión de que el trabajo a medio tiempo se refleja en la flexibilidad laboral en el Perú, el desarrollo de este tipo de contrato es un hecho que se dio debido a las regulaciones que pusieron en partida en los años 90, así como al nivel del tiempo de trabajo en Lima reflejado en las oportunidades laborales disponibles para las madres.

Serrano (2019) en la tesis "Satisfacción laboral de los empleados a tiempo completo y parcial de Falabella Chimbote - 2019", la tesis tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados a tiempo completo y parcial. Falabella a tiempo parcial en 2019. El logro concluyó que se deben implementar nuevos procesos y estrategias para mejorar y mantener una buena satisfacción laboral de los trabajadores a tiempo parcial.

1.2.3. A nivel local

Suarez (2018) en su tesis “El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time”, la investigación tiene como pretensión analizar y demostrar la necesidad de reconocer la licencia retribuida en los contratos a tiempo parcial y llegar a la siguiente conclusión, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre igualdad y respeto a los demás., es necesario reconocer la licencia retribuida a los trabajadores bajo este régimen. En este caso, la dignidad humana no se puede diferenciar entre trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Análisis de la doctrina

1.3.1.1. El derecho al trabajo

1.3.1.1.1. Evolución histórica

La primera revolución industrial se originó a partir de la máquina de vapor creada por el británico James Watt en 1775, que cambió fundamentalmente el uso de herramientas de trabajo por parte de las máquinas que luego se utilizaron en la industria. Las ciudades creadas reemplazarán gradual y constantemente las actividades de los agricultores, y las actividades de los agricultores eran la única forma de explotación en el sector productivo antes de entonces. (Gómez, 2007)

Sin embargo, la primera revolución industrial y otras revoluciones industriales posteriores crearon una atmósfera social sin precedentes: jornadas que van de las 12 a las 17 horas: los niños compiten por trabajos de adultos en las mismas condiciones; las mujeres se dedican a un trabajo tan duro y no pueden compensar La diferencia natural entre ella y los hombres; en resumen, el salario familiar (consistente en el salario del padre, la madre y los hijos) en ese momento ni siquiera podía obtener la mitad de medios de la familia, y después de eso no hubo estándares de higiene, seguridad

industrial y social: El industrialismo crea condiciones mixtas para el trabajo. (Gómez, 2007)

Fueron los médicos Pitt en Inglaterra (1797), Villerme en Francia (1840) y Kuczynski en Alemania (1851), que por primera vez estudiaron la situación laboral en su país, alertando a la opinión pública sobre la indescriptible situación de trabajo humano que se está dando, y así cambiaron de inmediato la situación. En esta primera evolución histórica, la legislación social no tiene cabida entre los individuos, quizás cuando tiene que ocupar un lugar en las relaciones colectivas la sanciona prohibiendo cualquier tipo de federación sindical. Las sanciones incluyen cárceles y expulsiones. Salida, etc. Incluso pagó una multa al campo de batalla. (Gómez, 2007)

1.3.1.1.2. Etapas

El derecho al trabajo ha pasado por cuatro etapas evidentes: la primera etapa es proteger el trabajo de los más débiles, adoptando un sistema de enseñanza, que se refleje en el mundo, y se ha formulado una legislación que beneficie el trabajo de los menores y las mujeres. (Gómez, 2007)

La segunda fase estará marcada por la humanización del trabajo determinado con los requisitos de la Organización Internacional del Trabajo. Se trata de la plena comprensión de que "el trabajo humano no es una mercancía, sino que se está fortaleciendo, y luego la hipótesis de Belvedicki en la Carta de Filadelfia de 1944, Cuando se determina que bajo ninguna circunstancia debe haber retorno a las prestaciones sociales de los trabajadores. A través de la "Declaración Universal de Derechos Humanos" y la firma de acuerdos laborales bilaterales y multilaterales, este espíritu humanista se ha fortalecido. (Gómez, 2007)

La tercera etapa será la centralización social, es decir, los esfuerzos por acercar a los sujetos sociales productivos para que nadie más que ellos se conviertan en protagonista de su propio destino en los asuntos laborales. Son ellos los que determinaran los problemas sociales que pueden sugestionar y que provoquen el interés nacional, regional y local o de la rama de la ocupación de la correspondiente empresa. (Gómez, 2007)

1.3.1.1.3. La protección al trabajo

La constitución de 1993 también reconoció el principio de protección de la legislación laboral, mediante los artículos 22 y 23, que estipulan el vínculo al trabajo, así como la obligación como base para la protección social y el desarrollo personal, así como el trabajo designado como meta del estado de preocupación "prioritaria", que es proteger a las madres, los menores y los discapacitados con la fuerza. Además, esto está garantizado en el marco de la relación laboral. Se respetan ciertos derechos constitucionales no reconocidos y se castiga todo aspecto de trabajo obligatorio o no remunerado.(Toyama, 2008)

Además de considerar el trabajo como obligaciones y derechos analizados anteriormente, también es interesante que la Constitución establezca un derecho de precedencia o prioridad en las acciones estatales hacia las madres (artículo 23), y se debe tener en cuenta la realidad. Para que las mujeres no sean consideradas sujetos protegidos en relación con los menores, por su falta de competencia, es necesario que se establezcan métodos que se regule el trabajo de los menores y vigilen el trabajo infantil y al discapacitado sobre ellos cae y se emite una serie de condiciones que realmente los protejan y los mecanismos establecidos para promover el empleo, que, sin embargo, fue la prioridad del tiempo de trabajo, pero no es una garantía exclusiva para este tipo de trabajadores. (Toyama, 2008)

1.3.1.2. El contrato de trabajo

1.3.1.2.1. Concepto

Un contrato de trabajo es una forma de prestar servicios formalmente a otros y de depender de la mano de obra. No cabe duda de que esta forma de comunicación es una de las relaciones sociales importantes que promueven el desarrollo del país, por lo que el ordenamiento jurídico que regula la comunicación se construye sobre la base de la protección de los intereses y necesidades del Estado, es decir, el trabajo relación entre un estado y otro. (González, 2016)

Un contrato de trabajo es un acuerdo para mejorar la protección básica. Bajo este arreglo, los dependientes quedan bajo el control de varios empleadores a variación de una compensación y también tienen derecho a protección básica. (Gómez, 2007)

Un contrato de trabajo presupone la existencia de un acuerdo de voluntad en el que una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales con un salario (el empleado) y la otra se compromete a pagar un salario en el futuro. Dirigir, supervisar y aprobar los servicios prestados (contratistas). (Toyama, 2008)

Es un acuerdo de voluntad entre dos partes, una de las cuales se conoce como empleador y la otra el empleado, por el cual una se compromete a prestar sus servicios individualmente y a pagar a los trabajadores y otros empleadores, y exijan el pago o no en una relación de sometimiento al empleador, quien tiene Autoridad para dirigir, monitorear y sancionar los servicios prestados
(Anacleto, 2012)

1.3.1.2.2. Elementos esenciales

Los elementos de un contrato laboral son: beneficios personales, remuneración y subordinación. Esta última es la base principal para determinar si existe relación de trabajo.

a. Prestación personal

Consiste en trabajadores que realizan directamente el trabajo ellos mismos, es decir, no pueden ser reemplazados por otros. (Campos, 2010)

b. Remuneración

A cambio de la prestación del servicio al trabajador, en algunos casos que determine la LPCL en los que se suspenda la relación laboral, se aplicará la retribución, aunque el trabajador no haya prestado el servicio. (Campos, 2010)

c. Subordinación

Este es el principal factor que determina la existencia de una relación laboral. Así, los empleados ceden su trabajo al empleador para que realice, organice y supervise el trabajo que realizan. (Campos, 2010)

1.3.1.2.3. Sujetos del contrato de trabajo

a. Trabajador

Un empleado que se convierte en persona natural, también conocido como sirviente, un empleado que brinda sus servicios a un empleador, como individuo, bajo afiliación, como paria, a cambio de contraprestación como salario (Anacleto, 2012)

b. Empleador

Es una persona jurídica que forma parte de un contrato de trabajo, donde la persona reconoce inicialmente los resultados del trabajo especificado en el contrato y está obligada a pagarlos. (Anacleto, 2012)

Es una persona física o jurídica (pública o privada) que acepta el trabajo realizado por los trabajadores y está obligada a pagarlo. (Anacleto, 2012)

1.3.1.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial

1.3.1.3.1. Naturaleza

El contrato de trabajo a tiempo part time es una forma de empleo, que a primera vista parece ser un sistema laboral especial, pero como se explicará en detalle más adelante en el tema de la productividad empresarial- esta forma de asociación no tiene derecho a pagar por todas las actividades privadas inherentes al sistema laboral general. Bienestar social labora.

Obviamente, esta es una forma de empleo más rentable. Debido a su sistema de producción, las horas de trabajo de la empresa pueden ser inferiores a lo normal. No obstante, los empresarios no son los únicos beneficiarios. En muchos casos, también son trabajadores que se benefician de un trabajo de corta duración todos los días. Las razones para ello son múltiples: estudios, obligaciones familiares, incluso puede haber dos trabajos a tiempo parcial, etc.

Por tanto, se trata de una forma de vinculación laboral, principalmente para construir un sistema productivo más eficiente y rentable para la empresa, pues los empresarios utilizarán el trabajo a tiempo parcial para salvar mejor sus activos, lo que se debe a un uso más intensivo, y La sencillez del trabajo de los trabajadores mejora su desempeño y por ende su productividad. (Pasco,2003)

El empleo a tiempo parcial puede utilizarse para cualquier tipo de actividad laboral sujeta al sistema laboral de actividades privadas. Esta acción laboral no requiere acumular peculiaridades determinantes para sostener la firma de un contrato a tiempo parcial; de acuerdo con la definición que discutiremos a continuación, solo es necesario participar en turnos de tiempo parcial o incompletos. De hecho, esto significa que existen diferencias marginales y no especiales.

Un empleador con una vinculación laboral a tiempo parcial puede desarrollar las mismas labores que un empleador en el régimen ordinario. La única desigualdad es que completará este trabajo en un período de tiempo cada día o una media de una semana corta. Creemos que esto no es cierto el sistema laboral es crucial.

Sin embargo, con el fin de promover la rentabilidad de la empresa de empleo (un tipo de promoción empresarial), el legislador decidió negarse a firmar un contrato de trabajo a tiempo parcial para que los trabajadores reciban ciertos beneficios sociales laborales, que considera de alto nivel. Por ende, entonces nos ubicamos ante subordinados que pueden desarrollar un trabajo típico todos los días en menos tiempo del habitual, pero el legislador niega los relevantes rendimientos inherentes al sistema laboral universal de actividades privadas. (Ramirez,2016)

Los contratos de trabajo a tiempo part time acostumban definirse definirse como servicios regulares o de larga duración, pero su especificidad es mucho menor que la de los días laborales ordinarios. La premisa supone que todos los trabajos a tiempo parcial se proporcionan por menos del tiempo prescrito y la empresa de empleo es el horario de trabajo ordinario de los trabajadores ordinarios. (Gonzales,2016)

Sin embargo, esta explicación necesita un análisis más profundo, ya que a continuación explicaremos literalmente el nombre del contrato de trabajo a tiempo parcial, que es el llamado "habitual". Esto puede deberse a que esta forma de relación laboral es menor a los días hábiles habituales. Se pueden hacer algunas horas y ciertos días de la semana, pero un departamento de la doctrina es responsable de hacer que las personas relacionadas con el sable en el artículo 11 de la Ley de Fenómeno del Empleo trabajen menos de 4 horas o una semana por día. (Gonzales,2016)

La legislación no define qué debe entenderse en una relación de trabajo a tiempo parcial. Se limita a determinar las limitaciones de dichos contratos a través del equipo descrito en el párrafo anterior. El equipo determina que los subordinados contratados a tiempo part time en virtud del artículo 11 tienen derecho a una indemnización laboral, pero La premisa es que no necesitan cumplir con el requisito de trabajar al menos 4 horas diarias. (Gonzales,2016)

Teniendo en cuenta las herramientas de la legislación laboral que nos proporciona, es razonable suponer que el empleo de trabajos a tiempo parcial es mucho más bajo que el día laboral normal de la empresa, y esos empleados a tiempo parcial tienen menos de 4 horas de trabajo por día o un promedio de una semana. Las horas de trabajo no tienen derecho legalmente a ciertos beneficios sociales laborales. (Gonzales, 2016)

Por otro lado, aquellos trabajadores cuya carga diaria de trabajo sea semejante o superior a 4 horas diarias (promedio semanal), no respetan la jornada laboral habitual de la empresa, pero en este sentido gozarán de todos los beneficios inherentes al sistema laboral general privado. (Gonzales,2016)

1.3.1.3.2. La jornada a tiempo parcial

La contratación de trabajo a tiempo part time es una forma de relación laboral. Parece ser un sistema laboral singular. Mientras los trabajadores que son contactados por este formulario ya no discutan en detalle el tema de la productividad empresarial, pagan por actividades privadas en el sistema laboral general. Derechos inherentes a todo trabajo social y bienestar. (Gonzales, 2016)

Para las empresas, esta es una forma más rentable de contrato laboral, porque su sistema de producción puede hacer que las horas de trabajo de los trabajadores sean menos de lo normal, pero en muchos casos, los empleadores no son los únicos beneficiarios porque los trabajadores proporcionan Hay dos periodos de tiempo

de actividad laboral todos los días. Por diferentes motivos se pueden dar estudios, obligaciones familiares, e incluso dos trabajos a tiempo parcial. En otros casos, es una forma de contacto laboral, y su propósito principal es generar más para la empresa. Las empresas de sistemas de producción eficientes y más rentables creen que los empleadores utilizarán personal a tiempo parcial para salvar mejor sus activos. (Gonzales,2016)

Los contratos de trabajo a tiempo parcial generalmente se definen como servicios regulares o de largo plazo, pero su especificidad es significativamente menor que los días laborales normales. (Toyama, 2008)

Esta premisa nos permite asumir todos los servicios laborales a tiempo parcial, y el tiempo empleado es menor al horario laboral ordinario estipulado por la empresa empleadora como trabajadores ordinarios. Sin embargo, esta explicación requiere un análisis más detallado, como se describe a continuación.

De hecho, a juzgar por la interpretación literal del nombre del contrato de trabajo par time, también llamado a tiempo parcial, se puede decir que se trata de una forma de contacto laboral que es más breve que el horario laboral habitual y se puede realizar en determinadas horas del día. Un día y determinados días de la semana; sin embargo, de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento de Implementación de la Ley de Promoción del Empleo, un departamento de esta doctrina es el encargado de definirlo como un modelo de contrato con menos de 4 horas diarias de trabajo, o una semana valor promedio. (Ramírez, 2016)

La legislación no define qué debe entenderse en una relación de trabajo a tiempo parcial, se limita al establecimiento de tales restricciones laborales mediante el establecimiento del equipo descrito en el párrafo anterior:

Artículo 11

Los trabajadores a tiempo part time tienen derecho a prestaciones gremiales siempre que sus opiniones no necesiten cumplir con el requerimiento mínimo de cuatro horas diarias. (Ramírez, 2016)

1.3.1.3.3. Formalidades

El apartado 13 de la Ley de Promoción del Empleo reitera el trabajo a tiempo parcial, pero se ha determinado que las relaciones laborales a tiempo part time deben formalizarse por escrito y comunicarse a las autoridades laborales administrativas. Si el empleador determina que necesita contratar trabajadores a tiempo part time, es decir, turnos de menos de 4 horas diarias, que es un nivel semanal, entonces el comportamiento en la relación laboral debe cumplir con los procedimientos básicos. (Gonzales, 2016)

La formalización de la mano de obra a tiempo parcial que falte por escrito es parte importante de la efectividad, por lo que el incumplimiento de esta normativa hará que no se aplique a los trabajadores un trato especial a la vinculación laboral a tiempo part time. En cuanto a la obligación de informar, el trabajo a tiempo parcial realizado ante las autoridades laborales, y la limitación del efecto de la relación a tiempo parcial reteniendo ciertos beneficios sociales que se determinan mediante contrato laboral escrito. Qué efectos específicos tendrá ahora aunque creemos, el marco regulatorio en esta materia no produjo el efecto de cumplir con el contrato de trabajo a tiempo part time, celebrado por escrito. (Gonzales, 2016)

En la actualidad, pretendemos delimitar lo dispuesto en el artículo 126 y lo estipulado en el proyecto de Ley General del Trabajo para corregir la estabilidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial. Consideramos que si existe una justificación legítima, la cual está relacionada con la capacidad o comportamiento de los trabajadores o las necesidades de las operaciones de la empresa, por lo que la

propuesta seguirá especialmente lo dispuesto en las cláusulas normativas. (Gonzales,2016)

Como se mencionó anteriormente, esto requiere la existencia de una razón válida para que sean iguales o iguales. Más de 4 horas diarias o un promedio de más de 4 horas semanales. El propósito de los proyectos normativos antes mencionados es comprender el verdadero valor de restaurar el sistema constitucional del trabajo, que establece las condiciones para proteger a todos los trabajadores que realizan actividades privadas del despido arbitrario.

Asimismo el concluyente apartado del artículo 4 de la LPCL prescribe la responsabilidad de las partes, que son los empleadores de los trabajadores de suscribir por escrito los contratos a tiempo part time; asimismo, se puede inferir que los métodos de contratación de mano de obra antes mencionados no están sujetos a restricción alguna. Esto último significa que, en comparación con los empleados a periodo completo, los trabajadores a tiempo part time, pueden ser retenidos sin límite de tiempo, y tampoco hay límite en el porcentaje. (Ramírez, 2016)

Siempre que se determine que la relación laboral a tiempo part time debe legalizarse por escrito y también debe ser notificada a la jurisdicción administrativa de la organización, el artículo 13 de las Normas de Desarrollo de la Ley de Promoción del Empleo reitera el comportamiento de los contratos a tiempo parcial, en donde se debe registrar dentro de los 15 días calendario subsiguientes al registro.

De esta forma, una vez que el empleador determina que necesita contratar trabajadores a tiempo part time, es decir, turnos de menos de 4 horas diarias o una vez a la semana de media, debe seguir el procedimiento básico: el contrato. (Ramírez, 2016)

En el empleo a tiempo parcial, la formalización de la escritura es el elemento básico de efectividad, por lo que el incumplimiento significa que el trato especial para los trabajadores a tiempo part time no se considera a los trabajadores, la obligación de inscribir un contrato a

tiempo part time en la Dirección de Trabajo no se puede generalizar porque es puramente una obligación de proporcionar información, y el efecto del trabajo a tiempo parcial es limitado, puesto que las restricciones a ciertos beneficios sociales en donde se determina mediante la firma de un contrato de trabajo por escrito. (Ramirez,2016)

1.3.1.3.4. Jurisprudencia

Expediente: N. ° 03355-2010-PA/TC

Pretensión: Como objeto invalidar el despido arbitrario y por consiguiente la reposición a su centro de trabajo.

Hechos: El 24 de octubre de 2006, los demandantes Lolo Romero Vela, don Carlos Tito Arenas Díaz, don Luis Antonio Corimayhua Guevara, don Juan Rimberty Ccorpuna Lazo, entre otros interpusieron demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Arequipa, solicitando la anulación de su despido arbitrario y por consiguiente retomar a sus funciones como serenos y guardias policiales municipales. Afirmaron que trabajan de acuerdo con contratos de duración determinada y a tiempo parcial continuamente, con un horario establecido y realizan funciones permanentes. La emplazada respondió expresando que el demandante Juan Pablo Álvarez presentó 2 contratos de trabajo (enero y agosto de 2006), por lo que su reclamo debe ser rechazado, y para otros trabajadores, alegó que trabajaban esporádicamente con contratos a tiempo part time de 3 horas y 45 minutos de jornada laboral. Por otro lado, se refiere a que para la resolución de controversias se debe realizar la prueba de la acción en la etapa probatoria, lo que carece de los procedimientos de amparo constitucional.

Normativa empleada para delimitar la jornada de trabajo del contrato a tiempo part time:

Al respecto, cabe señalar claramente que el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR expresa: Se establece cumplido el requerimiento de cuatro (4) horas en los acontecimientos en que la jornada semanal del subordinado fraccionada entre seis (6) o cinco (5) días, según se establezca, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si bien estos contratos gozan de cierto grado de flexibilidad, según el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, deben ser por escrito, de lo contrario se considera que cuentan con todos los beneficios de los trabajadores que hayan trabajado más de 4 horas. Por tanto, en este caso, si se comprueba que el demandante ha trabajado más de 4 horas, el contrato se convertirá en un contrato de trabajo con plazo indeterminado.

A opinión propia

Considero que respecto al art. 4 del D.S. N.º 003-97-TR según el TC no existe un contrato escrito a tiempo parcial como sanción contra el sector empresarial, y todos los beneficios deben otorgarse a los trabajadores que trabajen más de 4 horas.

Respecto al art. 12 del RLFE, creemos que el TC estipula que un contrato a tiempo parcial debe firmarse solo cuando la jornada laboral promedio del trabajador sea inferior a 04 horas diarias, de lo contrario el contrato quedará sin efecto.

Sin embargo, creemos que el reglamento no se puede interpretar de esta manera, porque hará que esta explicación sea ilegal al establecer contenido que no está estipulado por la ley. Creemos que el dispositivo legal mencionado anteriormente se refiere a un contrato a tiempo parcial como 04 horas diarias o el promedio semanal máximo 24 horas.

Respecto a esta sentencia el tribunal constitucional declaro fundada la demanda a favor del demandante Juan Pablo Álvarez Cjula ya que se acredito fehacientemente la vulneración a su derecho al trabajo, por lo tanto se ordenó su inmediata reposición.

Expediente: N.º EXP N° 2914-2013-PA/TC

Pretensión: Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales.

Demandante: Úrsula Daniella Serra Flores

Demandado: Citibank del Perú S.A

Beneficios sociales: El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, Mediante Sentencia de fecha 11 de marzo de 2015, declaró fundada en parte la demanda; ordenando desnaturalizar el contrato laboral y preceptuando que la institución retribuya a favor del demandante la suma de setenta y cuatro mil cien con 21/100 Soles (S/ 74,100.21).

Determinando fundada el pago de las CTS y vacaciones y infundado el reintegro de remuneraciones e indemnización por despido incausado.

En segunda instancia el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, sostuvo que algunos de los contratos celebrados entre las partes se encontraban distorsionados, por lo que confirmó la compensación por tiempo de servicio y vacaciones en la sentencia de primera instancia.

El demandado no de acuerdo con lo establecido por la cuarta sala laboral permanente interpuso su recurso de casación alegando que el demandante si percibió de los beneficios sociales establecidos, declarándose infundado su recurso.

1.3.1.4. Derecho de las vacaciones

1.3.1.4.1. El derecho Constitucional del descanso anual remunerado:

El reglamento y la carta magna resguardan a los trabajadores, en donde la flexibilidad laboral prescrita en el Perú en las últimas

décadas no solo trae flexibilidad, sino que también trae derechos laborales inestables a los trabajadores. El respeto a la dignidad de todas las personas está relacionado con la protección de los derechos constitucionales, por lo tanto, bajo la modalidad de contratación puntual, las vacaciones anuales de 18 trabajadores deben ser consideradas como un principio jurídico social, ya que la legislación, la constitución y las normas supranacionales no pueden ser utilizadas para gozar de esta en un derecho reconocido establece excepciones o limitaciones.

El disfrute del derecho a vacaciones anuales retribuidas tiene como finalidad permitir el descanso de los trabajadores, por lo que en la prestación de servicios el derecho a estas vacaciones debe calcularse en proporción al ritmo de trabajo.

Derecho a tener un trato proporcional y no discriminatorio:

Configuran el contrato a tiempo part time en Perú como un trabajo contiguo: i) En primer lugar, creemos que el trabajo a tiempo parcial tiene características marginales al momento de establecer el sistema de legislación laboral. (Quispe, 2017)

Relacionado con esto está que esta ley impide que los trabajadores estén protegidos, por lo que hay que tener en cuenta que la protección que brinda el derecho al trabajo es para los trabajadores full time, puesto que, otros derechos de los que se debería haber privado a los trabajadores, porque no van a poder cobrar la ley de vacaciones pagadas, compensación por tiempo de servicio (CTS) o salario mínimo, y mucho menos el despido. (Quispe,2017)

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos y normativos para reconocer el derecho al periodo vacacional remunerado de los trabajadores contratados bajo la modalidad part time en el decreto legislativo 713?

1.5. Justificación e importancia de estudio

Si en el caso de buscar promoción laboral y promoción de inversiones, un contrato a tiempo parcial busca flexibilizar de alguna manera el contrato,

entonces en la situación actual, por ende corresponde estudiar si el contrato es beneficioso para la entidad o para los trabajadores.

Ante empresas que suscriben contratos de manera parcial para reducir costos y obtener mayores ganancias a través de trabajos a tiempo parcial, ante tales problemas sociales, es necesario atender con urgencia los problemas sociales, pues la constitución y la protección supraconstitucional del derecho de vacaciones benefician a los trabajadores a tiempo parcial.

Corresponde manifestar que la tesis tiene gran relevancia, debido a que no se debe vulnerar lo establecido por nuestra carta magna y los convenios internacionales que explican que los trabajadores a tiempo part time tienen derecho a gozar de vacaciones remuneradas.

Es por ello que considero conveniente realizar una propuesta legislativa al decreto legislativo 713, específicamente al artículo 12, donde se pretende considerar el derecho vacacional remunerado.

1.6. Hipótesis

Si se reconoce el periodo vacacional remunerado de los trabajadores contratados bajo la modalidad part time en el decreto legislativo 713, no se vulneraría el derecho a la igualdad ante la ley regulada en las normas internacionales y nacionales.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Reconocer el periodo vacacional en el decreto legislativo 713 de los trabajadores contratados bajo la modalidad par time.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Estudiar los convenios internacionales de trabajo como precedentes vinculantes al derecho de descanso vacacional en el Perú.
- b. Justificar las razones para regular legalmente el periodo vacacional de los trabajadores contratados bajo la contratación part time.

- c. Incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 10 del decreto legislativo 713.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Haciendo referencia a lo manifestado por Hernández (2018) respecto a la investigación mixta, señala que “la metodología mixta simboliza un conjunto de procedimientos sistemáticos, experimentales y críticos, siendo su finalidad analizar los datos cuantitativos y cualitativos, combinándolos para minimizar sus posibles desventajas” (p. 612).

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue mixta en el nivel propositivo, puesto que el propósito de la investigación es mediante enfoques cuantitativos y cualitativos; teniendo en cuenta los resultados estadísticos que se determinaron en tablas y figuras, después de haber aplicado la encuesta según la muestra seleccionada.

Asimismo, la investigación es propositiva porque propone un proyecto de ley para incorporar en el artículo 12 del decreto legislativo 713 el reconocimiento vacacional retribuido de los trabajadores part time.

2.1.2. Diseño de la investigación

Hernández (2018) explica que “en un diseño transversal no experimental, los datos se recopilan en un momento o período y lugar específicos” (p.215).

Por lo tanto el diseño de la investigación es no experimental transversal, ya que las variables conceptualizadas no fueron propósitos de intervención alguna por parte del investigador y la recopilación de datos realizo una sola vez.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para Hernández (2018) la población “es el conjunto de personas a estudiar, en el que los sujetos de la población tienen singularidades comunes, que se analizan y generan datos de investigación” (p.65).

La presente investigación tuvo una población constituida por los abogados colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque y trabajadores contratados bajo la modalidad par time.

2.2.2. Muestra

Al respecto la muestra no probabilística, la opción de componentes no deriva de la posibilidad, sino de reflexiones enlazadas con las particularidades de la encuesta o el propósito del investigador. El método aquí no es técnico, sino que obedece del procedimiento de toma de determinaciones de los investigadores. Por supuesto, las muestras seleccionadas también deben seguir otros estándares de investigación. (Hernández, 2018, p.66)

Es por ello que el muestreo de la investigación fue no probabilística, puesto que el investigador elige el tipo de investigación, es por ello que la muestra está constituida por un total de 50 participantes de la población, materia de estudio, constituyéndose, de la siguiente manera:

Participantes	Cantidad
Abogados especializados en materia laboral	10
Trabajadores contratados bajo la modalidad par time	40
Total	50

2.3. Variables y operacionalización

Variable independiente

Son la causa de los cambios que se observan en la variable dependiente, la variable no se mide porque se manipula para observar el efecto provocado en la variable dependiente. (Hernández, 2018)

En la presente investigación la variable independiente es: Decreto Legislativo N° 713

El decreto legislativo N°713 establece el derecho al descanso remunerado de trabajadores sometidos al régimen laboral de la actividad privada, que debe ser cumplido por la entidades privadas, lastimosamente en la realidad no es cumplida excluyendo a los trabajadores de este derecho constitucional.

Variable dependiente

Las variables dependientes varían su función de otras variables, entendiéndose por ende como el efecto medido en el experimento. (Hernández, 2018)

Variables	Dimensiones	Indicadores	Item	Técnica e instrumento de recolección de datos
------------------	--------------------	--------------------	-------------	--

En la presente investigación la variable dependiente es: Reconocimiento del periodo vacacional de los trabajadores part time.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad part time que laboren menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, tienen derecho a que se les reconozca sus vacaciones remuneradas ya que existe decreto legislativo N°713 que los ampara, pero si visualizamos en la praxis en su mayoría las empresas privadas no la cumplen es por ello que con la presente investigación se pretende reconocer las vacaciones remuneradas ya que beneficiaría al trabajador part time, y evitaría ir a un proceso judicial que muchas veces demora muchos años.

2.3.1. Operacionalización

entender cuál es el problema en sí y de esa manera buscar una propuesta de solución en relación al Reconocimiento del periodo vacacional de los trabajadores part time.

La encuesta: Esta técnica nos proporcionó obtener información primordial de magistrados de los juzgados laborales, trabajadores contratados bajo la modalidad par time y secretarios de los juzgados laborales que tienen competencia en los procesos laborales, teniendo como herramienta el cuestionario elaborado especialmente para dicho trabajo de campo.

El fichaje: Es de suma importancia precisar que el fichaje constituye una forma de recolectar y consignar información, puesto que cada ficha contiene una información que, más allá de su amplificación le da unidad y valor propio. En síntesis, esta técnica permitió la recolección de información relevante respecto al tema en estudio.

Técnica del gabinete: Esta técnica se centra en la tabulación de resultados. En la presente investigación permitió evaluar lo redactado en teorías relacionadas al tema, analizando las teorías planteadas por los doctrinarios, a su vez los datos estadísticos ofrecidos por los magistrados de los juzgados laborales y trabajadores contratados bajo la modalidad par time.

Técnica de análisis documentario: Con esta técnica se logró obtener información de diferentes fuentes, llámense revistas, artículos, doctrina y leyes nacionales e internacionales que sirvieron para recopilar información y brindar una solución al problema de investigación.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario. Facilita plantear las interrogantes pertinentes a fin de corroborar las hipótesis del presente problema, mediante la escala de Likert, con un total de 20 preguntas.

Fichas. Este archivo fue un recurso meritorio para esta investigación porque permitió inscribir datos o indagación de varias fuentes, para sistematizar el contenido del contenido del informe. Entre las fichas tenemos las siguientes:

- **Fichas bibliográficas.** Permitieron extraer los datos más importantes de cada doctrina referidos a los autores al año de publicación, a su edición a la editorial y a la ciudad donde fue publicada dicha doctrina.
- **Fichas de resumen.** Permitted la organización de conceptos, así como la consolidación de ideas más importantes, para sintetizar teorías y conceptos.
- **Fichas de comentario.** Permitted plasmar la opinión crítico constructiva a partir del análisis de las citas textuales, para comentar respecto a toda la información recolectada.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las tecnologías y herramientas antes mencionadas se incorporan a programas informáticos, como las aplicaciones de MS Office, con precisión porcentual y prioridad o ranking de mayor a menor, y el promedio o total se presenta como información privilegiada en forma de una tabla, números, gráficos estadísticos, tablas y explicaciones.

2.6. Criterios éticos

El Código de Ética para la Investigación Científica tiene como objetivo establecer un marco de comportamiento para la operación del proceso de investigación científica.

- a) Protección a las personas.** Las personas necesitan un cierto grado de protección en toda investigación, que debe determinarse en función de los riesgos involucrados y la posibilidad de obtener beneficios. En el campo de la investigación en cooperación con las personas, debe

obedecer la estimación, identidad, diversidad, veracidad y privacidad de las personas.

- b) Justicia.** Los investigadores deben hacer juicios razonables y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus prejuicios y limitaciones de capacidad y conocimiento no provoquen ni toleren un comportamiento injusto.
- c) Integridad científica.** La honestidad o integridad no solo debe controlar las actividades científicas del investigador, sino también extenderse a sus actividades docentes y práctica profesional.
- d) Originalidad.** - Estos estudios se desarrollan a partir de análisis previos de problemas actuales. Los investigadores buscan explicaciones o soluciones donde se desarrolla la investigación, dándole originalidad.

2.7. Criterios de rigor científico

Valor de la verdad: Los datos que se obtuvieron son las premisas y explicaciones teóricas analizadas durante la investigación respecto a vacaciones pagadas en contratos a tiempo parciales.

Aplicabilidad: El estudio tiene una hipótesis confiable, combinada con la formulación del problema y la propuesta legislativa para permitir el reconocimiento de la licencia de los trabajadores a tiempo part time.

Credibilidad: Es el rigor científico basado en la credibilidad la cual significa la valoración de la realidad creíble de una investigación hipotética, por lo que fue necesario revisar explicaciones fiables relacionadas con los resultados de la investigación, que puedan garantizar métodos de aprendizaje continuo.

Confiabilidad: Señala que los datos obtenidos con relación al problema por medio del estudio realizado, se obtuvieron a través de encuestas aplicadas a 50 informantes, permitiendo conocer con precisión el problema de investigación, para presentar finalmente una propuesta de solución.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

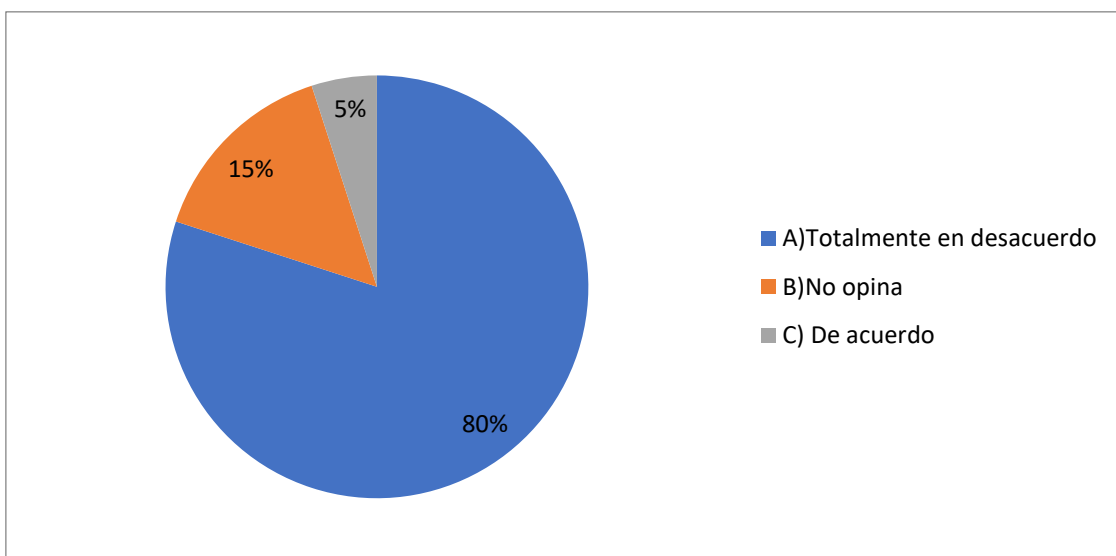
1. ¿Usted goza del derecho de vacaciones remuneradas?

Tabla 1: Vacaciones remuneradas

ITEMS	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	32	80%
No opina	6	15%
De acuerdo	2	5%
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados bajo la modalidad part time-Chiclayo.

Figura 1: Vacaciones remuneradas



Nota: El 80% de los trabajadores encuestados bajo esta modalidad se mostraron estar totalmente en desacuerdo, ya que no gozan de vacaciones remuneradas, mientras que el 5% están de acuerdo, mencionando que si gozan de vacaciones remuneradas.

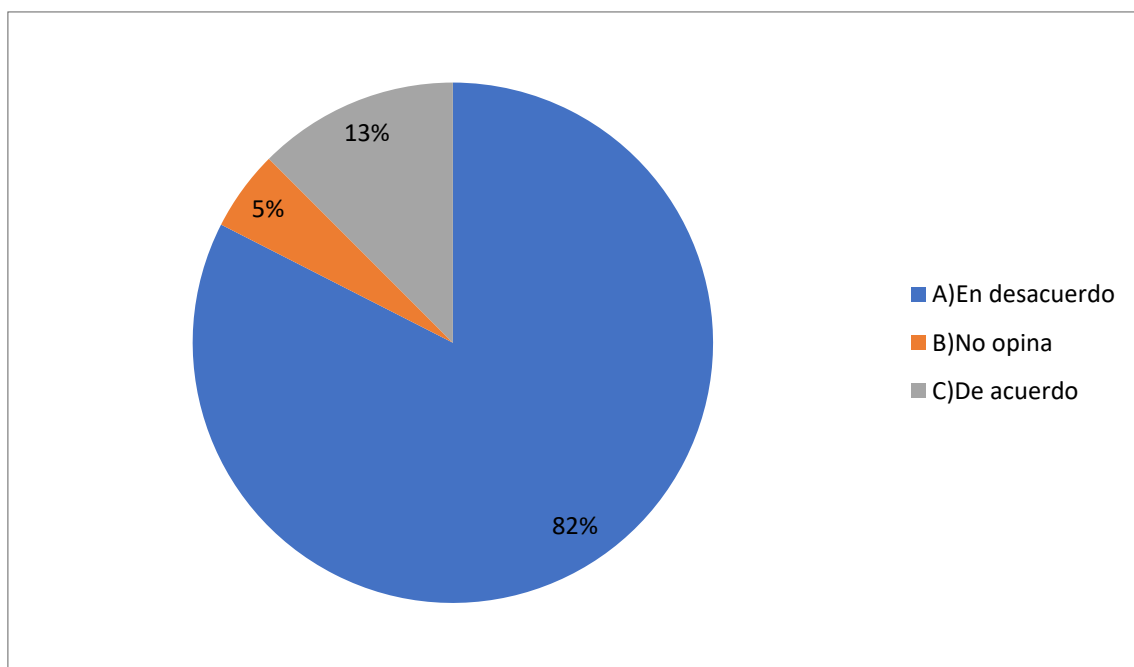
2. ¿Usted tiene conocimiento de alguna norma laboral que regula el derecho de sus vacaciones remuneradas?

Tabla 2: Normas laborales que regulan el derecho de vacaciones remuneradas.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	33	82%
No opina	2	5%
De acuerdo	5	13%
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados bajo la modalidad part time-Chiclayo.

Figura 2: Normas laborales que regulan el derecho de vacaciones remuneradas.



Nota: El 82% de trabajadores mencionan estar en desacuerdo, puesto que no tienen conocimiento de alguna norma laboral que regule el derecho a las vacaciones remuneradas, mientras que el 13% están de acuerdo, manifestando que si conocen normas que regulan este derecho.

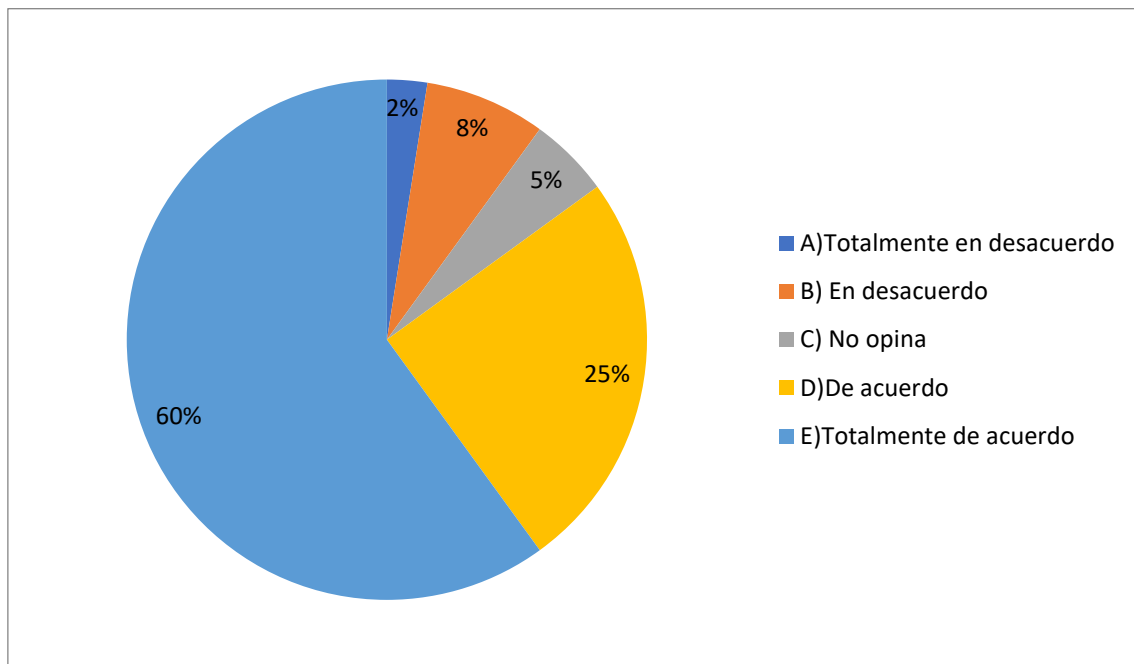
3.¿Considera usted que el motivo por lo cual no solicitan el pago de vacaciones es el temor a ser despedidos?

Tabla 3: No solicitan el pago de sus vacaciones por temor a ser despedidos

ITEMS	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	3	8%
No opina	2	5%
De acuerdo	10	25%
Totalmente de acuerdo	24	60%
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados bajo la modalidad part time-Chiclayo.

Figura 3: No solicitan el pago de sus vacaciones por temor a ser despedidos



Nota: El 60% de trabajadores contratados bajo esta modalidad se encuentran totalmente de acuerdo que no solicitan el pago de sus vacaciones por temor a ser despedidos, asimismo el 25% expresa estar de acuerdo, mientras que el 2% considera estar totalmente en desacuerdo.

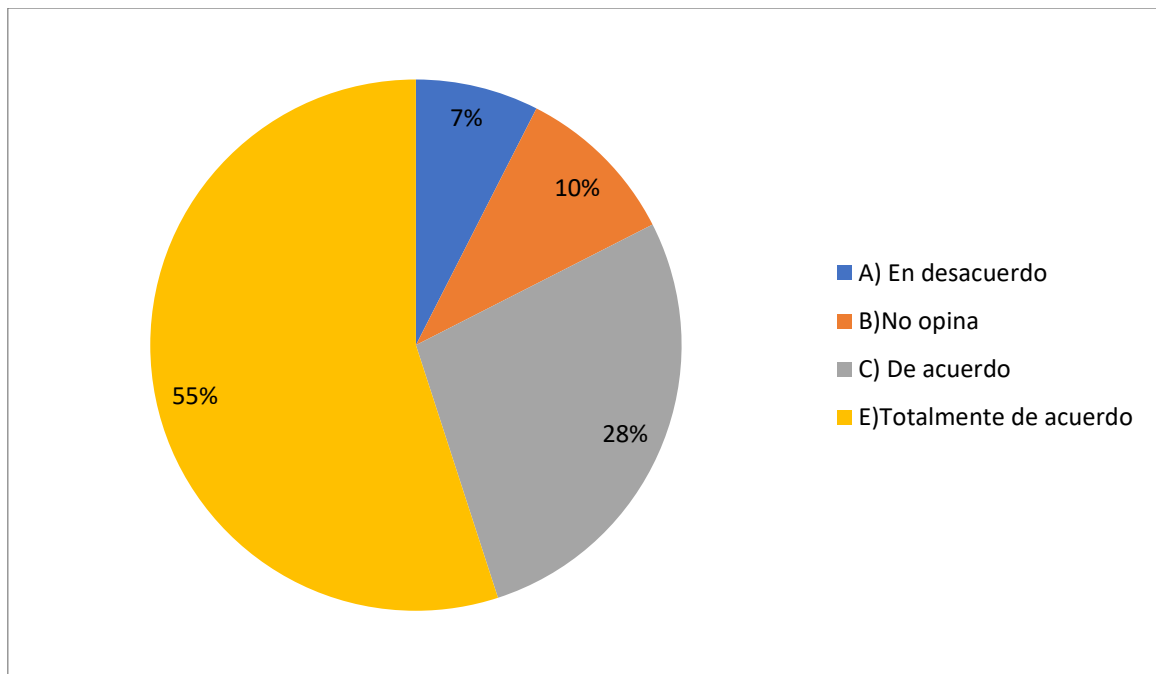
4.¿Considera que existe un gran desamparo legal en los trabajadores contratados bajo la modalidad part time?

Tabla 4: Desamparo legal en los trabajadores contratados bajo la modalidad par time.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	3	7%
No opina	4	10%
De acuerdo	11	28%
Totalmente de acuerdo	22	55%
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados bajo la modalidad part time- Chiclayo.

Figura 4: Desamparo legal en los trabajadores contratados bajo la modalidad part time.



Nota: El 55% de trabajadores encuestados bajo esta modalidad expresan estar totalmente de acuerdo que existe un desamparo legal con los trabajadores que laboran bajo la modalidad par time, asimismo el 7% expresa estar en desacuerdo.

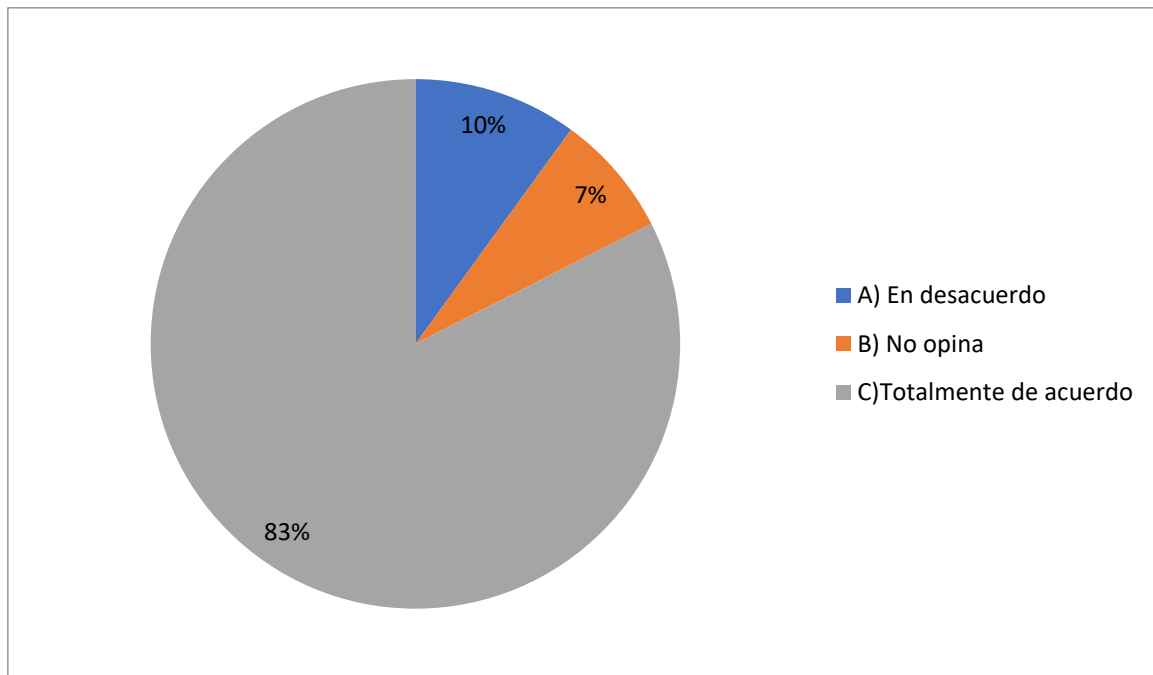
5.¿Usted tiene conocimiento donde demandar para el pago de sus vacaciones ante un despido?

Tabla 5: Conocimiento donde demandar pago de vacaciones ante un despido.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	4	10%
No opina	3	7%
Totalmente de acuerdo	33	83%
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados bajo la modalidad part time- Chiclayo

Figura 5: Conocimiento donde demandar pago de vacaciones ante un despido.



Nota: El 83% de trabajadores encuestados, manifiestan estar totalmente de acuerdo, puesto que si conocen donde demandar el pago de sus vacaciones ante un despido, mientras que el 10% se encuentra en desacuerdo expresando no conocer ante qué entidad demandar.

Encuesta realizada a los abogados laboristas de la región Lambayeque

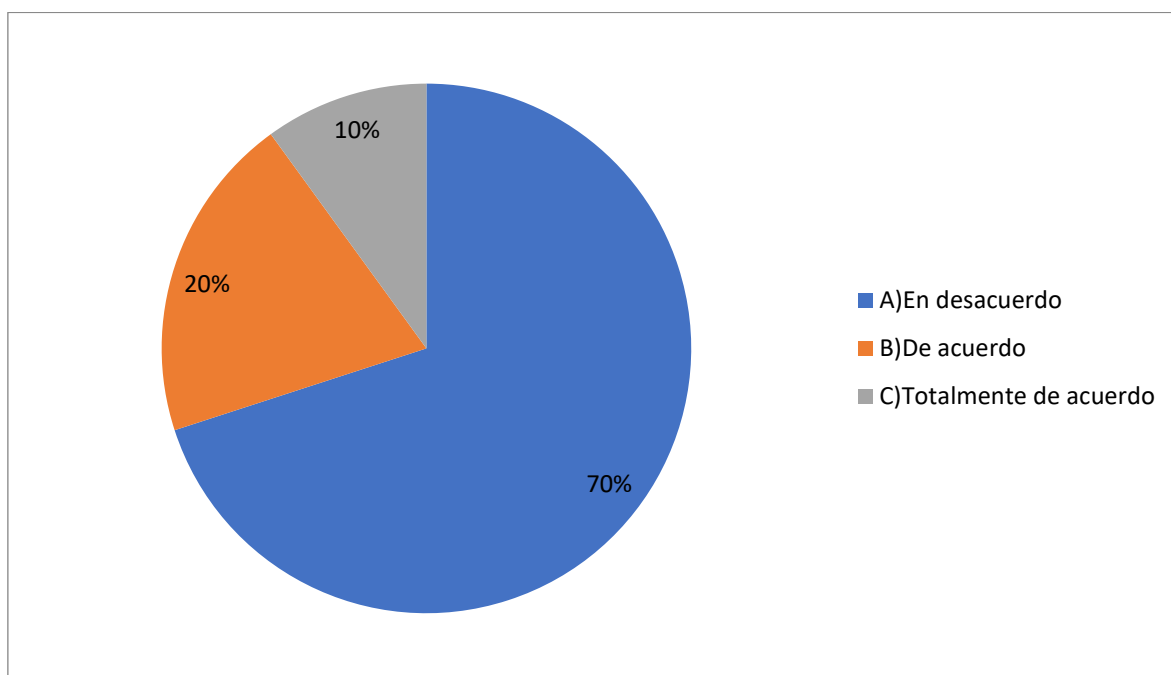
6. ¿Considera usted que existe una adecuada regulación del contrato part time?

Tabla 6: *Existe adecuada regulación del contrato part time*

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	7	70%
De acuerdo	2	20%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Nota: Encuesta aplicada a los abogados especializados en materia laboral

Figura 6: *Existe adecuada regulación del contrato part time*



Nota: El 70% de abogados laboristas encuestados consideran estar en desacuerdo ya que consideran que no existe una regulación correcta para los contratos part time, mientras que el 20% considera estar de acuerdo manifestando que si hay una adecuada regulación.

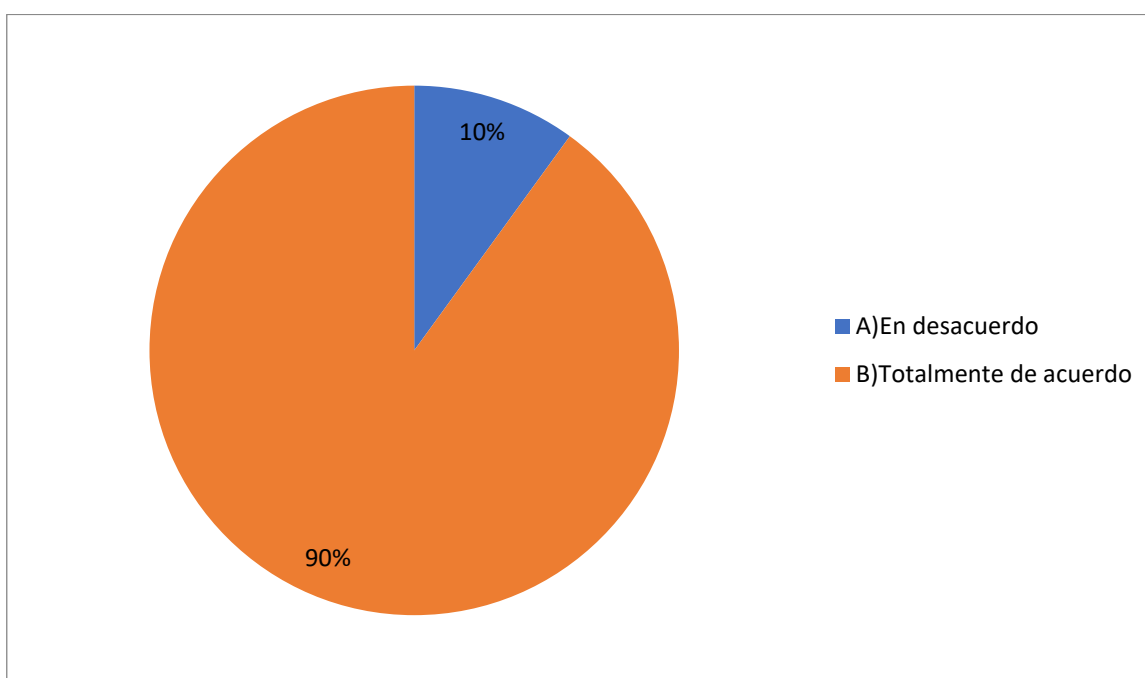
7. ¿Cree usted que el Convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en consideración para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time?

Tabla 7: El convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en consideración para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	1	10%
Totalmente de acuerdo	9	90%
Total	10	100%

Nota: Encuesta aplicada a los abogados especializados en materia laboral

Figura 7: El convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en consideración para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time.



Nota: El 90% de abogados laboristas están totalmente de acuerdo haciendo mención que el convenio de la OIT N°52 debe ser tomado en consideración ya que regula las vacaciones remuneradas de los trabajadores part time, mientras que el 10% manifiesta estar en desacuerdo.

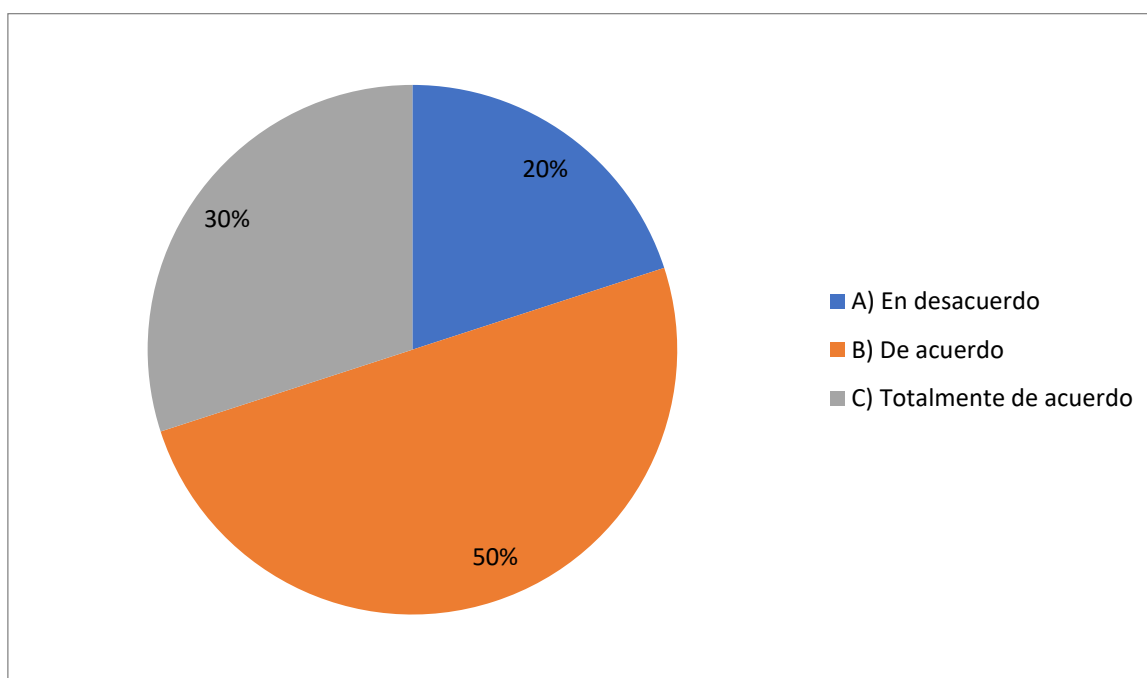
8. ¿Cree usted que las empresas privadas contratan bajo la modalidad par time para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores?

Tabla 8: Las empresas privadas contratan bajo la modalidad par time para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	2	20%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	3	30%
Total	10	100%

Nota: Encuesta aplicada a los abogados especializados en materia laboral.

Figura 8: Las empresas privadas contratan bajo la modalidad par time para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores.



Nota: El 50% de abogados especialistas en materia laboral, se encuentran de acuerdo, que las empresas privadas contratan a trabajadores bajo la modalidad par time para no pagarles sus beneficios sociales incluyendo allí el derecho a vacaciones remuneradas, mientras que el 20% expresa estar en desacuerdo.

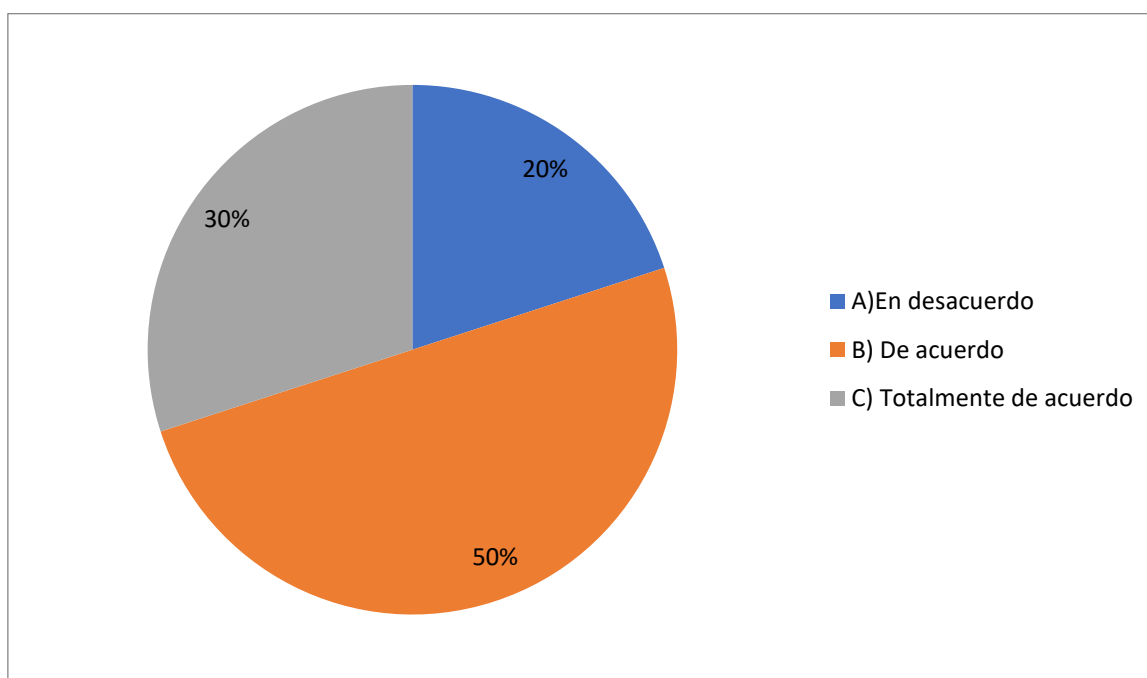
9. ¿Cree usted que muchos trabajadores no solicitan pago de vacaciones a las empresas por miedo a que los despidan?

Tabla 9: Los trabajadores part time no solicitan pago de vacaciones a sus empresas por miedo a que los despidan.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	2	20%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	3	30%
Total	10	100%

Nota: Encuesta aplicada a los abogados especializados en materia laboral.

Figura 9: Los trabajadores part time no solicitan pago de vacaciones a sus empresas por miedo a que los despidan.



Nota: El 50% de abogados especializados en materia laboral expresan estar de acuerdo que los trabajadores contratados bajo la modalidad part time no solicitan el pago de sus beneficios sociales por miedo a ser despedidos, asimismo el 30% expresa estar totalmente de acuerdo, mientras que el 20% está en desacuerdo manifestando que ellos no solicitan el pago de sus vacaciones por desconocimiento.

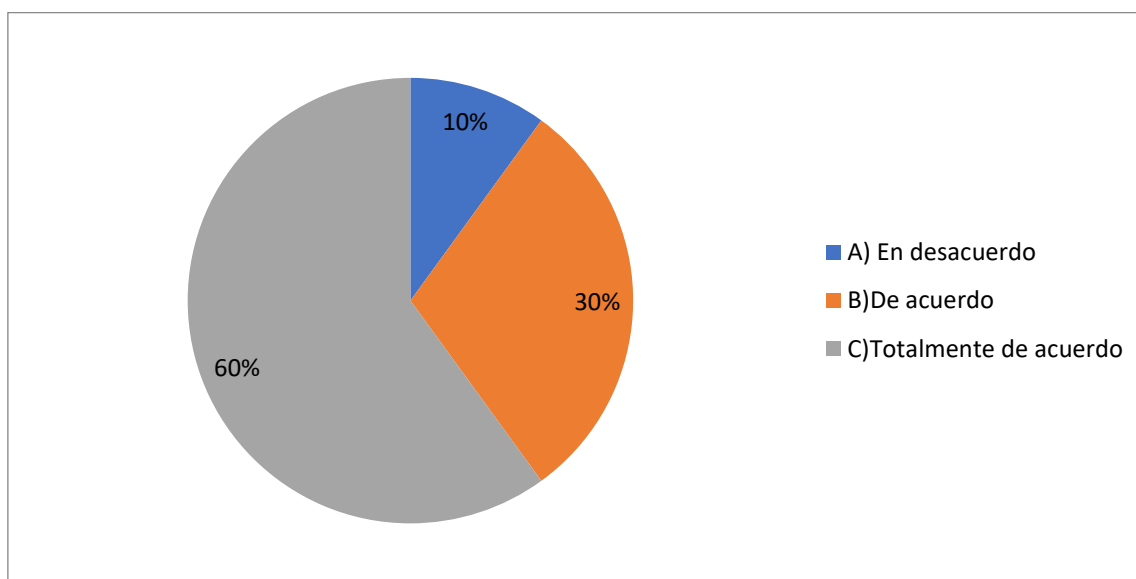
10. Estaría de acuerdo con nuestra propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 10 del decreto legislativo 713.

Tabla 10: Propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 10 del decreto legislativo 713.

ITEMS	Nº	Porcentaje
En desacuerdo	1	10%
De acuerdo	3	30%
Totalmente de acuerdo	6	60%
Total	10	100%

Nota: Encuesta aplicada a los abogados especializados en materia laboral.

Figura 10: Propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 10 del decreto legislativo 713.



Nota: El 60% de abogados laboristas se encuentra totalmente de acuerdo, con esta propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores part time en el artículo 10 del decreto legislativo 713, asimismo el 30% expresa estar de acuerdo, mientras que el 10% menciona en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Dependiendo de la aplicación de la herramienta, la Tabla 1 especifica que el 80% de los trabajadores los encuestados a tiempo parcial se oponen firmemente porque no se benefician de las vacaciones pagadas, mientras que el 5% está de acuerdo en decir que sí se benefician de las vacaciones pagadas. Es importante que los trabajadores empleados a tiempo parcial se beneficien de las vacaciones remuneradas porque este es un derecho consagrado en la Constitución Política del Perú y los convenios colectivos ratificados por Perú anteriormente. Ante el convenio propuesto por Suárez (2018), en su estudio titulado “Adopción de licencia para trabajadores a tiempo parcial”, decidió que los contratos a tiempo parcial respetan los elementos de cualquier contrato de trabajo, lo que significa que incluye servicios, membresías y bonificaciones otorgadas por personas físicas. Asimismo, el artículo 25 de la Constitución peruana de 1993 establece en el segundo párrafo que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual remunerado, además de la necesidad de reconocer las vacaciones pagadas a los empleados, y a trabajar dentro del plazo establecido en la constitución. . La igualdad y el respeto a la dignidad humana son derechos fundamentales en este contexto, y los trabajadores no pueden ser discriminados.

De acuerdo con la aplicación de la herramienta en la Tabla 2, es claro que el 82% de los trabajadores dijo no estar de acuerdo, ya que no conoce ninguna normativa laboral que prevea el derecho a la licencia retribuida, mientras que el 13% está de acuerdo, diga si ellos saben. Las reglas que rigen este derecho. Podemos demostrar que, de hecho, existen una serie de normas que protegen el derecho al tiempo libre remunerado de los trabajadores a tiempo parcial, y esto fue ilustrado por el trabajo de Cárdenas (2016) en su tesis titulada Licencia a tiempo parcial. ¿Dónde determina que Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT sobre Vacaciones Anuales Pagadas, el cual concede a toda persona a la que se aplique el derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos seis días laborables sin discriminación.

Consideramos que estamos ante una controversia reglamentaria puesto que la Ley Nacional no considera a los trabajadores a tiempo parcial el derecho a vacaciones retribuidas.

Prosiguiendo con el análisis de los resultados, podemos ver en la Tabla 4 que el 60% de los empleados encuestados de esta forma dijeron estar totalmente de acuerdo en que los empleados que trabajan de esta forma tienen dificultades legales. Están de acuerdo con su existencia, mientras que el 7% expresó su desaprobación. Encontramos que los derechos de vacaciones pagadas de los empleados a tiempo parcial están legalmente renunciados. En vista de la razón y la naturaleza de las vacaciones, no hay razón para excluir a los empleados a tiempo parcial de disfrutar de los beneficios. El derecho a tomar vacaciones anuales por motivos psicológicos, fisiológicos, sociales, sociales y familiares; si bien el período de trabajo del contrato de trabajo a tiempo parcial es relativamente corto, la obligación laboral se ha cumplido de acuerdo con los términos pactados. Por lo tanto, el descanso adicional es esencial. Así que recuerde que hoy, debido a la reducción de la carga de trabajo y al aumento del costo de vida, muchas personas trabajan a tiempo parcial para diferentes empleadores durante el día. Por tanto, el derecho de renuncia es un resultado razonable de la relación laboral y proporciona un año de servicio.

Continuando con el análisis de los resultados, es necesario investigar el contenido de la Tabla 8, que muestra que el 50% de los abogados laboristas están muy de acuerdo en que las empresas privadas contraten personal a tiempo parcial. Respecto a la licencia retribuida, el 30% de las personas está de acuerdo y el 20% en desacuerdo. Entonces se puede decir que las empresas privadas comprenden los derechos laborales de los empleados a tiempo completo y parcial, pero a pesar de esto, podemos notar que muchas empresas prefieren contratar empleados de cierta forma porque lamentablemente, existen muchos derechos laborales como vacaciones pagadas, cito a Nureña (2019) en su artículo titulado “El derecho a la licencia retribuida para los trabajadores a tiempo parcial en la legislación laboral”, explicó, explicando que las empresas privadas deben reconocer todos sus

derechos laborales para los nombramientos a tiempo parcial, ya que es un derecho reconocido por los estándares internacionales. La Constitución del Perú y los convenios colectivos en los que el Perú ratificó sus obligaciones.

En conclusión, analizando los resultados, investigaremos lo dispuesto en el Anexo 10, que indica que el 60% de los abogados laborales están totalmente de acuerdo con esta propuesta de incorporar el reconocimiento de la licencia. Empleo remunerado para trabajadores a tiempo parcial en el artículo 10 del Decreto Legislativo Además, el 30% expresó su aprobación y el 20% se opuso. Por lo que se puede determinar que no existe una regulación detallada sobre el pago de vacaciones en el Decreto No. 713, y por eso hay mucho déficit legal, porque la regulación es muy deficiente, por lo que se propuso como propuesta legislativa que establece un reglamento que se explica más, insistió en lo dicho a Suárez (2018) en su tesis titulada “Reconocimiento de vacaciones para los empleados a tiempo parcial”, donde explicó que el reconocimiento de la licencia retribuida a los trabajadores, es un derecho consagrado en la Constitución y los tratados. A nivel internacional, debería ser obligatorio, aunque el Decreto Legislativo 713, la Ley de Descanso, establece que los trabajadores que laboren en forma privada tienen derecho a tomar licencia mientras estén de licencia.

3.3. Aporte practico

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 RESPECTO A QUE SE DEBEN RECONOCER LAS VACACIONES REMUNERADAS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS BAJO LA MODALIDAD.

La estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán Ytala Norbeli Santacruz García, en ejercicio de la iniciativa legislativa otorgada por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 y el artículo 76 del Reglamento del Parlamento de la República, presento la siguiente propuesta legislativa;

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 RESPECTO A QUE SE DEBEN RECONOCER LAS VACACIONES REMUNERADAS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS BAJO LA MODALIDAD

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente Ley tiene por propósito modificar el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 y reconocer el periodo vacacional remunerado de los trabajadores contratados bajo la modalidad part time, basándose en los siguientes términos:

Artículo 2. Modifíquese el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, que regula las vacaciones anuales, el mismo que se establecerá de siguiente forma:

CAPITULO III

DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a descanso vacacional remunerado por cada año completo de labores. Dicho derecho está limitado, al consumación del récord que se establece a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores part time cuya jornada común máxima es de 24 horas a la semana, haber consumado labor efectiva por lo menos doscientos diez días (5 días a la semana) a doscientos sesenta días (6 días a la semana) en dicho período, tienen derecho a 15 días de descanso vacacional remunerado.
- b) Los trabajadores también tienen derecho a una licencia pagada si el plan de trabajo solo se realiza durante cuatro o tres días a la semana, o si la Oficina Administrativa de Trabajo autoriza el paro temporal del trabajo, siempre que no tengan más de diez ausencias injustificadas durante este período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Un contrato a tiempo parcial es una forma de relación laboral que beneficia tanto a los empleadores como a los trabajadores; de hecho, los empleadores se benefician de los trabajadores cuyas horas de trabajo son más cortas de lo normal y, por razones personales o familiares, casi no hay tiempo para contratar. en trabajo subordinado o la elección personal son dos o más Trabajadores con múltiples empleadores.

Es importante expresar que el artículo 4 del Decreto Legislativo 728 aprobado por el Decreto Supremo N°. 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece lo siguiente: Pueden suscribir contrato escrito a tiempo parcial sin restricción alguna.

Por otro lado, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR establece: Los trabajadores que se encuentran parcialmente laborando tienen derecho a prestaciones laborales, siempre que cumplan con los requisitos de cuatro (4) labores por día.

En el caso de los feriados prescritos, el artículo 12 a) del Decreto núm. 713 estipula literalmente: Con respecto a los registros de feriados, al menos cuatro horas de los días hábiles ordinarios se consideran días válidos, por lo que si los trabajadores prestan servicios en menos de ese tiempo en el día, no se considerarán como días válidos, por lo que no serán válidos.

Los contratos a tiempo parcial suelen ser definidos como la prestación de servicios de forma regular o permanente, pero su dedicación es mucho menor que una jornada laboral ordinaria.(Toyama, 2008)

El Convenio de la OIT N° 52 generalmente reconoce los derechos de los trabajadores a las vacaciones pagadas y establece que la concesión de trabajadores a tiempo parcial beneficiará a los trabajadores.

El Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo estipula que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a “prestaciones laborales”, siempre que consideren que deben cumplir con la jornada laboral de 4 horas.

Se puede observar por ende que la normativa existente es algo vaga sobre este tema, por lo que en 2018 el MTPE emitió un informe (Informe N°. 136-2018) mediante el cual se aclararon las dudas sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Por lo tanto, Si un trabajador trabaja 12 horas al día, 8 horas otro día y luego descansa una semana, entonces solo puede trabajar 20 horas a la semana. Por tanto, si el número se divide entre 5 o 6, el trabajador seguirá siendo considerado un trabajador a tiempo parcial porque su tiempo medio de trabajo diario no supera las 4 horas.

Por tanto, si un trabajador trabaja un máximo de 20 horas semanales en una empresa que trabaja de lunes a viernes, se le considera un trabajador a tiempo parcial. De igual forma, si trabajas las 24 horas de la semana en una empresa que cambia de lunes a sábado, también se te considerará empleado a tiempo parcial.

De igual forma, hay que tener en cuenta que a nivel internacional, no supone ninguna diferencia para los trabajadores a tiempo parcial, que gozan de los mismos beneficios que los habituales.

El artículo 40bisb de la Ley del Trabajo chilena estipula lo siguiente: “Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos estipulados en esta ley para los trabajadores a tiempo completo”. Vemos que la legislación chilena otorga los beneficios de la licencia retribuida sin distinguir a los trabajadores que laboran a diario.

Asimismo, la Ley de Trabajadores española establece que “los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo cuando sean acordes a su naturaleza. Estos derechos serán reconocidos de forma proporcional en las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos.

La modificación de la normativa tiene por objeto reconocer que los trabajadores a tiempo parcial gozan de derechos iguales, protegidos y no discriminatorios en la jornada laboral, porque estos derechos no se otorgan por jornada laboral, sino que son inherentes a todos los trabajadores.

ANALISIS COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley no incurrirá en ningún costo para el estado, ni proporcionará revisiones presupuestarias de las entidades estatales.

En este sentido, solo se trata de determinar si es necesario recolectar las huellas dactilares de la persona intervenida para una identificación integral, porque estas son las características únicas del ser humano.

EFFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La Propuesta Legislativa regula un empleo meritorio y sin distinción de los trabajadores full time, por ende los trabajadores a tiempo part time que laboren 4 horas diarias o máximo 24 horas semanales, disfrutaran de 15 días de vacaciones retribuidas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la encuesta actual, se determinó que el reconocimiento de vacaciones pagadas para los empleados a tiempo parcial respeta lo estipulado en la constitución política y los tratados del Perú. Derecho internacional, a pesar de la vigencia del Decreto Legislativo No. 713. Regulación de vacaciones pagadas para contratos a tiempo parcial, no se regula implícitamente, por ejemplo, existe el Decreto Legislativo 728. Derechos e intereses sociales claros de los trabajadores a tiempo completo. Se concluye que el convenio colectivo de la OIT N° establece el derecho de las vacaciones remuneradas para los que laboren bajo la modalidad part time, siendo por ende una norma Internacional y respetando la jerarquía debería considerarse mencionado derecho.

Es perfectamente legítimo otorgar licencia a los trabajadores a tiempo parcial, ya que existen muchas normas que regulan el derecho a la licencia remunerada, pero lamentablemente existen lagunas legales en el decreto, el Decreto No. 713.

Asimismo, se concluyó que el artículo 10 del Decreto Legislativo No. 713 debe ser modificado, ya que existe un vacío legal significativo donde no se reconoce explícitamente la licencia retribuida de los empleados. En términos de tiempo, estas disposiciones también entran en conflicto con las protecciones del Código Laboral, que restringe el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a una licencia remunerada.

4.2. Recomendaciones

Por lo tanto, en comparación con la primera conclusión, es recomendable familiarizarse con las vacaciones pagadas para los trabajadores a tiempo parcial, lo que permitirá una mejor protección para quienes trabajan hasta 24 horas a la semana.

Se recomienda proteger el derecho a la licencia retribuida de los trabajadores a tiempo parcial, en el Decreto Legislativo N° 713 sobre la Ley de Licencia Retribuida, a fin de evitar vulnerar sus derechos consagrados en el Código del Trabajo, convenio 52 de la Organización Internacional del

Trabajo, por el cual esta norma establece el derecho a vacaciones pagadas para los trabajadores a tiempo parcial.

Es aconsejable analizar detenidamente las normas que protegen la licencia retribuida para los trabajadores a tiempo parcial, porque esta disposición no es muy clara y muchas demandas alegan que no hay fundamento.

Debería modificarse el artículo 10 del Decreto 713 sobre la legislación sobre la licencia retribuida para los trabajadores a tiempo parcial con actividades especiales, que limita el derecho a la licencia retribuida a quienes laboran al menos 4 horas al día y como máximo las 24 horas semana.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anacleto, V. (2012) Manual de derecho del trabajo. Lima, Perú: Editorial Grijley
- .Avalos, O. (2019). Los trabajadores que prestan servicios en jornada de tiempo parcial, ¿tienen derecho a vacaciones? Recuperado de <https://laley.pe/art/7368/los-trabajadores-que-prestan-servicios-en-jornada-de-tiempo-parcial-tienen-derecho-a-vacaciones>
- Beltrán, I. (2016). Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial y en especial, en situación de variación sobrevenida de la jornada de trabajo (tesis de pregrado). Universitat Oberta de Catalunya, España.
- Campos, T. (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Cárdenas, R. El derecho de vacaciones pagadas a los trabajadores a tiempo parcial en la legislación internacional y nacional). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Castillo, A. (2013). El contrato a tiempo parcial y su contradicción jurídica en nuestra legislación laboral Ecuatoriana propuesta de reforma (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Castro, S. (2018). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación? (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Gayoso, G. (2018). La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales (Tesis de Postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Gallarreta, O. (2019). La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Gómez, J. (2020). Vacaciones en un contrato a tiempo parcial. Recuperado de <https://www.cerem.es/blog/computo-vacaciones-en-contratos-de-fin-de-semana>

- Gonzales, R. (2016). El contrato de trabajo y sus modalidades. Lima, Perú: Editorial Gaceta jurídica
- La fuente, V. (2016). El trabajo a tiempo parcial en España: evolución reciente y situación actual (Tesis de pregrado). Universidad de León, Madrid, España.
- Nieves, M. (2016). ¿Utopía? Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Pasco, C. (2003). Contratos de trabajo de jornada atípica. Atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa. México: Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Quispe, L. (2017). La Jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho laboral Peruano. Recuperado de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Rivas, B. (2014). El trabajo a tiempo parcial en Guatemala (Tesis de pregrado). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Guatemala.
- Saavedra, M. (2014). Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana (artículo de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Santori, I (2013). Derechos de los empleados a tiempo parcial: Un estudio comparativo de Puerto Rico, Estados Unidos, Chile, España e Inglaterra (Tesis de pregrado). Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico.
- Serrano, R. (2019). Satisfacción laboral en los colaboradores full time y part time de Falabella Chimbote – 2019. (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Suarez, Q. (2018). El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Chiclayo.
- Toyama, J. (2008). Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima, Perú: Jurista Editores.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Decreto Legislativo N° 713</p>	<p>¿Cuáles son los fundamentos jurídicos y normativos para reconocer el derecho al periodo vacacional remunerado de los trabajadores contratados bajo la modalidad part time en el decreto legislativo 713?</p>	<p>Si se reconoce el periodo vacacional remunerado de los trabajadores contratados bajo la modalidad part time en el decreto legislativo 713, no se vulneraría el derecho a la igualdad ante la ley regulada en las normas internacionales y nacionales.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Reconocer el periodo vacacional en el decreto legislativo 713 de los trabajadores contratados bajo la modalidad par time.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Estudiar los convenios internacionales de trabajo como precedentes vinculantes al derecho de descanso vacacional en el Perú.</p>
<p>DEPENDIENTE:</p>			<p>2. Justificar las razones para regular legalmente el periodo vacaciones de los trabajadores</p>

Reconocimiento del periodo vacacional de los trabajadores part time			contratados bajo la contratación part time. 5. Incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 12 del decreto legislativo 713.
---	--	--	---

2. Jurisprudencia

EXP. N.º 03355-2010-PA/TC
AREQUIPA
RAFAEL AUGUSTO
POSTIGO SALAZAR

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes octubre de 2011, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Vergara Gotelli y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli, que se adjunta

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Rafael Augusto Postigo Salazar contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 382, su fecha 9 de julio de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de marzo de 2009, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Católica de Santa María, solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo como docente en la asignatura de Farmacología Médica en la Facultad de Ciencias Farmacéuticas, Bioquímicas y Biotecnológicas, para el Programa Profesional de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María. Asimismo, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de los costos. Manifiesta que ha laborado para la entidad demandada, habiendo suscrito contratos de locación de servicios y contrato de trabajos a tiempo parcial, pero que, en realidad, su relación con la emplazada es fija y permanente.

La Universidad emplazada propone las excepciones de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, expresando que el demandante no ha sido despedido, sino que prestó sus servicios por contratos temporales y en mérito a un concurso que se convocó exclusivamente por un semestre académico, el mismo que culminó el 15 de diciembre de 2008.

El Octavo Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 4 de junio de 2009, declara infundadas las excepciones propuestas; y con fecha 16 de junio de 2009, declara infundada la demanda, por considerar que no se ha probado la

existencia de una relación laboral indeterminada entre las partes, por cuanto el demandante tenía un contrato por tiempo parcial solo hasta el 15 de diciembre de 2008.

La Sala revisora, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que para acreditar la desnaturalización de los contratos deben actuarse medios probatorios necesarios en la vía judicial ordinaria.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto el recurrente; y que, por consiguiente, se ordene su reposición en su puesto de trabajo, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir.

Procedencia de la demanda de amparo

2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada establecidos en los fundamentos 7 a 20 del precedente sentado en la STC N.º 0206-2005-PA/TC, en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

Análisis de la controversia

3. La presente controversia se centra en determinar si los contratos de trabajo a tiempo parcial que suscribió el demandante fueron desnaturalizados, y se convirtieron en contratos de trabajo a plazo indeterminado, pues de ser así, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
4. Previamente debe precisarse que de las instrumentales que obran en autos se desprende que el demandante prestó sus servicios por periodos interrumpidos; desde el 19 de abril hasta el 31 de julio de 2004, desde el 15 de abril hasta el 22 de julio de 2005 y desde el 13 de marzo hasta el 22 de julio de 2006, mediante contratos de locación de servicios (f. 8 a 11); desde el 21 de agosto hasta el 30 de diciembre de 2006, desde el 12 de marzo hasta el 31 de julio de 2007, desde el 20 de agosto hasta el 31 de diciembre de 2007, desde el 10 de marzo hasta el 12 de julio de 2008 y desde el 11 de agosto hasta el 15 de diciembre de 2008, a través de contratos de trabajo a tiempo parcial (f. 12, 13, 14, 34 y 35); por lo tanto, se tendrá en cuenta para dilucidar la controversia el período laborado por el recurrente, que va desde el 11 de agosto hasta el 15 de diciembre de 2008, conforme consta en autos a fojas 32.

5. Para resolver la supuesta desnaturalización, debe recordarse que los contratos de trabajo a tiempo parcial implican una duración de trabajo inferior a la jornada laboral ordinaria. Así, el artículo 12 del Decreto Supremo 001-96-TR establece que: “Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, **según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias**” (énfasis agregado).
6. De la definición legislativa del contrato de trabajo a tiempo parcial, puede inferirse que el elemento que lo configura o delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Asimismo, debe precisarse que esta modalidad contractual, para que sea válida, debe cumplir los requisitos formales previstos en el artículo 13.º del Decreto Supremo 001-96-TR y en el artículo 4.º del Decreto Supremo 003-97-TR.
7. En el presente caso, de la Resolución N.º 3786-CU-2008 (f. 32) se desprende que se aprobó la contratación del recurrente como “Jefe de Práctica a tiempo parcial para la Facultad de Ciencias Farmacéuticas, Bioquímicas y Biotecnológicas”, por 16 horas semanales efectivas totales de servicios; es decir, que la jornada diaria resulta inferior a 4 horas; que no obstante, el demandante señala en su escrito de demanda que su jornada de trabajo era de más de 4 horas diarias. Sobre el particular, debe destacarse que en autos no obra prueba alguna que acredite fehacientemente tal hecho.
8. Asimismo, debe precisarse que en autos, a fojas 370 y siguientes, obra la negativa del demandante de suscribir el contrato de trabajo a tiempo parcial por el periodo del 11 de agosto al 15 de diciembre de 2008, aduciendo que su contrato es a plazo indeterminado, pese a los requerimientos efectuados por la emplazada (f. 28 y 371). Sin embargo, el reconocimiento de su condición de docente a plazo indeterminado fue materia de cuestionamiento, tal como se corrobora de la RTC N° 1022-2010-PA/TC. Este hecho corrobora la negativa del demandante a firmar su último contrato de trabajo a tiempo parcial, pues él consideraba que debía ser a plazo indeterminado.
9. En consecuencia, el último contrato de trabajo a tiempo parcial no se ha desnaturalizado. Por tanto, habiéndose demostrado que la extinción de la relación contractual se debió a la culminación del plazo estipulado en su último contrato

de trabajo a tiempo parcial, no se ha vulnerado derecho constitucional alguno, por lo que la demanda debe ser desestimada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo porque no se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**BEAUMONT CALLIRGOS
VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN**

EXP. N.º 03355-2010-PA/TC
AREQUIPA
RAFAEL AUGUSTO
POSTIGO SALAZAR

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto por las consideraciones siguientes:

1. En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Católica de Santa María, con la finalidad de que se disponga su reposición en el cargo que venía desempeñando, esto es en el cargo de docente en la asignatura de Farmacología Médica en la Facultad de Ciencias Farmacéuticas, Bioquímicas y Biotecnológicas, para el Programa Profesional de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María. Asimismo solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de los costos.

Manifiesta que ha laborado para la entidad demandada, habiendo suscrito contratos de locación de servicios y contratos de trabajo a tiempo parcial, pero que en la realidad su relación con la emplazada es fija y permanente, razón por lo que la entidad emplazada solo podía despedirla por causa justa.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03355-2010-AA.html>

5/6

2. En el caso de autos habiendo sido llamado para intervenir en la causa por la inhibición del Dr. Urviola Hani, encuentro que la recurrente suscribió contratos a plazo determinado, sujeto a dos modalidades, uno de ellas por locación de servicios y otra por contratos a tiempo parcial.
3. Efectivamente observo que el último contrato suscrito por el recurrente fue a tiempo parcial, razón por lo que en la ponencia puesta a mi vista se realiza el análisis a efecto de verificar si en realidad el periodo establecido por ley para este tipo de contrato (un promedio no menor a 4 horas diarias) ha sido excedido o no. Es así que revisados los autos encuentro que tal promedio no fue excedido, y que pese a que el recurrente expresa lo contrario no ha adjuntado documentación que acredite tal afirmación. Por ello concuerdo con la ponencia que desestima la demanda por infundada.

Por lo expuesto corresponde declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Sr.

VERGARA GOTELLI



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

EXPEDIENTE : 02656-2019-0-1801-JP-LA-03
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : MORAN MIGUEL HAROLD CRISTIAN
ESPECIALISTA : ALARCON TIRADO, CLAUDIA CATHERYNE
DEMANDADO : CINEPLEX SA,
DEMANDANTE : REYES EGOAVIL, CINTHIA JULISSA

SENTENCIA N° 751-2019- 3JPLL

RESOLUCIÓN N° CUATRO
Lima, veintisiete de diciembre
Del año dos mil diecinueve.-

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda corriente de folios 2 a 12 CINTHIA JULISSA REYES EGOAVIL interpone demanda sobre PAGO REINTEGRO DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES contra CINEPLEX SA.

I. PARTE EXPOSITIVA

1. Petitorio.- La demandante solicita el pago de los conceptos por Reintegro de remuneraciones del 16 de marzo 2015 al 15 de noviembre de 2015; reintegro de Compensación por Tiempo de Servicio, reintegro de Vacaciones Truncas, y reintegro de Gratificaciones del periodo 16 de marzo de 2015 al 15 de noviembre de 2015 por la suma de S/ 6,832.29, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

2. Fundamentos de la Demanda.- La recurrente señala que ingreso a laborar para la demandada el 16 de marzo de 2015 al 15 de noviembre de 2015, en el cargo de Auxiliar de servicios, percibiendo como remuneración de S/ 375.00 Soles. Señala que el vínculo laboral que mantuvo con la entidad demandada se sustentó en la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial, y es en virtud de ello que la Cláusula Cuarta del contrato suscrito con la demandada señala lo siguiente: "EL TRABAJADOR prestará sus servicios en jornada o tiempo parcial dentro de la jornada laboral de 6 días; debiendo desarrollar sus labores en los turnos y días que oportunamente le informe EL EMPLEADOR, pero que en ningún caso el promedio de las horas trabajadas en la semana laboral serán igual o mayor a cuatro (4) horas diarias". Sin embargo, de la revisión de mis boletas de pago las mismas que adjunto como medios probatorios, se puede observar que en realidad mi jornada de trabajo superaba el promedio de las cuatro (4) horas diarias durante todo mi record laboral. Que conforme se observa de mi boleta de pago, realice un total de ciento veinte (120) horas, lo que arroja un promedio de cuatro (4) horas diarias de trabajo, por lo cual me correspondía gozar de todos los beneficios sociales de cualquier trabajador con una jornada ordinaria.

3. Formato de instrumento de recolección de dato.



CUESTIONARIO APLICADO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART TIME. CHICLAYO.

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	T	D	N	A	T
	D		O	A	A
1. ¿Considera usted que existe una adecuada regulación del contrato part time?					
2. ¿Cree usted que el Convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en consideración para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time?					
3. ¿Cree usted que las empresas privadas contratan bajo la modalidad par time para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores?					
4. ¿Cree usted que muchos trabajadores no solicitan pago de vacaciones a las empresas por miedo a que los despidan?					
5. Estaría de acuerdo con nuestra propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 10 del decreto legislativo 713.					



CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD PAR TIME

LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART TIME. CHICLAYO.

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia laboral.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. ¿Usted goza del derecho de vacaciones remuneradas?					
2. ¿Usted tiene conocimiento de la Ley N°713 que establece el derecho a vacaciones?					
3. ¿Considera usted que debería haber una supervisión constante por parte de la Sunafil en los trabajos que realizados los trabajadores contratados bajo la modalidad part time?					
4. ¿Considera usted que existe un gran desamparo legal en los trabajadores contratados bajo la modalidad par time?					
5. ¿Estaría de acuerdo usted con nuestra propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado para los trabajadores part time.					

4. Anexo: Ficha de validación de instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL Y CIVIL
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRANTE
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 AÑOS
	CARGO	LITIGANTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART TIME. CHICLAYO"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	YTALA NORBELI SANTACRUZ GARCIA
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	Validar el instrumento referido a "LA VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART TIME. CHICLAYO" GENERAL: Reconocer el periodo vacacional en el decreto legislativo 713 de los trabajadores contratados bajo la modalidad par time.	

	<p>ESPECIFICOS</p> <p>a) Estudiar los convenios internacionales de trabajo como precedentes vinculantes al derecho de descanso vacacional en el Perú.</p> <p>b) Analizar los alcances normatividad del contrato part time en la legislación Peruana.</p> <p>c) Justificar las razones para regular legalmente el periodo vacaciones de los trabajadores contratados bajo la contratación part time.</p> <p>d) Demostrar que existe una exclusión del beneficio social vacacional en los trabajadores contratados part time contraria al derecho supranacional de igualdad ante la ley.</p> <p>e) Incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 12 del decreto legislativo 713.</p>
--	--

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿Considera usted que existe una adecuada regulación del contrato part time?	A (X) D ()

	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	SUGERENCIAS:
02	¿Cree usted que el Convenio de la OIT N° 52 debe tomarse en consideración para regular las vacaciones remuneradas al trabajador part time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Cree usted que el contrato part time vulnera el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, en la medida que se precisa que estos derechos son irrenunciables? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Considera usted que la Sunafil debería supervisar de manera seguida a las empresas contrataten bajo la modalidad part time? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Cree usted que existe un alto índice de trabajadores contratados bajo la modalidad part time? 1- Totalmente en desacuerdo	A (X) D ()

	2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	SUGERENCIAS:
06	¿Cree usted que las empresas privadas contratan bajo la modalidad par time para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿Considera usted que los empleadores vulneran sus derechos laborales aprovechándose de su necesidad de trabajo? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Cree usted que muchos trabajadores no solicitan pago de vacaciones a sus empresas por miedo a que los despidan? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Cree usted que se precariza el contrato part time al no otorgar el derecho de las vacaciones remuneradas? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
10	<p>¿Estaría de acuerdo usted con nuestra propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado de los trabajadores par time en el artículo 12 del decreto legislativo 713?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Conoce usted los derechos y beneficios establecidos para los trabajadores contratados bajo la modalidad part time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Usted goza del derecho de vacaciones remuneradas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Usted tiene conocimiento de la Ley N°713 que establece el derecho a vacaciones?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

14	<p>¿Considera usted que debería haber una supervisión constante por parte de la Sunafil en los trabajados que realizados los trabajadores contratados bajo la modalidad part time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Cree usted que el monto percibido por el trabajo que realizan es el adecuado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
16	<p>¿Considera usted que el motivo por lo cual no solicitan el pago de vacaciones es el temor a ser despedidos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
17	<p>¿Considera usted que la Sunafil debería brindar multas excesivas para las empresas que no brinden el beneficio de vacaciones a sus trabajadores contratados bajo la modalidad par time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

18	<p>¿Considera usted que existe un gran desamparo legal en los trabajadores contratados bajo la modalidad par time?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Usted tiene conocimiento donde demandar para el pago de sus vacaciones remuneradas ante un despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
20	<p>¿Estaría de acuerdo usted con nuestra propuesta de incorporar el reconocimiento vacacional remunerado para los trabajadores part time.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>A(X) D()</p>
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p><u>LAS PREGUNTAS TIENEN UNA BUENA RELACION CON SUS OBJETIVOS Y PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.</u></p>	

8. OBSERVACIONES:



ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE
ABOGADO EXPERTO EN MATERIA LABORAL

5. Solicitud dirigida a KFC

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis.

Ing. Janice Patricia Cisneros Barba


Supervisora- KFC – C.C REAL PLAZA

Yo, Ytala Norbeli Santa Cruz Garcia, estudiante del XI ciclo de la carrera de profesional de derecho de la Universidad Señor de Sipan, con código 2101816242, domiciliado en calle Cacique Cinto N°215, teléfono 978258 530, ante usted con el debido respeto me presento y digo:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo solicitarle el permiso correspondiente para la aplicación de cuestionario a los trabajadores contratados bajo la modalidad par time en la empresa KFC, con la finalidad de lograr el recojo de datos para mi tesis “La Vulneración del Derecho a la Igualdad ante la Ley por Falta de Reconocimiento del Periodo Vacacional en los Trabajadores PART TIME Chiclayo”.

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Chiclayo 23 de junio del 2021



Ytala Norbeli Santa Cruz Garcia

DNI N° 44288112