



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**Modificar el Artículo 10 del D.L. N° 713 y su  
Reglamento para Establecer el Periodo  
Vacacional en Trabajadores Part Time**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor**

Bach. Mata Vilchez Ever Rolando  
<https://orcid.org/0009-0001-2223-8103>

**Asesora**

Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth  
<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>

**Línea de Investigación**

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de Investigación  
Derecho Público y derecho Privado**

**Pimentel – Chiclayo  
2024**



### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Mata Vilchez Ever Rolando Bachiller del programa de estudios de la Escuela Profesional de Derecho - Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C., declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

#### **Modificar el Artículo 10 del D.L. N° 713 y su Reglamento para Establecer el Periodo Vacacional en Trabajadores Part Time**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

MATA VILCHEZ EVER ROLANDO	DNI: 45362733	
---------------------------	---------------	---

Pimentel, 28 de junio del 2024.

## REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Modificar el Artículo 10 del D.L. N° 713 y su Reglamento para Establecer el Periodo Vacacional en Tr**

AUTOR

**Ever Rolando Mata Vilchez**

RECuento DE PALABRAS

**14023 Words**

RECuento DE CARACTERES

**72274 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**67 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 29, 2024 2:56 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 29, 2024 2:58 PM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME**

**Aprobación del jurado**

---

**DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON**  
Presidente del Jurado de Tesis

---

**MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT**  
Secretaria del Jurado de Tesis

---

**MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH**  
Vocal del Jurado de Tesis

## **MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME**

### **Resumen**

El propósito de esta investigación es proponer la modificación del artículo 10 del D.L. N° 713 y su reglamento, ello con el objeto de establecer el periodo vacacional de los trabajadores sujetos al régimen part time. Para lograr el mencionado objetivo se analizó la legislación en materia laboral, se han efectuado encuestas a especialistas en la materia y se revisó estudios previos, tanto en el ámbito internacional y nacional. Los resultados obtenidos evidencian la urgente necesidad de que se efectúe la modificación del artículo 10 del D.L. N° 713 y su reglamento, a fin de que se establezca el periodo vacacional de los trabajadores sujetos al régimen part time.

Como conclusiones, se destaca que el derecho a disfrutar de unas vacaciones dignas se halla plenamente reconocido por la OIT N° 52 y respaldado además por la Constitución Política del Perú. Por consiguiente, el beneficio del periodo vacacional no corresponde como exclusividad únicamente a los trabajadores del régimen ordinario, sino que esto es un derecho que corresponde a todo trabajador y sin distinción alguna, por lo que mal se hace al restringir dicho beneficio sociolaboral a los trabajadores del régimen part time. Por tal motivo, se ha creído conveniente proponer la modificación del artículo 10 del D.L. N° 713 y su reglamento, a fin de garantizar o salvaguardar una debida protección a los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen part time.

**Palabras Clave:** trabajadores part time, periodo vacacional, OIT N° 52, Constitución Política, Decreto Legislativo N° 713.

## **Abstract**

The purpose of this research is to propose the modification of article 10 of the D.L. No. 713 and its regulations, with the aim of establishing the vacation period for workers subject to the part-time regime. To achieve the aforementioned objective, labor legislation was analyzed, surveys were carried out with specialists in the field and previous studies were reviewed, both internationally and nationally. The results obtained show the urgent need to modify article 10 of the D.L. No. 713 and its regulations, in order to establish the vacation period for workers subject to the part-time regime.

As conclusions, it is highlighted that the right to enjoy a decent vacation is fully recognized by ILO No. 52 and also supported by the Political Constitution of Peru. Consequently, the benefit of the vacation period does not correspond exclusively to workers in the ordinary regime, but this is a right that corresponds to every worker and without any distinction, which is why it is wrong to restrict said socio-labor benefit to workers of the part-time regime. For this reason, it has been deemed appropriate to propose the modification of article 10 of the D.L. No. 713 and its regulations, in order to guarantee or safeguard due protection of the labor rights of workers subject to the part-time regime.

**Keywords:** part time workers, vacation period, ILO No. 52, Political Constitution, Legislative Decree No. 713.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el devenir de los años, el sector laboral ha experimentado diversos avances importantes, el cual beneficia tanto a empleadores como a trabajadores; en ese contexto, cada vez más se va popularizando algunas modalidades que ofrece mayor flexibilidad no solo para los empleadores, sino que también para los trabajadores.

La Oficina Internacional del Trabajo - OIT (2018) ha indicado que el crecimiento del empleo a la fecha es módico, pero que sin embargo en el devenir de los años la cantidad de trabajadores en condiciones vulnerables podrían incrementarse. De igual modo precisa que en los estados en vías de desarrollo, los hogares apenas tienen un ingreso inferior a 1.90 dólares americanos por día como producto de sus empleos. Asimismo, menciona que es preocupante lo concerniente a la disparidad sociolaboral existe. Es en ese contexto y a lo que va del siglo XXI, uno tiene la expectativa que las contrariedades vinculadas a temas de trabajadores deberían ser inexistentes y en el peor de los escenarios estas deberían ser muy limitadas, por el hecho de que hace muchos años se ha venido lidiando con el fin de lograr la pacificación laboral. No es pues en vano que a la actualidad se hayan llevado a cabo múltiples asambleas internacionales, con el único objetivo de reconocer ciertos derechos de carácter laboral, entre ellos el derecho a gozar de unas vacaciones dignas, los cuales son esenciales para el progreso de las personas; claro está, que no debería existir discriminación alguna en cuanto a la igualdad de trato y de la compensación laboral y demás beneficios de carácter laboral.

Asimismo, la Oficina Estadística Comunitaria - EUROSTAT (2017), precisa que, en el año 2016, existieron un promedio de 43 millones de trabajadores bajo la modalidad del régimen part time y que las edades de dichos trabajadores oscilan entre 15 a 64 años, siendo el porcentaje más alto en 15 años. Asimismo, aclara que los países bajos fueron los que más trabajadores tenían en la modalidad part time el cual constituía el 49,8% de la población laboral, luego le seguía Austria con un 27,9%, Alemania con un 26.9%, Dinamarca con un 25,3%, Reino Unido con 24,9%, Bélgica con un 24,5% y finalmente Suecia con 23.3%. De manera que podemos apreciar, que son diversos los países en el mundo que llegan desarrollar en su sistema laboral el régimen part time; de esta manera podemos estimar de acuerdo a un corto análisis, que las razones principales que conllevan al empleador a contratar bajo dicha modalidad, es el menor costo de mano de obra, por lo que quien sería más beneficiado es el sector empresarial y no el trabajador.

Por otro lado, un artículo jurídico publicado por Álvarez C. (2012), indica que la flexibilización laboral que la Unión Europea adoptó en un principio, lo hizo con el propósito de brindar una mejor avenencia entre la vida familiar y vida laboral, pero que como consecuencia de dicho objetivo ha sido fuertemente comprometido por el impacto del colapso crediticio en el mundo, el cual ha ocasionado fuertes pérdidas de puestos de trabajo, razón por la cual en gran parte del mundo aún se aprecian personas laborando bajo precarias condiciones laborales, entre ellas los del régimen part time y que incluso en el devenir de los años se puede avizorar un fuerte incremento. Ello da cuenta pues que efectivamente, en los años 90

surge este tipo de arreglo laboral conocida como flexibilización laboral, con la cual los sectores empresariales de algunos países buscaban “adaptarse a los cambios productivos” para de esta manera hacer frente a las demandas de una economía fuertemente globalizada. Pero de ninguna manera con ello se buscaba garantizar el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales mucho menos con ello se buscaba una avenencia entre la vida familiar y la vida laboral.

De otro lado, La Organización de Estados Americanos - OEA (2017), publica un artículo jurídico, sobre la precariedad de la llamada flexibilización laboral, indicando además existen varios países adscritos a esta organización internacional, que los beneficiados finalmente es el sector empresarial, puesto que siempre se ha venido protegido el capital económico, dejando de lado el capital humano. Si bien es cierto que para un sector la flexibilización laboral tendría efectos virtuosos, es también verdad que esto trae efectos perversos, ya que los costos y beneficios no están repartidos equitativamente. De ello se puede apreciar que esta nueva forma de organizar el mundo de trabajo viene afectado directamente a los trabajadores, tal como es el caso de los trabajadores sujetos al régimen part time, hoy catalogada como precaria. Claro está que los trabajadores en condición de precariedad, si bien es cierto que estos forman parte de los “ocupados” en las diversas estadísticas publicadas por diversos organismos internacionales, es también cierto que estos sectores de trabajadores tienen cero o ineficiente protección legal.

Según datos estadísticos de la Oficina Internacional del Trabajo en su publicación denominado: “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo”, precisa que las

probabilidades de que la masa trabajadora del régimen part time siga en aumento. Dado que indica que se prevé una disminución del empleo y que es probable que en los próximos años se aumente el número de trabajadores en condiciones laborales vulnerables. (empleados independientes y empleados familiares auxiliares). Además, señala que el progreso notable alcanzado anteriormente en la disminución de este tipo de trabajo se ha mantenido prácticamente inalterable desde 2012. Se estima que aproximadamente el 42 por ciento de los empleados globales (o sea, 1400 millones de individuos) se halla en situaciones de empleo vulnerable en 2017. Se anticipa que este porcentaje se mantenga particularmente alto en los países en vías de desarrollo y emergentes, donde sobrepasaría el 76 por ciento y el 46 por ciento respectivamente. La proyección actual es preocupante, ya que la tendencia del incremento anual es de 17 millones con trabajos vulnerables durante 2018 y 2019. Igualmente, el mercado de trabajo mundial ha mostrado un pequeño progreso, por lo que valoramos que, en 2017 la pobreza laboral extrema se generalizó; los ingresos o el consumo per cápita de más de 300 millones de empleados de naciones en vías de desarrollo y emergentes es inferior a 1,90 dólares diarios. Finalmente, argumenta que en términos generales, el progreso en la disminución de la pobreza laboral no consigue equilibrar el aumento de la fuerza laboral en los países en desarrollo, anticipándose así el aumento de personas en situación de pobreza extrema el cual podría superar los 114 millones en 2018, el cual que equivale al 40 por ciento de todos los trabajadores.

Como bien se conoce, el principio de eliminación de la discriminación, está

ampliamente desarrollado y presente en gran parte de la normativa que emite la OIT, la misma que influye en gran medida sobre la legislación que los mandantes de cada país promulgan. Entonces, no es suficiente con decir que dicho sector sujeto al régimen part time se encuentran ocupados, sino que dicha ocupación laboral debería ser digna, reconociendo todos sus derechos, recordemos que la misma OIT ha definido al trabajo decente como aquel que resume las esperanzas de las personas durante su vida laboral. Es decir, ello debería significar contar con oportunidades de trabajo que produzca ingresos dignos, seguridad en el ámbito laboral, protección plena para el núcleo familiar e igualdad de trato.

Así pues, en el convenio N.º 175 de la OIT, se puntualiza al trabajador bajo el régimen part time, precisando que es “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal o inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Encontrándose como única diferencia en la jornada del régimen ordinario de tiempo completo y del régimen part time, de ellas ambas se dan bajo una subordinación para un mismo jefe y un mismo lugar de trabajo. Por lo que también debería existir igualdad de trato, de conformidad con lo referido la OIT, que prescribe que todos los Estados Miembros tienen el deber y la obligación de respetar y promover, los principios fundamentales que son objeto de la organización. Por lo que, de conformidad con lo antes citado, resulta de urgencia efectuar la reivindicación de la normativa y leyes en materia laboral, para así regular las relaciones laborales justas, equitativas y transparentes, lo cual es particularmente relevante para los trabajadores del régimen part time, los cuales redundan en condiciones de precariedad.

Gorjón y De La Rica (2023), Sostienen que las condiciones precarias del régimen part time, tienen como consecuencias directas sobre la calidad social, siendo una de los principales responsables de pobreza, de igual modo, se pone de manifiesto lo importante y urgente por atender este fenómeno. De igual modo indican que es la ausencia de oportunidades de trabajo y que además en gran medida estas brechas recaen principalmente en las mujeres.

De igual modo, en referencia a Latinoamérica, la Organización Internacional de Trabajo – OIT (2020). Menciona que existe un incremento de desempleo en América Latina y el Caribe y que más de 25 millones de personas vienen buscando empleo y no lo consiguen, más aún si se trata en los países donde sigue incrementándose la desigualdad sociolaboral.

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo - OIT (2022), menciona que la jornada de 40 o 48 horas, no es más que la referencia a las últimas tendencias económicas, que finalmente han dado paso a jornadas diversas. Asimismo, precisa que, como consecuencia de dicha tradicionalidad en la jornada laboral, estas podrían conducir a usar diversos turnos laborales e incluso a usar la jornada parcial; por consiguiente, el reto reside en descubrir salidas armoniosas y que ello favorezca tanto al empleador como al trabajador.

Del mismo modo, la Oficina Internacional de Trabajo (2018), ha conceptualizado al trabajo part time como todo empleado asalariado cuyo tiempo de trabajo habitual es inferior al de los empleados a tiempo completo en circunstancias similares asimismo, se menciona que la nominación variaría en cada país por lo que, por

lo que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, esto se entendería como aquel trabajador que desarrolla labores por debajo de las ocho horas diarias, no haciéndose de ninguna manera otra diferenciación en cuanto a igualdad de trato.

De otro lado debemos precisar, que la LEY 21165 - Chile (2019), no discrimina a las personas que trabajan bajo la modalidad part time y por el contrario, se menciona que dicho sector cuenta con iguales derechos laborales que la de un trabajador del régimen ordinario. En su artículo 40 se describe que sin perjuicio a lo establecido en los artículos previos, las partes tienen la facultad de establecer una jornada laboral parcial alternativa y descansos para los estudiantes trabajadores, de acuerdo con las normas previas y las siguientes normas especiales (Código de Trabajo Chile).

Asimismo, en Argentina, de acuerdo a la investigación realizada por Salinas (2017), se indica que los trabajadores del régimen part time, tienen iguales derechos sociolaborales de un trabajador del régimen ordinaria. Ello además es fuertemente respaldado por el artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744), mediante la cual se define al empleado a tiempo parcial, como el que trabaja menos de dos tercios de la jornada diaria. Asimismo, el artículo 150 de esta ley en mención mismo cuerpo normativo establece el régimen vacacional. Por lo que es claro, que, para un sector de la población de alguna forma podría ser beneficio el trabajo part time, ya podría presentar algunas ventajas, en especial para los jóvenes que estudian y que desean incursionar por primera vez al mundo laboral, sin embargo, ello no debería significar una licencia abierta para vulnerar los derechos de carácter laboral. En Argentina, generalmente las empresas

contratan personal bajo este régimen, por las ventajas económicas que representa, una de ellas se indica que es por la reducción en el porcentaje de horas extras y no por la exclusión a gozar de un periodo vacacional.

De igual modo, en lo concerniente al país hermano de Colombia, el personal que labora bajo el régimen part time únicamente se distingue del personal a tiempo completo por la jornada de trabajo, lo cual no impide que el régimen part time goce o disfrute de un periodo vacacional, es decir gozan de los mismos derechos de carácter sociolaboral, así ha quedado establecido en el Código Sustantivo de Trabajo. Ello, de conformidad con lo precisado por la Organización Internacional del Trabajo, también ha sostenido que cada país de Latinoamérica, deberían estar orientados a reducir las brechas sociales, resultando así de gran importancia que la normativa nacional peruana contemple el principio de proporcionalidad en cuanto a lo salarial, así como los beneficios no salariales de las personas que laboran sujetos a la modalidad de contrato part time, quienes en la actualidad son excluidos de ciertos beneficios.

Por su parte, Díaz (2016) señala en su trabajo de investigación sobre el trabajo asalariado a tiempo parcial; que, tanto en Chile como en otros países latinos, se encuentra una pobre regulación sobre el trabajo Par Time, gran oportunidad para el sector empresarial, que incluso se encargan de impulsar dicha modalidad contractual. Es así que de un modo se podría creer que se trata de una estrategia flexibilizadora del tiempo de trabajo y muy útil para las empresas, pero al mismo tiempo, esto podría conllevar a la precariedad, más aún si se trata de una obligatoriedad a los que están sujetos los trabajadores.

En cuanto al contexto nacional, se pueden identificar alrededor de tres regímenes laborales en el sector privado, esto de acuerdo a la actividad o tamaño de las compañías, por la naturaleza o por la forma de prestación del servicio y según las condiciones especiales del trabajador. Lo que para nuestro entender resulta un poco complejo, complejidad y escasa oportunidad laboral existente en el mercado, que aparentemente ha forzado al legislador a buscar nuevas formas de como reglamentar el trabajo en el sector privado, dando como resultado la llamada “flexibilización laboral”.

Claro está que la normativa mencionada en su mayoría fue dada en su oportunidad y con la finalidad de que el sector empresarial contrate más mano de obra. Sin embargo, de los regímenes de trabajo anteriormente mencionados, varios de ellos contemplan minúsculos beneficios sociales, circunstancia que muchas empresas lo han aprovechado al máximo para la contratación de personal y al parecer hasta se han excedido, ya que, hasta se podría hablar que existe un abuso desproporcionado de ello.

Tal como habíamos mencionado ya líneas arriba, a lo que va del siglo XXI, las expectativas vinculados a temas de trabajo deberían ser inexistentes o en el peor de los casos mínimas, por el mismo hecho de que no son pocos los años y los recursos empleados por los distintos gremios con el objetivo de lograr la armonización laboral. Recordemos las múltiples asambleas nacionales, en las que incluso han participado distintas autoridades internacionales, con el objetivo de que se reconozcan y respeten los derechos laborales sin hacer distinción algún, entre ellos el derecho a gozar de unas vacaciones dignas, los cuales son

esenciales para el progreso de las personas, claro está que no debería existir discriminación alguna en cuanto a la igualdad de trato y de la compensación laboral y demás beneficios. Sin embargo, si hacemos un análisis de nuestra realidad actual, podríamos coincidir de que aún nos queda un largo camino para lograr tal propósito, ya que aún existen falencias que no permiten alcanzar el reconocimiento pleno de los derechos laborales, tal es el caso de que en el Perú los trabajadores bajo contrato Part Time, no cuentan un periodo vacacional, pese a que el convenio N° 52 de OIT si lo reconoce, sin embargo el Decreto Legislativo N° 713 lo contradice al condicionar dicho beneficio laboral.

Todos creemos que el derecho al trabajo es primordial en todo país, ya que de esto dependerá el desarrollo del país. Y si esto no ocurriera, entonces seguiremos teniendo un sin número de personas sumergidas en la pobreza extrema, lo cual debería ser una preocupación para el Estado. Sin embargo, las oportunidades de trabajo también deben conllevar a la igualdad de trato. Por lo que resulta indispensable el reconocimiento de un periodo vacacional a favor de aquellas personas que laboran y se encuentran sujetos a la modalidad part time, puesto que estos también tienen necesidades que cumplir, de la misma forma que lo tiene cualquier trabajador bajo contrato ordinario.

En este contexto, De los Ríos (2021), precisa que las empresas prefieren a los colectivos de jóvenes y mujeres, quienes son los que están más dispuestos a aceptar un trabajo bajo la modalidad part time, siendo estos sectores de la población los más vulnerables y que si bien es cierto la llamada flexibilización laboral ha sido producto de la crisis económica en el mundo, esto también se está

saliendo de control, ya que el empleador ya no contrata bajo dicha modalidad por un asunto de crisis económica, sino que lo ha visto muy atractivo y rentable para sus intereses, lo cual en definitiva no resulta nada beneficioso para el trabajador.

Asimismo, Marinakis (2022). Precisa, que cuando llegamos a promediar las horas de trabajadas, esto a la vez ocasionaría o traería como resultado el descenso o exclusión de las horas extras o en su defecto la variabilidad de las horas trabajadas, afectando en tal sentido al trabajador, ya que llegarían a perder lo que posteriormente recibían como extras, consecuentemente complicaría el sustento familiar.

Por otro lado, tenemos que el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2018), reconoce que el ordenamiento jurídico referido a lo laboral, exceptúa de indiscutibles beneficios sociolaborales a trabajadores de régimen part y que para obtener dicho beneficio vacacional se debe superar las cuatro horas diarias de trabajo o superar las veinte horas semanales, condicionando así el goce de dicho beneficio.

De igual modo, el Diario el Peruano (2017), señalaba que el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE , para esta fecha estaba dispuesto a presentar un proyecto de ley, a fin de que se regule el periodo vacacional del régimen part time; refiriendo que hasta entonces la Ley de Productividad y competitividad Laboral y su reglamento lo regula de modo tangencial al establecer como requisito superar las cuatro horas diarias o las veinte horas semanales para gozar de un periodo vacacional, refiriéndose así a los párrafos

conexos a la regulación de la retribución mínima, las vacaciones, la salvaguarda contra el despido injustificado y la compensación por tiempo de servicio (CTS).

Por otro lado, Ludeña (2019), ha sostenido que en nuestro país el régimen part time, es el resultado de la llamada flexibilización laboral, gracias a ello ahora se contrata personal bajo esta modalidad como una forma de hacer frente al desempleo de gran parte de la población nacional y que estas de alguna forma satisface las necesidades de este sector.

Según la investigación realizada por Oliva (2020), se concluye que efectivamente nuestra legislación nacional no contempla ciertos beneficios sociales para el régimen part time, cuya exclusión es basada en la jornada de trabajo. Postura que consideramos debería ser descartada, toda vez que contraviene derechos reconocidos por la misma Constitución Política del Perú. Cabe indicar, que los trabajadores sujetos a esta modalidad de contrato part time, como cualquier otro trabajador tienen el derecho de percibir dichos beneficios, así como el derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones que a la vez sean dignas que es también esencial, los cuales deberían ser calculados en base a las horas trabajadas, teniendo como máxima medida las horas trabajadas en el régimen ordinario.

Asimismo, para García (2022), lo más importante al hablar de los trabajadores sujetos a la modalidad de contrato part time, es que, a diferencia del resto de trabajadores, dicho régimen no viene configurado desde la misma norma o por lo menos no como sucede con aquellos. Por lo que los contratos de trabajo bajo la modalidad part time, no pueden ser considerados como una excepción a la

normativa en materia laboral, puesto que se vulneran derechos de carácter constitucional, ello lo sostenemos tampoco la norma establece en qué situaciones usar de manera legal los contratos bajo esta modalidad de part time. Cabe destacar, que para nuestro entender y de acuerdo a lo investigado, ya es mucho el tiempo transcurrido para continuar negándole el derecho a gozar de unas vacaciones dignas a los que laboran sujetos al régimen part time, por lo que consideramos como pretexto el requisito establecido por el Decreto Legislativo N° 713.

De igual modo, de breve estudio y análisis de la Constitución Política del Perú (1993), claramente en el artículo 2 se refiere que toda persona posee el derecho a la igualdad frente a la ley, por lo que de ninguna manera deberían existir normas que limiten el derecho, tal como se hace con los trabajadores sujetos a la modalidad part time. Es decir, la diferencia de una jornada no deberá privar de percibir ciertos derechos socio-laborales, sino que estas deben ser reconocidas proporcionalmente a la jornada de trabajo. Precisándose así que la única diferencia que existe entre un trabajador ordinario con y un trabajador Part Time, solo es el tiempo o las horas diarias laboradas, no encontrando mayor lejanía o diferencia, por lo que mal se hace al privarles de gozar de un tiempo vacacional, que reiteramos esta debe ser si de manera proporcional a dicha jornada.

Por su parte Ramón (2016), en un trabajo de investigación denominado: “El trabajo a tiempo parcial en España: evolución reciente y situación actual” realizado en la Universidad de León, expresa que resulta un poco complejo delimitar con total precisión la concepción del régimen part time, esto como

consecuencia que cada país lo regula de manera muy particular y entre otras razones y que en el contexto de su estudio, las definiciones sostienen que el contrato a tiempo parcial sería aquel pacto en el que el empleado dispone la ejecución de ciertos servicios durante un número específico de horas, que pueden ser diarias, semanales, mensuales o anuales, y que son menores a las que tendría un empleado a tiempo completo.

Asimismo, De La Garza (2018), indica que el futuro laboral es un reto que parece ser inalcanzable, ya que cada vez se torna más complejo la discusión acerca del futuro laboral, lo cual es un desafío de gran envergadura. Toda vez que el ámbito laboral se ha tornado más complicado e incierto con la aparición de diversas formas de trabajo y relaciones laborales, que se han producido paralelamente a la dispersión y aceleración de los procesos productivos. Es decir, indica que los vínculos laborales de carácter convencional coexisten con diversas modalidades más flexibles e informales en diferentes magnitudes, los cuales fluctúan en función del tiempo o el desarrollo económico. Se cree que el reto transcendental reside en conseguir que las medidas de amparo de los trabajadores gocen de una representación más incluyente, en la que se asegure la protección de los derechos básicos y se promueva el trabajo digno y los beneficios derivados de este, incluyendo la protección benéfica. No cabe duda que aún quedan muchos temas laborales que están pendientes de resolver, en particular, el escenario del periodo de vacaciones de los empleados del régimen part time. Por lo que podríamos indicar que la falta regulación de un periodo vacacional para este sector deviene en la vulneración a su de hecho de poder tener las mismas

oportunidades sociales económico, políticos, entre otros.

En el ámbito nacional tenemos que el empleado part time, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es aquel que se ofrece por tiempo inferior a las cuatro horas diarias y que se segmenta entre cinco o seis días, esto depende del horario de trabajo de la empresa. De igual forma, señala que entre sus ventajas laborales se incluye el derecho a un periodo vacacional no inferior a seis días, de acuerdo con lo estipulado en el Convenio N° 52 de la OIT. Véase pues que la OIT precisa que las vacaciones para la jornada part time como mínimo son seis, pero en ninguna parte del texto legal se indica cuanto es el máximo. Sin embargo, como de costumbre algunos empleadores por darle formalidad legal a la contratación de personal part time en los últimos años viene otorgando este tiempo vacacional de apenas seis días, el mismo que es respaldado legalmente por el Decreto Legislativo 713, que de manera categórica excluye a este sector de dicho beneficio.

Sin embargo, no olvidemos que nuestra nación forma parte de un sistema legal Romano-Germánico que se remonta a la época y que tiene como principios el de constitucionalidad, legalidad, subordinación jerárquica entre otros. En ese contexto, además, la Constitución Política del Perú, en su artículo 51°, establece el principio de supremacía constitucional y jerarquía normativa, determinando que la Constitución tiene preeminencia sobre toda ley. Por lo que, al existir un orden prelativo de las normas, en el caso en concreto referente al periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time, tenemos en primer orden el Convenio N° 52, seguida de la Constitución Política del Perú y finalmente el Decreto

Legislativo 713 y su reglamento. Concordando así con lo indicado por Hans Kelsen en que “toda norma emana de otra norma”. Además, no olvidemos que hay un principio de igualdad establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que todos los individuos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, al tener razón y conciencia, deben actuar de manera fraterna entre sí. Es decir, absolutamente a todos, no solo un determinado sector se debe reconocer sus derechos, por eso se dice que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que por consiguiente tienen iguales derechos, también se les obliga a comportarse de manera fraternalmente entre la sociedad.

En tal sentido, hemos tener en cuenta que en el preámbulo de la Declaración Universal de las Naciones Unidas sobre la Constitución de la ONU se señala de manera precisa y categoría que los miembros firmantes de la carta han reafirmado el valor del reconocer los derechos humanos y la dignidad de las personas, no haciendo pues excepción alguna. No olvidemos que el artículo 25 de la Constitución Política de Perú establece que "todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un receso anual". y que la misma tiene que ser remunerada y que su aprovechamiento y retribución serán normados por ley o por acuerdo. En cuanto al último punto debemos de aclarar, que cuando hace mención por convenio, no significa que el empleador con el trabajador va acordar si se le otorga o no el beneficio vacacional, sino que se refiere a cómo y cuándo es que se va a ejecutar el goce de dicho beneficio, pero de ninguna manera se excluye a los trabajadores part time. Siendo pertinente también mencionar, que en los últimos

años en gran parte de las regiones se vienen firmando una serie de convenios, a fin de que las personas que trabajan sujetos a la modalidad de contratación part time, gocen de un periodo vacacional de al menos 6 días al año, lo cual nos parece bueno. Sin embargo, el mencionado beneficio no está regulado en el Decreto Legislativo 713, para este sector de trabajadores sujetos a la modalidad part time, norma que hoy en día reiteramos excluye de dicho beneficio a los trabajadores bajo esta modalidad.

Para Emver (2020). El contrato laboral a tiempo parcial se instauró con la finalidad de ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo al trabajador; por lo tanto, cuando el empleado efectúa horas extra remuneradas o no, esto puede impactar en el contrato de tiempo parcial, siempre que la acumulación de estas horas exceda el límite de horas establecido en la legislación. En tal situación, ocurre la desnaturalización del contrato, ya que no se ha cumplido con el acuerdo acordado por las dos partes.

Queda claro entonces, que en nuestro país la contratación part time nace con la finalidad de flexibilizar el mercado laboral, pero que principalmente esto infiere en que el empleador salga beneficiado al pagar menos derechos laborales. Es así, que nuestra legislación permite que se vulneren derechos laborales, más aún cuando ni siquiera indica una clara definición de esta modalidad contractual del part time, como consecuencia de ello podríamos indicar que una de las características es el de estar desregularizado, ya que no se puede concebir que un trabajador sea privado del disfrute de ciertos beneficios socio-laborales, contradiciendo así la normativa supranacional. Entendiéndose pues, que el

legislador no ha tomado en cuenta que el régimen part time más allá de contar con menos horas laboradas este si cuenta con los elementos esenciales de un contrato de trabajo ordinario, que es la prestación personal de servicios, la remuneración y el hecho de estar sujeto a una subordinación. De esta manera, se puede evidenciar la urgente necesidad de modificar el artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time.

Alvarado (2023). Precisa que desde finales de 2019 hasta comienzos del 2020, el Ministerio de Trabajo estaba elaborando una propuesta de modificación en la normativa de la Ley de Promoción del Empleo, el mismo que fue fuertemente interrumpida por la pandemia de Covid-19, al propiciar una alteración brusca en la agenda regulatoria. Finalmente, dicha entidad tenía que orientar sus esfuerzos hacia la creación de regulaciones que respondan a las nuevas demandas surgidas en ese contexto. En cualquier caso, estamos conscientes de que ese proyecto incluía ciertas sugerencias de mejora de derechos para los empleados part time. Esfuerzo significativo, pero para nuestra humilde opinión, esto resulta insuficiente, ya que las reformas fundamentales requieren de una normativa de naturaleza legal y no reglamentaria.

No olvidemos que hoy en día existe una gran cantidad de personas laborando bajo el régimen part time, quienes no cuentan con la protección legislativa, debido que la normativa interna en vez de salvaguardar los derechos socio-laborales, lo que hace es exponerlos a una explotación laboral y privarles de ciertos beneficios. Y esto lo podemos apreciar en aquellas personas que trabajan dicho régimen, los

cuales han son excluidos por nuestra legislación en especial el Decreto Legislativo 713 y su reglamento, que de manera categórica y sin fundamento legal le impide a este sector de trabajadores hacer uso y disfrute de su periodo vacacional, el cual incluso está reconocido en la Constitución Política del Perú y en OIT N.º 52, la misma que ha sido ratificada por el Estado Peruano.

Vera (2022), hace referencia a que se ha establecido de manera doctrinal que el trabajo part time es aquel donde se realiza un trabajo durante un horario inferior al habitual, ya sea por un periodo indeterminado o fijo, pero que no obstante, se distingue de los otros tipos de contratos de trabajo debido a los irrisorios derechos que concede a los empleados bajo este régimen. Por lo tanto, observamos cómo unos minutos pueden marcar el cambio en los derechos que un empleado puede poseer. Nos referimos a que en la experiencia, los empleados part time tienen un horario máximo de 3 horas y 59 minutos, ya que si alcanzan a las cuatro horas, ya no se considerarían part time y se les reconocerían todas los beneficios de un trabajador del régimen ordinario, hecho que, a nuestra parecer, fomenta la precariedad y beneficia más a los empleadores, ya que ven como más lucrativo trabajar bajo el esquema part time que a tiempo completo. Es importante entender que, aunque el trabajo part time ofrece beneficios a individuos, ya sean jóvenes o adultos, que armonicen su formación académica con otras ocupaciones, con el objetivo de obtener un ingreso. Sin embargo, es importante considerar hasta qué punto se debe considerar que esa vulnerabilidad al empleado sería el costo de un empleo a tiempo parcial.

Galarreta (2019). La versión oficial y vigente del contrato de trabajo a tiempo parcial, basada en la autoridad laboral, la jurisprudencia y una sección de la doctrina nacional, el contrato part time es de una duración que no exceda las 04 horas diarias o las 20 o 24 horas semanales, dependiendo del caso (para jornadas de 5 o 6 días a la semana). Malinterpretación de la definición, ya que la doctrina se ha acercado a una definición más precisa. La cual brinda la protección requerida a los empleados, además de estar en consonancia con la legislación supranacional en el tema, estableciendo que el contrato a tiempo parcial se refiere al contrato laboral de jornada reducida, independientemente de su naturaleza, en comparación con la jornada completa. En otras palabras, si por lo general, en nuestra situación se refiere a la jornada de 08 horas diarias o 48 semanales; un contrato a tiempo parcial implicaría cualquier situación. Siempre que su horario sea inferior al mencionado previamente; por ejemplo, contratos de 5 horas diarias, o de 35 horas semanales. Pero que en ninguno de los casos se puede limitar el acceso a gozar de unas vacaciones diarias.

La justificación e importancia que tiene la presente investigación, lo podemos evidenciar en la gran cantidad de personas laborando bajo el régimen part time, quienes no gozan de beneficios sociales, especialmente del periodo vacacional, derecho al que todo trabajador debería acceder sin discriminación alguna. Razón por la cual, mediante la investigación planteamos la urgente necesidad de modificar el artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time, con lo cual pretendemos revindicar el derecho de los trabajadores cerrando brechas y hacer posible que

este sector laboral pueda acceder de manera digna a su periodo vacacional, y claro, esta se debe efectuar también de manera proporcional a la jornada laboral. Es decir, si un trabajador ordinario que labora ocho horas diarias tiene como beneficio gozar de treinta días de vacaciones luego de haber alcanzado un año de servicios, entonces a los que laboran solo cuatro horas diarias les correspondería la mitad, es decir quince días de vacaciones, por supuesto luego de haber alcanzado un año de servicios. De esta manera podríamos hablar que hay un trato igualitario y sin distinción alguna.

Es así que nuestro trabajo de investigación es justificado por su naturaleza, por ser de trascendencia social y por existir vulnerabilidad de derechos. De esta manera, es que buscamos entender, el porqué de la discriminación laboral con los trabajadores del régimen part time. Asimismo, de esta manera tratamos de comprender lo difícil que es alcanzar la justicia en su máxima expresión, ya que como ha mencionado anteriormente, en pleno siglo XXI aún se siguen vulnerando los derechos de los trabajadores, motivo por el cual se necesita urgencia efectuar la modificación del artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time.

Esparta y Arcondo (2020), define al trabajador sujeto al régimen par time, como aquellos que laboran menos de veinte horas a la semana, mientras que un trabajador con una jornada laboral completa, incluso laboran hasta 60 horas, estas tendencias según indican “son marcadas en la distribución de la población laboral formal e informal”. También mencionan, que los trabajadores informales con jornada part time tiene cada vez una tendencia creciente mientras que el

trabajador con una tendencia excesiva cada vez más ha ido descendiendo. Por lo tanto, dado que las deducciones de la presente investigación tratan de comprender de cerca la realidad diferencial que existe entre trabajadores del régimen ordinario, con los trabajadores del régimen part time, es que queda totalmente justificada la importancia de la presente investigación, consideraciones que nos ha motivado a plantear la urgente necesidad de modificar el artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time, preocupados reiteramos por darle una salida a la problemática que viven los trabajadores del mencionado régimen, quienes en la actualidad no gozan con el beneficio vacacional.

De igual modo, la presente investigación se realiza, considerando que en el Perú prolifera la contratación sujetos al régimen part time, caracterizándose distintivamente por reducir beneficios laborales. Esto quiere decir que se reducen derechos laborales pero la producción que se realiza en la empresa beneficiada sigue siendo la misma, conllevando así a una discriminación, desnaturalizándose así por completo la llamada “flexibilidad laboral”, toda vez que este tipo de contratación laboral ha sido ampliado cada vez más y de manera indiscriminada, el cual hace que se mantenga en el tiempo la discriminación laboral; convirtiéndose de esta manera en una característica fundamental de nuestro mercado de trabajo al no existir igualdad en el reconocimiento del beneficio social del periodo vacacional que debe tener todo trabajador sin ningún tipo de condiciones ajenas al derecho. Es así que dada la necesidad de la presente investigación y después de haber analizado cada una de las variables, es

menester formular las siguientes interrogantes:

¿ El convenio 52 de la OIT reconoce el periodo de vacaciones para todos los trabajadores?; ¿Existe el reconocimiento del periodo vacacional para todos los trabajadores en la Constitución Política del Perú?; ¿Existe norma de menor jerarquía que priva del beneficio vacacional a los trabajadores part time?; ¿Una norma de menor jerarquía puede privar de los derechos laborales a los trabajadores part time?; ¿existe vulneración de derechos de los trabajadores part time?; ¿cuál es la salida que se debe tomar para que se reconozca el derecho vacacional a los trabajadores part time?

Es así que los resultados a las interrogantes planteadas líneas arriba, conllevan a plantearse como objetivo, la modificación del artículo 10 del D.L. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional en trabajadores part time. Mediante la cual, consideramos cerrado la brecha, por lo menos en ámbito de este beneficio laboral ya que este régimen laboral no solo carece de la protección legal referente al disfrute de unas vacaciones dignas anuales, sino que existen otros derechos laborales que para nuestro entender vienen siendo vulnerados, tal es el derecho al tiempo de servicio y a la protección frente a un posible despido arbitrario.

## **II. MATERIALES Y MÉTODO**

La investigación llevada a cabo y reflejada en esta tesis es de naturaleza mixta, esto se debe a que se han empleado tanto métodos cualitativos como cuantitativos; a través del método cualitativo, se han recolectado datos, rasgos y otros componentes teóricos relacionados con las variables en estudio; desde el enfoque cuantitativo, se ha utilizado como método para la recopilación de datos estadísticos, la encuesta, con el fin de medir

La investigación llevada a cabo adopta un diseño no experimental, ya que se ha realizado el estudio de las variables sin intervenir para modificarlas. El investigador ha examinado estas variables en su entorno natural, para después ser examinadas y alcanzar los resultados previstos, tal como lo indican las indicaciones. Toda vez que con ello buscamos explicar una realidad problemática, basándonos en el análisis de la legislación nacional y supranacional, primando así la investigación, el método y el planteamiento del problema, efectuando más que todo la implementación o uso de los saberes obtenidos de los expertos. Es decir, mediante este tipo de investigación se busca profundizar en las concepciones de una determinada ciencia, considerándola como fundamental el estudio de ciertos fenómenos o hechos, tal es el caso de los trabajadores sujetos a al régimen part ime, quienes en la actualidad no tienen acceso a gozar a unas vacaciones dignas luego de haber cumplido un año de trabajo, pese a que este derecho en mención si se encuentra plenamente reconocido por la Constitución Política del Perú y la OIT N° 52. Sinembargo, mediante una norma de inferior jerarquía, refiriéndonos al Decreto Legislativo

713, se excluye a dichos trabajadores de acceder a dicho beneficio laboral.

Respecto al diseño de la investigación, indicamos que se ajusta al tipo de estudio característico del ámbito jurídico, por tanto realizaremos un trabajo descriptivo no experimental, ya que solo consiste en la observación de comportamientos las variables mismas que serán analizadas sin que estas sean de alguna manera manipuladas. Es decir, al efectuar una investigación con meto mixto, se hace con la necesidad de comprender conceptos o fenómenos a un nivel un poco más profundo. Por lo que al realizar un estudio mixto entre cuantitativo o cualitativo, puede producir grandes resultados y de esta manera poder conocer más acertadamente un asunto en cuestión.

En cuanto al escenario de estudio de la presente investigación, precisamos que la misma está conformado por los abogados especialista en derecho laboral y los Jueces Laborales, datos que han sido extraídos del cuadro de abogados registrados en el ICAL por especialidad:

**Tabla 1**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Abogados especialistas en lo laboral	824	98%
Jueces laborales	21	2%
<b>Total</b>	<b>845</b>	<b>100%</b>

**Nota. Datos obtenidos por el autor.**

En este sentido, se indica que, en el presente trabajo de investigación, los sujetos de estudios fueron abogados laboristas y jueces de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Chiclayo, el mismo que se desarrolló con un enfoque cualitativo,

de los cuales se ha obtenido resultados de conocimientos, características, acontecimientos y experiencias.

Asimismo, indicamos que respecto a las técnicas e instrumentos para la recopilación de datos, es necesario que se utilicen técnicas e instrumentos, estas se efectuaron mediante encuestas; considerando que el grupo de interés puede abarcar a los residentes de una ciudad o nación, o a los integrantes de una categoría determinada, toda vez que la investigación no examina las interacciones sociales o las comunicaciones entre individuos o entidades en una población específica, sino solo las particularidades de los participantes individuales implicados. Es decir, esta técnica de recolección de datos busca principalmente conocer los criterios de los expertos en el ámbito del derecho laboral, con el objeto de respaldar el resultado final de la presente investigación, cuya fundamentación y criterios están enmarcados en el derecho al periodo vacacional que le debe asistir a todo trabajador sin distinción alguna.

Ello, considerando que en nuestro país una norma de menor jerarquía, refiriéndonos al Decreto Legislativo 713, vulnera de alguna forma el derecho sociolaboral de los trabajadores sujetos al régimen part time. Es decir, no existe una correcta tutela de derechos, toda vez que este sector de trabajadores, no pueden acceder al periodo nacional, debido a que la mencionada normativa condiciona el goce de este derecho laboral.

Esta investigación ha llevado a cabo el estudio de los datos cualitativos, procedimiento que tuvo que pasar por una serie de fases, para luego revisarlos,

prepáralos, codificarlos, etiquetarlos y finalmente pasar a la organización final de los mismos. Esta investigación se llevó a cabo basándose en el análisis de las regulaciones laborales y de la recolección de los datos obtenidos de los expertos, los cuales de ninguna manera han sido cuestionados por los autores de la presente investigación y más bien por el contrario, estas han sido respetadas y valoradas en su plenitud. En otras palabras, el progreso de esta investigación ha estado constantemente vinculado a los principios de libertad y responsabilidad según lo describe Barreto (2019).

Para lo cual se consideró cada uno de los objetivos, cómo diagnosticar el estado actual del periodo vacacional del régimen part time, identificar los factores que influyen con el propósito de que no se establezca el periodo vacacional para los trabajadores part time, para de esta manera y a manera de propuesta poder diseñar el artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento en el cual se establezca de manera clara y concisa el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time y finalmente estimar los resultados que generará la modificación de la mencionada normativa. Cabe precisar que la información revelada permitió evaluar, si efectivamente corresponde modificar del artículo N° 10 del mencionado cuerpo normativo y así poder incorporar el periodo vacacional del régimen part time.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados

**Tabla 2**

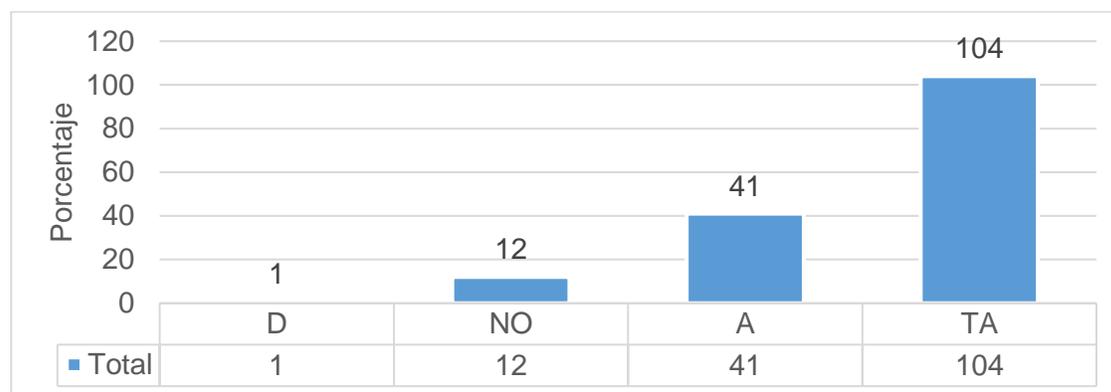
*¿El Convenio N° 52 de OIT, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico?*

Descripción	Fi	%
D	1	0.14
NO	12	1.66
A	41	5.68
TA	104	14.40
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>21.88</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 1**

*El Convenio N° 52 de OIT como parte del ordenamiento jurídico*



*Nota.* Respecto a la pregunta si considera que el convenio N° 52 de la OIT forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 66% indicó estar totalmente de acuerdo, el 26% de acuerdo, el 7% no opina y el 1% en desacuerdo. Fuente: El autor.

**Tabla 3**

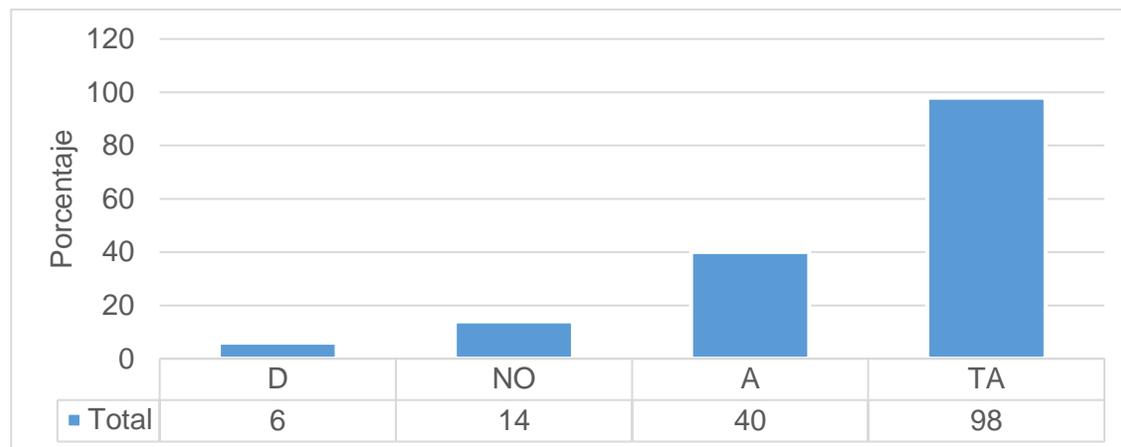
*¿Cree usted que el Convenio N° 52 de OIT, tiene rango constitucional?*

Descripción	Fi	%
D	6	0.85
NO	14	1.99
A	40	5.68
TA	98	13.92
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.44</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 2**

*El Convenio N° 52 de la OIT con rango constitucional.*



*Nota.* Respecto a la pregunta si considera que el convenio N° 52 de la OIT tiene rango constitucional, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 62% indicó estar totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 9% no opina y el 4% en desacuerdo. Fuente: El autor.

#### Tabla 4

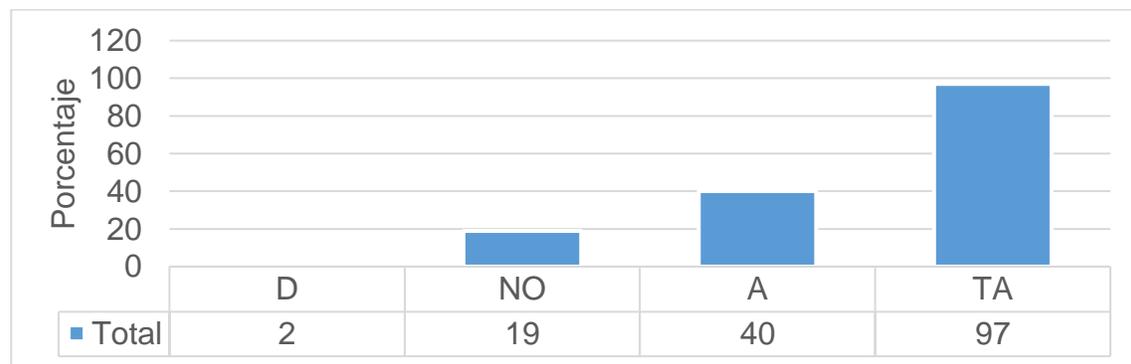
¿El Convenio N° 52 de OIT, establece el periodo vacacional para los trabajadores de manera general?

Descripción	Fi	%
D	2	0.28
NO	19	2.69
A	40	5.67
TA	97	13.74
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.38</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

#### Figura 3

Período vacacional según convenio N° 52 de la OIT



**Nota.** Respecto a la pregunta si considera que el convenio N° 52 de la establece el periodo vacacional de manera general, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 62% indicó estar totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 12% no opina y el 1% en desacuerdo. Fuente: El autor.

**Tabla 5**

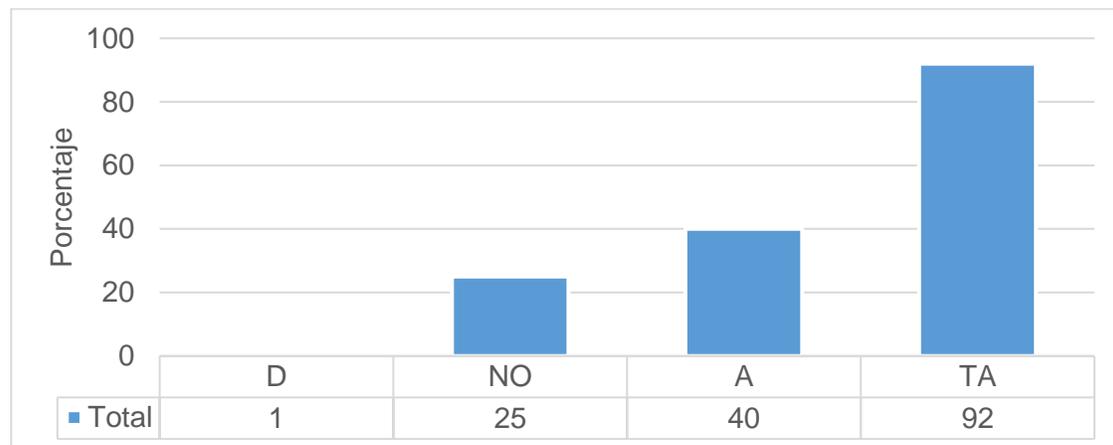
*¿El Convenio N° 52 de OIT, protege los derechos de los trabajadores sin hacer excepción?*

Descripción	Fi	%
D	1	0.14
NO	25	3.59
A	40	5.74
TA	92	13.20
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.67</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 4**

*Protección de los derechos de los trabajadores por el Convenio N° 52 de la OIT.*



*Nota.* Respecto a la pregunta si considera que si el convenio N° 52 de la OIT protege los derechos de los trabajadores sin hacer excepción, las respuestas obtenidas, son las siguiente: un 58% indicó estar totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 16% no opina y el 1% en desacuerdo. Fuente: El autor.

**Tabla 6**

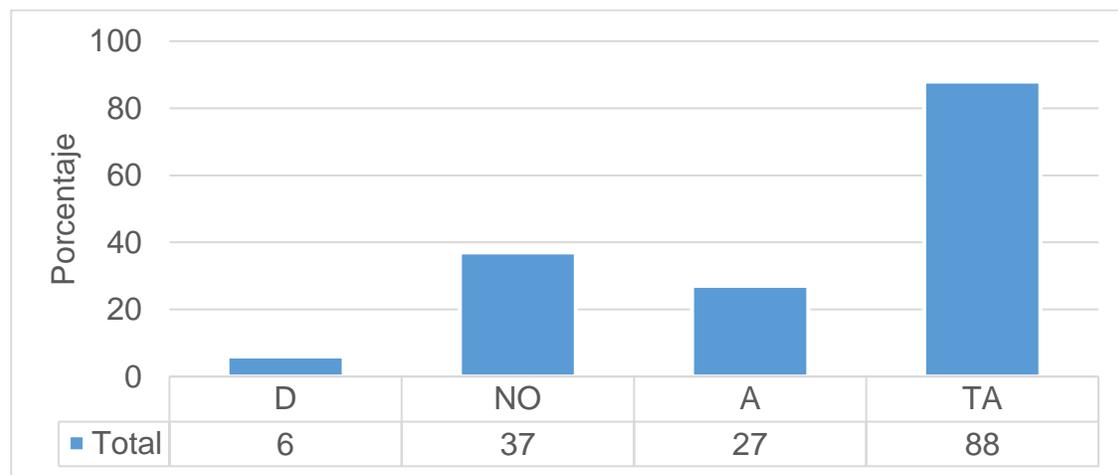
*¿El Periodo Vacacional, es un derecho protegido por la Constitución Política del Perú?*

Descripción	Fi	%
NO	2	0.27
A	35	4.66
TA	121	16.11
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>21.04</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 5**

*La Constitución Política protege el período vacacional.*



**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera que el periodo vacacional es un derecho protegido por la Constitución Política del Perú, las respuestas obtenidas,

son las siguientes: un 77% indicó estar totalmente de acuerdo, el 35% de acuerdo y el 1% no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 7**

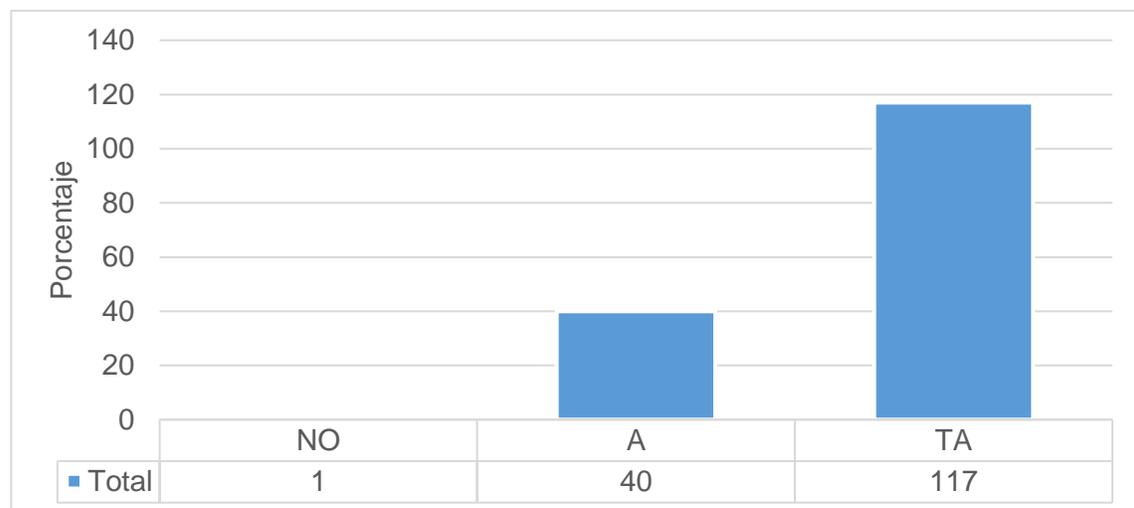
*¿Cree usted que las vacaciones aumentan la producción de empleos?*

Descripción	Fi	%
D	1	0.14
NO	11	1.57
A	63	8.97
TA	83	11.82
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.51</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 6**

*Aumento de empleos gracias a las vacaciones.*



**Nota.** Respecto a la pregunta, si considera que las vacaciones aumentan la

producción de empleos, las respuestas obtenidas, son las siguiente: un 42% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo y el 10% no opina, el 3% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo. Fuente: El autor.

**Tabla 8**

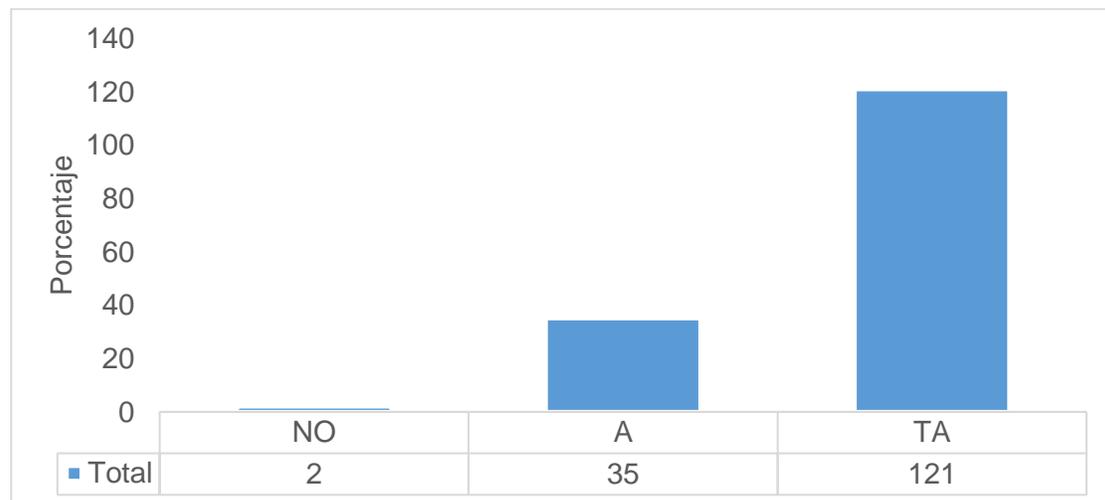
*¿Cree usted que los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional?*

Descripción	Fi	%
NO	6	0.83
A	57	7.91
TA	95	13.18
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>21.91</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 7**

*Período vacaciones para los trabajadores de tiempo parcial*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera que los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 60% indicó estar totalmente de acuerdo, el 36% de acuerdo y el 4% no opina. Fuente: El autor.

### **Tabla 9**

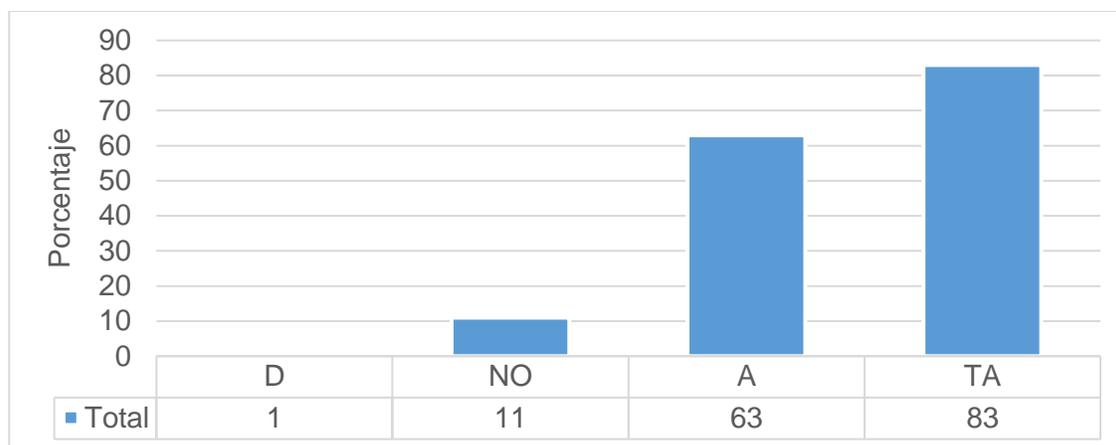
*¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time?*

<b>Descripción</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
D	8	1.31
NO	48	7.86
A	59	9.66
TA	43	7.04
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>25.86</b>

***Nota.*** Datos obtenidos por el autor.

### **Figura 8**

*Vulneración del derecho vacacional de los trabajadores mediante DL N° 713.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time, las respuestas obtenidas, son las siguiente: un 37% indicó estar de acuerdo, el 27% totalmente de acuerdo, el 31 % no opina y el 5% no opina. Fuente: El autor.

#### **Taba 10**

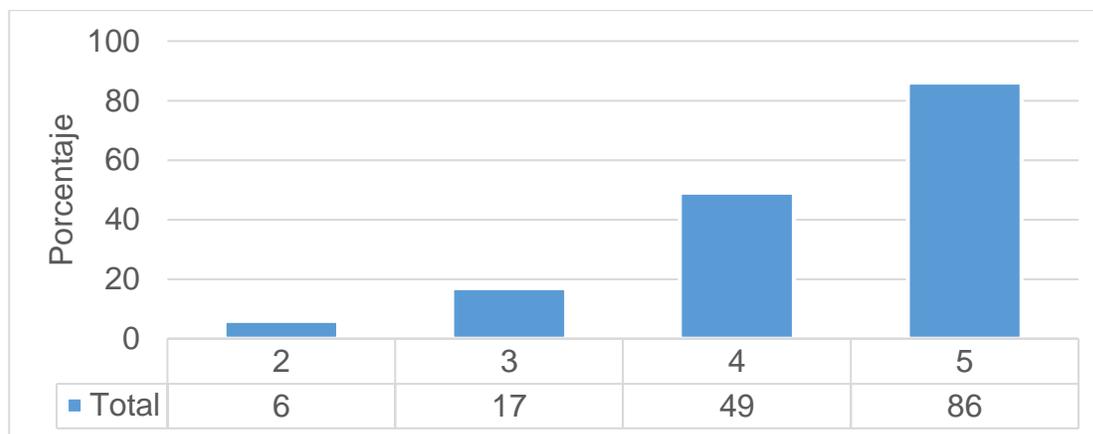
*¿Cree usted que los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas?*

Descripción	Fi	%
D	1	0.14
NO	13	1.87
A	65	9.34
TA	79	11.35
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.70</b>

***Nota.*** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 9**

*Período vacacional para los trabajadores part time de acuerdo a horas laborables.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 37% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo, el 8 % no opina y el 1% está en desacuerdo. Fuente: El autor.

**Tabla 11**

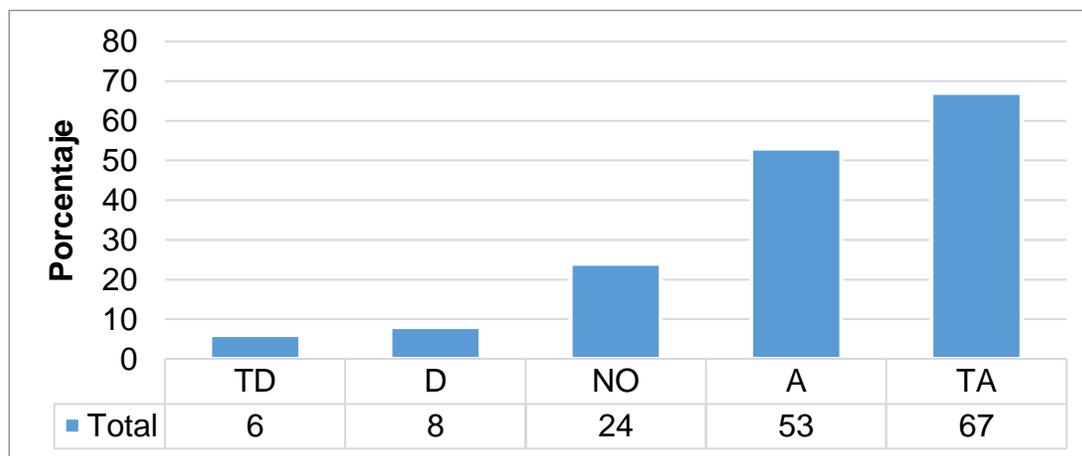
*De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT. ¿Cree usted que a los trabajadores Part Time les corresponden 6 días de vacaciones como mínimo?*

Descripción	Fi	%
NO	19	2.75
A	60	8.67
TA	79	11.42
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.83</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 10**

*Vacaciones mínimas para los trabajadores part time.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera que a los trabajadores Part Time les corresponde 6 días de vacaciones como mínimo, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 50% indicó estar totalmente de acuerdo, el 38% de acuerdo y el 12 % no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 12**

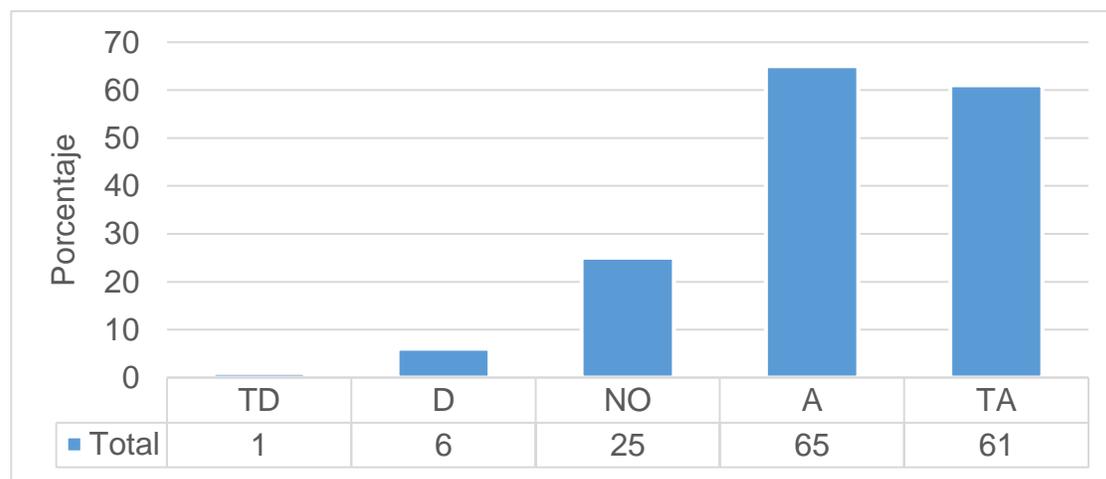
*¿Cree usted, que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time?*

Descripción	Fi	%
NO	10	1.42
A	65	9.22
TA	83	11.77
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.41</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 11**

*Incorporación del período vacacional a favor de los trabajadores part time.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si considera que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 53% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo y el 6 % no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 13**

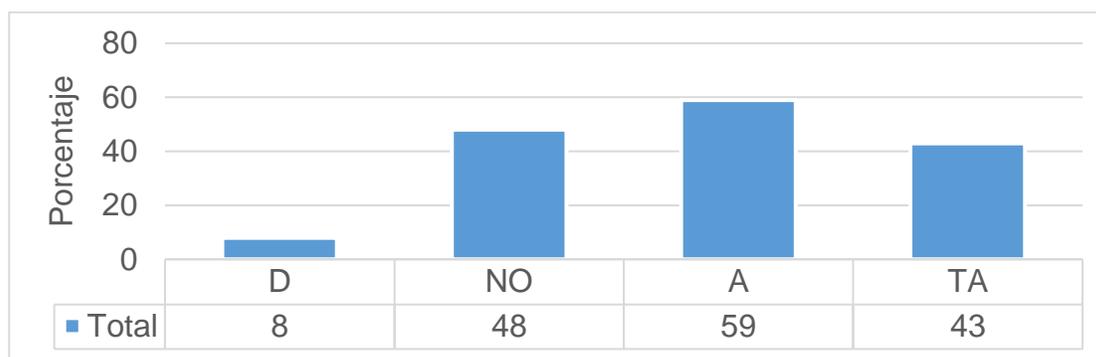
*¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time?*

Descripción	Fi	%
D	8	1.31
NO	48	7.86
A	59	9.66
TA	43	7.04
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>25.86</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 12**

*El Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si los trabajadores del régimen part time, deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 43% indicó estar totalmente de acuerdo, el 59% de acuerdo y el 8 % no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 14**

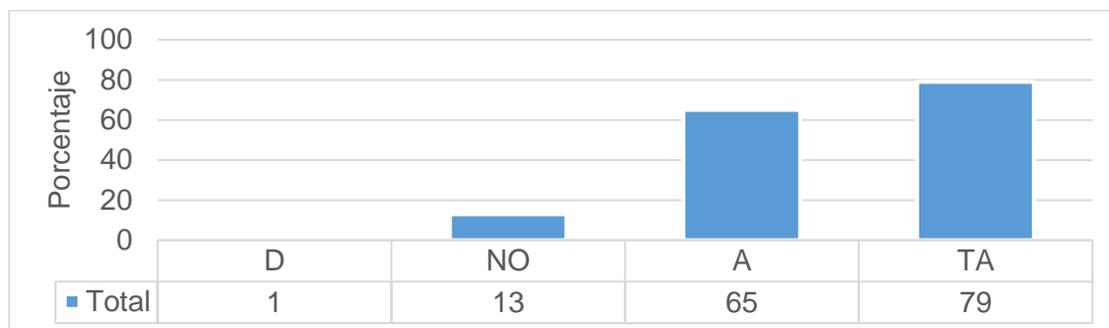
*¿Cree usted que los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas?*

Descripción	Fi	%
D	1	0.14
NO	13	1.87
A	65	9.34
TA	79	11.35
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.70</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 13**

*Los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 43% indicó estar totalmente de acuerdo, el 59% de acuerdo y el 8 % no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 15**

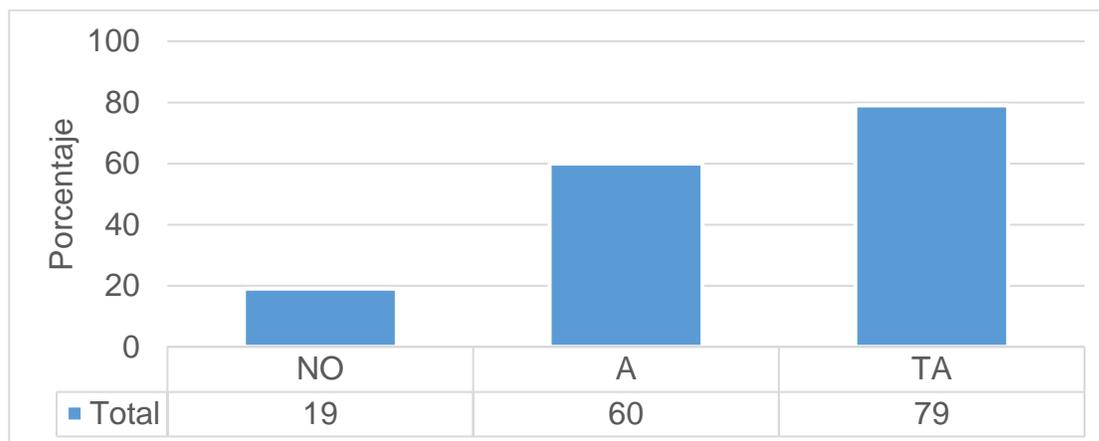
*De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT. ¿Cree usted que a los trabajadores Part Time les corresponde 6 días de vacaciones como mínimo?*

Descripción	Fi	%
NO	19	2.75
A	60	8.67
TA	79	11.42
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.83</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 14**

*De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT., a los trabajadores Part Time les corresponde 6 días de vacaciones como mínimo.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si de acuerdo la OIT N° 52 a los trabajadores Part Time les corresponde 6 días de vacaciones como mínimo, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 79% indicó estar totalmente de acuerdo, el 60% de acuerdo y el 19 % no opina. Fuente: El autor.

**Tabla 16**

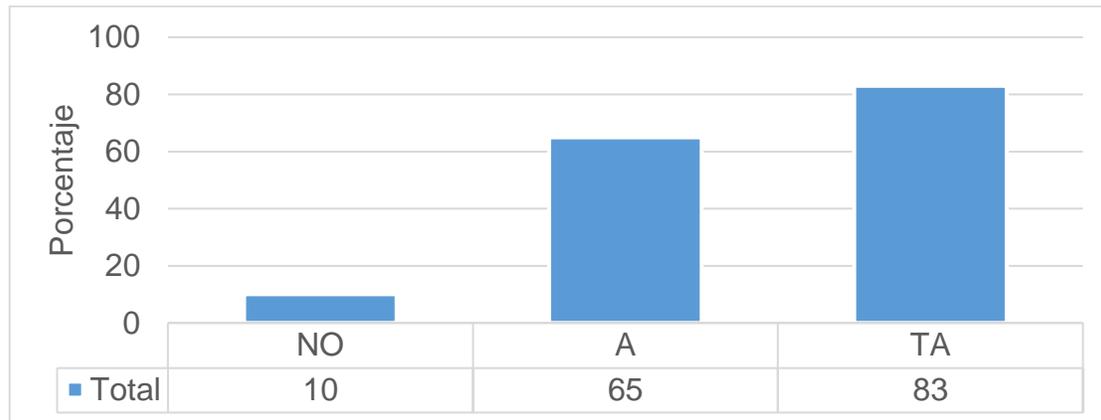
*¿Cree usted, que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time?*

Descripción	Fi	%
NO	10	1.42
A	65	9.22
TA	83	11.77
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>22.41</b>

**Nota.** Datos obtenidos por el autor.

**Figura 15**

*En el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time.*



*Nota.* Respecto a la pregunta, si En el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 83% indicó estar totalmente de acuerdo, el 65% de acuerdo y el 10 % no opina. Fuente: El autor.

### **3.2. Discusión**

Según los resultados previamente mostrados respecto a la interrogante N° 01-Tabla N°02, es evidente que el 66% de los participantes en la encuesta expresó estar completamente de acuerdo en que el Convenio N° 52 de la OIT es parte de nuestro sistema legal, lo que se confirma con lo ya expresado. Por ende, no es necesario citar tantas leyes o compromisos internacionales para evidenciar lo que es más que evidente. Silva (2023), Los Estados tienen la responsabilidad de cumplir con los compromisos internacionales. La condición obligatoria es la ratificación de los acuerdos. Y siendo que el Perú ha ratificado el Convenio 52 de la OIT, por lo que en efecto es su obligación implementarlo de manera efectiva y no violar sus reglamentos, quedando sujeto al control internacional.

Igualmente, se ha comprobado totalmente con el resultado obtenido en la pregunta 02 - Tabla N°03, que el 62% de la población encuestada mencionada está completamente de acuerdo con que el convenio N° 52 de la OIT tiene rango constitucional, por lo que esto coincide con lo expresado por Silva (2023), De acuerdo con el criterio de jerarquía normativa, los magistrados deben reconocer el derecho al descanso anual de los empleados a tiempo parcial; ya que el artículo 25° de la Constitución, que contempla este derecho sin distinción cualquiera, se explica de acuerdo con el Convenio 52 de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos, de acuerdo con lo estipulado por la propia Constitución (cuarta disposición final y transitoria).

De igual manera, es relevante señalar que se requiere una regulación adecuada

del periodo vacacional de los empleados del régimen part time, dado que, como se puede apreciar en los resultados de la pregunta 03 - Tabla N°04, se preguntó de igual manera si creen que el convenio N° 52 de la OIT no establece diferencias en relación al periodo vacacional, sino que este lo especifica de forma general. Por lo tanto, obtenemos como resultado un 62% de la población encuestada que expresó su total conformidad, lo que demuestra que efectivamente a los trabajadores part time se les priva de disfrutar de un periodo vacacional de forma arbitraria, sustentada en una norma de jerarquía inferior, el Decreto Legislativo N° 713, que no posee una jerarquía superior a la del Convenio N° 52 de la OIT y de nuestra Constitución. García (2023), indica que este es uno de los conflictos en cuanto a las vacaciones entre las leyes nacionales e internacionales. A nuestro juicio, los empleados a tiempo parcial deberían tener derecho a vacaciones, al menos durante los seis días que establece el Convenio N° 52 de la OIT.

En relación a los resultados alcanzados en la pregunta 04, Tabla N°5, si cree que el convenio N° 52 de la OIT salvaguarda los derechos de los empleados sin hacer excepciones, las respuestas obtenidas son las siguientes: el 58% expresó estar completamente de acuerdo, el 25% de a concuerdo, el 16% no tiene opinión y el 1% discrepa. Así, los expertos también certifican que el convenio N° 52 de la OIT salvaguarda el derecho vacacional de los empleados del régimen part time. El Decreto Supremo 713, en cambio, hace todo lo contrario. Concordando los resultados con lo que indica Oliva (2020), Se deduce pues, que la legislación nacional verdaderamente no estipula algunos beneficios sociales para los trabajadores sujetos al régimen part time, exclusión que se fundamentaría

únicamente en el horario laboral. En ese marco, podemos sostener que esta posición debería ser eliminada de manera definitiva, dado que viola a toda costa los derechos consagrados por la propia Constitución Política del Perú. Por lo tanto, es crucial destacar que los trabajadores que se encuentran bajo este tipo de contrato part time, al igual que cualquier otro empleado, tienen el derecho a obtener tales beneficios, como el derecho a disfrutar de un periodo de descanso digno.

Respecto a los hallazgos logrados en la pregunta 05, Tabla N°6, en relación con la pregunta, si cree que el periodo vacacional es un derecho resguardado por la Constitución Política del Perú, las respuestas obtenidas son las siguientes: Un 77% manifestó estar completamente de acuerdo, un 35% de a concuerdo y un 1% no tiene opinión. Esto demuestra que, indudablemente, nuestra constitución si percibe el total reconocimiento del derecho a las vacaciones y reitera la injusticia del Decreto Supremo 713, norma que también solicitamos su reforma para incluir el periodo vacacional de los empleados sujetos al régimen part time. Arévalo (2020). Es importante señalar que en la reciente propuesta introducida por el Decreto Supremo N° 002-2019-TR, el propósito del descanso vacacional remunerado es el disfrute del tiempo libre armonizando la vida laboral y familiar. Sin embargo, no es el objetivo principal la recuperación de fuerzas. Por supuesto, eso no es el objetivo, o al menos nuestra constitución no lo establece como tal. Por lo tanto, esta noción debe ser descartada.

Asimismo, las deducciones obtenidas de la pregunta 06, se presentan en la Tabla N°7. En relación con la pregunta, si cree que las vacaciones incrementan la

generación de puestos de trabajo, las respuestas recogidas son las siguientes: un 42% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo y el 10% no opina, el 3% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo. García (2024). Las vacaciones de los empleados benefician a las empresas: incrementan la producción y la eficacia y disminuyen las disminuciones. Las comunidades que se destacan por sus oportunidades de vacaciones favorables conservan más el talento y captan a nuevos aspirantes que aprecian su empeño en armonizar la vida profesional y personal.

Del mismo modo, los resultados logrados de la interrogante 07, Tabla N°8. Respecto a la pregunta, si considera que los trabajadores part time deberían contar con un periodo vacacional, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 60% indicó estar totalmente de acuerdo, el 36% de acuerdo y el 4% no opina. Resultado que a la vez concuerda con lo indicado por Toyama, (2012) quien nos hace conscientes de que, según el artículo 25 de la Constitución política del Perú, todo empleado tiene el derecho a disfrutar de un descanso anual y que este debe ser remunerado, cuyo disfrute y retribución se regulará por ley o por acuerdo. En relación al último punto, debemos aclarar que cuando se hace referencia a un convenio, no implica que el empresario y el trabajador va a decidir si se le concede o no el beneficio vacacional, sino que se refiere a cómo y cuándo se va a aplicar el disfrute de dicho beneficio, sin que se excluya a los trabajadores part time de ninguna manera.

Por lo tanto, de los resultados logrados, tenemos que de la pregunta 08, Tabla N°9. Respecto a la pregunta si considera que el Decreto Legislativo N° 713,

vulnera el derecho vacacional de los trabajadores part time, las respuestas obtenidas, son las siguiente: un 37% indicó estar de acuerdo, el 27% totalmente de acuerdo, el 31 % no opina y el 5% no opina; reafirmando una vez más la imperiosa necesidad de modificar el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento para definir el periodo vacacional en empleados del régimen part time.

Por lo tanto, de los resultados obtenidos de la pregunta 09, se obtiene la Tabla N°10. En relación con la interrogante si cree que los empleados part time deberían tener un periodo de vacaciones, considerando las horas de trabajo, las respuestas obtenidas son las siguientes: Un 37% manifestó estar completamente de acuerdo, un 41% está de acuerdo, un 8% no está de acuerdo y un 1% está en desacuerdo; cuyos resultados concuerdan con lo establecido en el Convenio N.o 175 de la OIT. Se identifica al empleado bajo el sistema part time, especificando que es cualquier trabajador con salario cuya jornada de trabajo es igual o menor a la de los empleados a tiempo completo en circunstancias equivalentes (OIT, 2020). Así se establece que la única distinción entre la jornada ordinaria y la part time es la consideración de la jornada ordinaria como una modalidad normal o estándar, que ocurre bajo la subordinación a un mismo superior y un mismo espacio laboral, un hecho que también se puede atribuir a la jornada part time.

Además, los hallazgos de la pregunta 10, en la Tabla N°11. En relación a lo consultado si cree que a los empleados part time les deberían corresponder al menos 6 días de vacaciones, las respuestas obtenidas son: Un 50% dijo estar completamente de acuerdo, un 38% está de acuerdo y un 12% no posee una

perspectiva, resultados positivos que se ajustan a lo estipulado en el acuerdo N° 52 de la OIT.

Del mismo modo, los resultados obtenidos de la pregunta 11, Tabla N°12. Mediante el cual se consulta si considera que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores part time, las respuestas obtenidas, son las siguientes: un 53% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo y el 6 % no opina, cuya respuesta claramente sería lo justo y factible de efectuar la modificación del artículo 13 del DL. No 713 y su reglamento, definiendo el periodo de vacaciones para los trabajadores del régimen part time.

Además, se realizó la pregunta 17, Tabla N°13, donde un 37% de nuestros participantes expresó su conformidad, y un 27% su total conformidad. Esto concuerda también con la consulta 28 -Tabla N°14, donde se plantea que si se considera que a los trabajadores part time les correspondería tener un periodo de vacaciones, considerando las horas de trabajo. Entre las respuestas obtenidas, un 37% expresó su total conformidad, y un 41% expresó su conformidad. Resultados que subrayan la importancia de llevar a cabo la modificación del Decreto Supremo 713, para incluir el periodo vacacional de los empleados del sistema part time.

Del mismo modo, en relación a los resultados obtenidos en la pregunta 28, Tabla N°14 se puede observar que un 37% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo respecto a la pregunta, si considera que los trabajadores part time,

deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas, lo cual se corrobora con lo manifestado por, Gutiérrez (2016), quien en su trabajo de investigación para optar por el título de abogado, en la Universidad César Vallejo, titulado: “El Reconocimiento De Los Beneficios Laborales En Relación A Los Trabajadores Con Jornada Laboral De Cuatro Horas Diarias”. Esto señala que si se viola el principio y derecho de igualdad de los empleados del régimen part time, se produciría una violación del ordenamiento jurídico y, en consecuencia, los principios esenciales de las personas. Esto también puede manejarse de manera similar, utilizando las respuestas obtenidas en la pregunta N° 28 Tabla N° 14. En relación a si piensan que los empleados part time deberían tener un periodo de vacaciones, considerando las horas de trabajo, un 37% manifestó estar completamente de acuerdo, mientras que un 41% estaba de acuerdo, lo que demuestra que si hay una infracción a los derechos vacacionales de los trabajadores part time.

Finalmente, podemos observar los resultados obtenidos en la pregunta N° 29 Tabla N° 15, acerca de si, conforme al convenio N° 52 de la OIT, a los trabajadores part time les corresponde 6 días de vacaciones como mínimo. Los resultados obtenidos señalan que un 50% expresó estar completamente de acuerdo, mientras que un 38% expresó estar de acuerdo. Respecto a la pregunta, si cree que a los empleados part time les corresponde al menos 6 días de vacaciones. A nuestro parecer, Saldaña (2020) exagera su propuesta al sostener que los empleados del sistema part time deben gozar de 30 días de vacaciones pagadas anuales, al igual que los empleados a tiempo completo. Esto no se

justifica porque este derecho no está vinculado directamente con la duración del horario de trabajo, sino con la condición del trabajador que posee este derecho en el marco de la relación de trabajo y con el reconocimiento equitativo de este derecho por la Constitución en vigor. Mientras que por su parte Arévalo (2020), En su estudio, argumenta que las modificaciones implementadas en el sistema de descanso vacacional, implementadas en el Decreto Legislativo N° 713 a través del Decreto Legislativo N° 1405 y su regulación por el Decreto Supremo N° 002-2019-TR., solo pueden ser aplicadas a los empleados que están sujetos al régimen ordinario.

Todo lo mencionado anteriormente, si no se toman medidas adecuadas para darle una solución equilibrada, estaría provocando que el empleado sometido a este sistema de trabajo part-time, sufra un impacto significativo no solo en su economía, sino también en su salud, considerando este aspecto como de gran importancia. Por lo tanto, dado que se han demostrado los terribles y devastadores impactos que el estrés tiene de manera directa e indirecta en los resultados de la empresa, consideramos crucial instaurar un periodo vacacional para los empleados bajo la modalidad de contrato part time. Esto también concuerda con la propuesta que presentamos en la pregunta N°30 Tabla N° 16, respecto a la pregunta, si considera que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores part time, de la cual un 53% indicó estar totalmente de acuerdo, el 41% de acuerdo y el 6% no opina. En ese sentido Saldaña (2020), en su investigación denominada "CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: VULNERACIÓN AL DERECHO A VACACIONES Y LA

NECESIDAD DE SU URGENTE PROTECCIÓN” Concluye señalando que "la vacación, debido a su importancia, es un derecho protegido constitucional y convencional, ya que su objetivo es que el empleado restablezca sus fuerzas físicas y mentales, además de brindarle tiempo para pasar tiempo con su familia o realizar actividades que le proporcionen satisfacción... Por esta razón, la Constitución y el Convenio 52 reconocen este derecho a todos los empleados sin distinción. No obstante, el D.L N° 713 Ley sobre Descansos Remunerados y su Reglamento D.L N° 012-92-TR, excluyen a los trabajadores a tiempo parcial del derecho a vacaciones, lo que va en contra del principio de igualdad que debe guiar todo el sistema legal.”

La propuesta que planteamos es la modificación del artículo 10 del D.L. No 713 y su reglamento, con el fin de establecer el periodo vacacional para los empleados part time; este debe ser proporcional a la jornada laboral, conforme a lo dictado por el Convenio N° 52 de la OIT. No obstante, de forma cautelosa, el legislador también puede realizar algunas modificaciones en relación a la propuesta que presentamos, siempre que estas sean ventajas para los empleados del régimen part time. De esta manera, nuestra propuesta conserve su esencia, ya que se ha necesitado esperar mucho tiempo para que un derecho esencial sea reconocido y respetado por nuestro sistema legal.

Por lo tanto, es crucial la modificación del Decreto Legislativo N° 713, en particular el artículo 10, donde se debe incluir el inciso "d" con el objetivo de establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time; de manera que no se continúen infringiendo estos derechos laborales.

## PROPUESTA LEGISLATIVA

Sumilla: **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.**

En virtud de su derecho de iniciativa legislativa, EVER ROLANDO MATA VILCHEZ, presenta el siguiente proyecto de ley de modificación del DECRETO LEGISLATIVO N° 713:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

### **I. EXPOSICION DE MOTIVOS**

En primer lugar, es importante resaltar que los incisos a, b y c del artículo 10° del DECRETO LEGISLATIVO N° 713. LEY QUE REGULA LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, restringen el acceso a las vacaciones anuales al excluir de este disfrute anual a los empleados del régimen part time, tal como se señala a continuación:

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso

vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados

por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

En relación a esto, al analizar la Constitución Política del Perú (1993), el artículo 2 establece que "todo individuo tiene derecho a la igualdad frente a la ley", lo que implica que no debería haber reglas que restrinjan este derecho, tal como sucede con los empleados sujetos a la modalidad part time. En otras palabras, la variación de una jornada no debería excluir la percepción de ciertos derechos sociolaborales, sino que estos deben ser reconocidos en proporción a la jornada de trabajo.

En la actualidad, los trabajadores sujetos al régimen part time no disfrutan de las siguientes ventajas laborales:

No tienen derecho a percibir cts.

No tienen protección contra el despido arbitrario.

No tienen derecho a vacaciones anuales.

Ello, pese a que la única diferencia que existe entre un trabajador ordinario y un trabajador part time, solo es el tiempo o las horas diarias laboradas, no encontrando mayor lejanía o diferencia, por lo que mal se hace al privarlos de gozar de un tiempo vacacional, que reiteramos, esta se debe otorgar de manera proporcional a la jornada laborada.

En este contexto, resulta claro que todavía existen numerosas cuestiones

laborales a resolver, especialmente, el asunto del periodo vacacional de los empleados bajo la modalidad de contratación part time. Por lo tanto, podríamos señalar que la ausencia de regulación para un periodo de vacaciones para este sector implica la infracción a su derecho a disfrutar de las mismas oportunidades sociales, económicas y políticas.

Es importante destacar que El Diario El Peruano (2017), indicaba que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, estaba preparado para presentar un proyecto de ley con el objetivo de regular el periodo nacional del sector que trabaja bajo el régimen part time. Pues señala que actualmente, la Ley de Productividad y competitividad Laboral y su reglamento lo regula de forma tácita al exigir que se excedan las cuatro horas diarias o las vite.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) ha argumentado que cada nación de Latinoamérica debería enfocarse en disminuir las desigualdades sociales. Por lo tanto, es crucial que la legislación incluya el principio de proporcionalidad en términos salariales, así como en los beneficios no salariales de los trabajadores bajo el contrato part time, quienes actualmente están privados de algunas ventajas.

Dado la experiencia internacional destacada en el párrafo precedente, la cual se da bajo un contexto de una auténtica revolución a nivel internacional de la lucha por la paridad de derechos tanto para hombres como para las mujeres en todos los aspectos socio-laborales.

Bajo este contexto, desde nuestra condición de Bachiller en Derecho,

consideramos pertinente la modificación del artículo 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. En ese sentido proponemos la siguiente modificación:

<b>Decreto legislativo 713</b>	<b>Propuesta Legislativa</b>
Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.	Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:	Para cuyo efecto se deberá considerar, lo que se señala a continuación:
<b>a)</b> Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.	<b>a)</b> Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
<b>b)</b> Tratándose de trabajadores cuya	<b>b)</b> Tratándose de trabajadores cuya

<p>jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.</p>	<p>jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.</p>
<p><b>C).</b> En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.</p> <p>Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro</p>	<p><b>C)</b> En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.</p> <p>Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro</p>

<p>conforme a lo previsto en el presente artículo.</p> <p>En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trucas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.</p>	<p>conforme a lo previsto en el presente artículo.</p> <p>En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trucas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.</p>
	<p><b>D)</b>Tratándose de trabajadores Part Time, cuya jornada ordinaria sea de cuatro horas a menos, el periodo vacacional es en proporción a la jornada laborada, al haber realizado labor efectiva por lo menos</p>

	doscientos sesenta días en dicho período.
--	---

## II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Esta propuesta de ley no genera ningún desembolso para el Tesoro Público, sino que genera una considerable rentabilidad social. Esto sucede porque establece un estándar regulatorio, que beneficiaría a un amplio segmento de la población que trabaja bajo el sistema part time. Asimismo, esto provocará un incremento en la sensibilidad y compromiso social por parte del Estado, considerando las contraindicaciones citadas, toda vez que de esta manera los trabajadores del régimen part time podrán tener un acceso más extenso a sus ventajas sociolaborales, como es el periodo vacacional.

Con este proyecto de ley, el Estado previene o previene la discriminación hacia los empleados del sistema part time, asegurando de esta manera la equidad en el disfrute de unas vacaciones dignas.

Por lo tanto, este proyecto de ley beneficia a hombres y mujeres de diversas edades, tanto profesionales como no profesionales, asegurándoles el respeto a la igualdad jurídica y la posibilidad de complacerse de un periodo de vacaciones.

### **III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

Esta propuesta normativa no infringe ninguna ley en vigor, solo aspira a fomentar que el Estado asegure los derechos constitucionales de igualdad ante la ley, potenciando la implicación de numerosos trabajadores del régimen part time. En este contexto, altera el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, estableciendo la necesidad de disponer de un periodo vacacional para los empleados bajo la modalidad de contrato parcial.

### **IV. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL**

Esta propuesta de ley está vinculada directamente con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

**Política 01:** Fortalecimiento de la democracia y Estado de derecho.

**Política 02:** Desarrollo con equidad y justicia social.

**Política 11:** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

### **V. FORMULA NORMATIVA**

El Congreso de la República ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.**

**Artículo 1°. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene como objetivo garantizar que el Estado asegure la vigencia de los derechos constitucionales de igualdad y participación de los trabajadores del régimen part time, con el objetivo de que puedan disfrutar sin limitaciones de los beneficios sociolaborales, en particular el periodo de vacacional.

En ese sentido, se propone modificar el artículo 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, imponiendo la obligación de contar, un periodo vacacional digno.

**ARTÍCULO 2°. DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 713. LEY QUE ESTABLECE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CONFORME EL SIGUIENTE TEXTO:**

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Para cuyo efecto se deberá considerar, lo que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

d) Tratándose de trabajadores Part Time, cuya jornada ordinaria sea de cuatro horas a menos, el periodo vacacional es en proporción a la jornada laborada, al haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINAL**

### **UNICA. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Chiclayo, octubre del 2024

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

En la presente investigación, ha quedado acreditado de manera contundente, que la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT, reconocen plenamente periodo vacacional y sin hacer distinción alguna; de manera que a los trabajadores sujetos al régimen part time, les asiste igualmente el derecho a gozar de unas vacaciones dignas, las mismas que se deberían calcular en base a la jornada laboral.

De igual modo, se ha podido conocer que efectivamente en la actualidad existe una norma de menor jerarquía que excluye del beneficio vacacional a los trabajadores part time, en este caso nos referimos al Decreto Legislativo 713, mediante la cual se viene vulnerando un derecho reconocido constitucionalmente.

Asimismo, se ha podido acreditar, que uno de los factores influyentes para que no se pueda dar el periodo vacacional como corresponde a los trabajadores del régimen part time, es precisamente lo establecido por el legislador en el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, en lo cual se indica que solo podrán contar con un periodo vacacional aquellos que tengan una jornada ordinaria – tiempo completo, superior a las cuatro horas. Por lo que, de acuerdo al sistema jurídico presente, una norma de menor jerarquía no puede privar de los derechos laborales a los trabajadores, puesto que contravienen la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT.

De igual modo, de la investigación realizada, hemos de concluir indicando que un trabajador del régimen part time cumple con todos los elementos de cualquier otro trabajador del régimen ordinario, puesto que la prestación del servicio es personal, es remunerado y existe la subordinación; por lo que está de acorde con lo estipulado por nuestra Constitución Política, claramente se evidencia que existe vulneración de derechos de los trabajadores del régimen part time.

Finalmente, concluimos indicando que la salida a esta problemática es efectuar la modificatoria el artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional de los trabajadores del régimen part time. Por lo que no se debe de ninguna manera minimizar el respaldo obtenido por los especialistas en esta investigación.

#### **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda agilizar la modificatoria del artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer el periodo vacacional en trabajadores part time; toda vez, que ello evitaría muchos problemas sociales por temas de discriminación.

De igual forma recomendamos que en la modificatoria que se haga al artículo 10 del DL. N° 713 y su reglamento para establecer las vacaciones de los trabajadores del régimen part time, se indique que si trabajan la mitad de la jornada de un trabajador del régimen ordinario entonces les correspondería 15 días de vacaciones al año y en todo caso ello será calculado al tiempo laborado.

Finalmente, recomendamos buscar siempre la igualdad de oportunidades

laborales, sin hacer acepción alguna, de esta manera se estarían evitando diversos conflictos que a lo largo a afecta a todo el país y por supuesto deja una mala la imagen de nuestro país frente al mundo.

## REFERENCIAS

- Álvarez Cabezas, A. (2012). CONCILIACIÓN Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: EFECTOS DE LA CRISIS. [Artículo Científico, Universidad Autónoma de Madrid], España. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661611/Conciliaci%C3%B3n\\_Bote\\_Pecunia\\_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661611/Conciliaci%C3%B3n_Bote_Pecunia_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arévalo V. (2020). EL DESCANSO VACACIONAL EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. [Fri, 27 Nov 2020 In Revista de Derecho Procesal del Trabajo], Perú. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/300/834>
- Barreto C. (2019) “EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD COMO REFERENTE DE UN NUEVO MODELO ÉTICO PARA LA TECNOCIENCIA” [Revista Caribeña de Ciencias Sociales]. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/04/responsabilidad-tecnociencia.html>
- Celis V. (2024) LA INVESTIGACIÓN DOGMÁTICA EN EL DERECHO: UN ANÁLISIS RECONSTRUCTIVO SOBRE EL QUEHACER ACADÉMICO DE LOS JURISTAS. [Revista Científica, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Católica San Pablo], Perú. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/8331>
- Corona L. (2018). INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS, TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS. [Revista de Comunicación, Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela]. <https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/html/>

Cueva et al. (2023). MÉTODOS MIXTOS DE INVESTIGACIÓN PARA PRINCIPIANTES. [Instituto Universitario de Innovación Ciencia Tecnología Inudi Perú S.A.C], Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/19/161/190?inline=1#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20mixtos%20combinan%20enfoques,la%20comprensión%20del%20fenómeno%20investigado>

De La Garza T. (2018). EL FUTURO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. TERCERA ÉPOCA. [OIT. Revista trabajo, publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C], <http://www.relatos.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf>

Diario Oficial El Peruano, (2017). EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (PARTE I). EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO ESTÁ PRESTO A PRESENTAR UNA PROPUESTA REGULATORIA SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, ESTO ES, POR MENOS DE CUATRO HORAS DIARIAS O SU EQUIVALENTE SEMANAL. <https://elperuano.pe/noticia/58865-plantearan-trabajo-a-tiempo-parcial>

De Los Ríos (2021), EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL [VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Artículo Jurídico], Perú. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-325-336.pdf>

Díaz, A. (2016). EL TRABAJO ASALARIADO A TIEMPO PARCIAL: *HETEROGENEIDAD DE FORMAS DE INSERCIÓN LABORAL Y RASGOS DE PRECARIEDAD*. [Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación], Chile. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113_recurso_1.pdf)

Escudero S. y Cortez S. (2018), TÉCNICAS Y MÉTODOS CUALITATIVOS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. [Universidad técnica de Machala, Ediciones UTMACH, Ecuador]. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Enver V. (2024). LA INVESTIGACIÓN DE ENFOQUE CUALITATIVO. Obtenido de: [https://medium.com/@envervega/la-investigaci%C3%B3n-de-enfoque-cualitativo-dd3fe4ea3544#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20aplicada%2C%20como,Merriam%20y%20Tisdell%2C%202015\).](https://medium.com/@envervega/la-investigaci%C3%B3n-de-enfoque-cualitativo-dd3fe4ea3544#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20aplicada%2C%20como,Merriam%20y%20Tisdell%2C%202015).)

Esparta P. y Arcondo C. (2020) BRECHAS DE JORNADA LABORAL ENTRE EMPLEO FORMAL E INFORMAL [BOLETÍN INFORMATIVO LABORAL, N° 104, AGOSTO 2020]. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1297315/Art%203%20-%20Brechas%20jornada%20laboral.pdf>

Galarreta O. (2019). “LA REFORMA LEGAL DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ” [Universidad Privada Antenor Orrego, Tesis para la Obtención del Título Profesional de Abogado]. Perú. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5776/REP\\_DERE\\_JULIO.GALARRETA\\_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%DA.pdf;jsessionid=F35F2203A7DA057BC4C9F324B4B6EA6A?sequence=1](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5776/REP_DERE_JULIO.GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO.TIEMPO.PARCIAL.PER%DA.pdf;jsessionid=F35F2203A7DA057BC4C9F324B4B6EA6A?sequence=1)

García M. (2022). LA MANIFIESTA DESIGUALDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL [Pontificia Universidad Católica del Perú, Artículo Científico]. Perú. <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/29/131>

García L. (2024). LAS VACACIONES DE LOS EMPLEADOS BENEFICIAN A LAS EMPRESAS: AUMENTAN LA PRODUCTIVIDAD Y LA

EFICIENCIA Y DISMINUYEN LAS BAJAS. Obtenido de:  
<https://www.infobae.com/espana/2024/08/04/las-vacaciones-de-los-empleados-benefician-a-las-empresas-aumentan-la-productividad-y-la-eficiencia-y-disminuyen-las-bajas/>

García V. (2018). CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. ¿QUÉ HA PASADO? [Universidad de Granada, Revista Internacional de la Protección Social, ISSN2445-3269.2018, Vol. III, N°1]. España.  
<https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/13098/11310>

Gorjón y De La Rica (2024). TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: PRECARIEDAD LABORAL Y BRECHAS DE GÉNERO. [Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Informe 2024/2]. España.  
<https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariidad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariidad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf>

Gutiérrez B. (2016). EL RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES CON JORNADA LABORAL DE CUATRO HORAS DIARIAS. [Universidad Cesar Vallejo, Tesis para Obtener el Título Profesional de Abogado]. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3938/Gutiérrez\\_BLJ.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3938/Gutiérrez_BLJ.pdf)

Ludeña S. (2019). FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, LIMA 2016-2018. [Universidad de San Martín de Porres, Artículo]. Perú.  
[https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU\\_33\\_flexibilidad-de-la-jornada.pdf](https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_33_flexibilidad-de-la-jornada.pdf)

Marinakis A. (2022). SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. [Organización Internacional del Trabajo, Informe 2022]. <https://www.ilo.org/es/resource/situacion-y-perspectivas-de-la-jornada-de-trabajo-en-america-latina-andres>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2018). INFORME N°136-2018-MTPE/2/14.1. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320216/IF-136-2018-MTPE-2-14.1.pdf%20informe%20N%C2%B0%20136-2018-mtpe/2/14.1>

Nieves, C. (2016). ¿UTOPIA?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ. [Universidad Privada del Norte, Tesis para Optar el Título de Licenciatura]. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10662mdsmm/5b3af7e8-9132-4cae-a0fa-7e1c88aa3b4a>

Oficina Estadística Comunitaria - EUROSTAT (2017), ESTUDIO COMPARATIVO DE BASES DE DATOS PÚBLICAS GESTIONADAS POR ORGANISMOS OFICIALES EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA. Obtenido de: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Oficina+Estad%C3%ADstica+Comunitaria,+Eurostat+\(2017\)&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Oficina+Estad%C3%ADstica+Comunitaria,+Eurostat+(2017)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

OIT (2018). PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EN EL MUNDO [Tendencias 2018, Resumen Ejecutivo]. Obtenido de: [file:///C:/Users/INTEL/Downloads/wcms\\_615674.pdf](file:///C:/Users/INTEL/Downloads/wcms_615674.pdf)

Oliva, E. (2020). "COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: UN ANÁLISIS JURÍDICO". REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO [Universidad Católica del Perú, Tesis Para Optar el Grado Académico de Magíster en Derecho del

Trabajo y de la Seguridad Social]. Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA\\_CASTRO\\_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización de Estados Americanos - OEA (2017). INFORME SOBRE POBREZA Y DERECHOS HUMANOS EN LAS AMÉRICAS. Obtenido de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/pobrezaddhh2017.pdf>

OIT (2020). FUERTE AUMENTO DEL DESEMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DEJA A MILLONES SIN INGRESOS. Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-fuerte-aumento-del-desempleo-en-america-latina-y-el-caribe-deja>

OIT (2022). LA OIT REBAJA LAS PREVISIONES DE RECUPERACIÓN DEL MERCADO LABORAL PARA 2022. Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-rebaja-las-previsiones-de-ecuperacion-del-mercado-laboral-para-2022>

Quispe L. (2017). LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO. [Universidad andina del cusco]. Obtenido de: [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/646/Leo\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/646/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ramón L. (2016). “EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN RECIENTE Y SITUACIÓN ACTUAL”. Obtenido de: [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5563/71528675D\\_G\\_E\\_Septiembre1\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5563/71528675D_G_E_Septiembre1_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes R. (2017). SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE NSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LIMA METROPOLITANA [Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Revista de Investigación en Psicología Vol. 20

- N.º 1 - 2017, pp. 119 - 134].  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>

Rojas G. (2022). LA RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. [Universidad Católica Sedes Sapientiae, Revista Studium Veritatis, Vol. 20, N. 26, 2022 E-ISSN: 2955-8662 (pp. 79-97)]. Perú.  
<file:///C:/Users/INTEL/Downloads/juan,+05-sv-2022-rojas.pdf>

Ruz A. (2020). LA INVESTIGACIÓN MIXTA ES AQUELLA QUE AÚNA LOS MÉTODOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS, CON EL FIN DE DISPONER DE LAS VENTAJAS DE AMBOS Y MINIMIZAR SUS INCONVENIENTES. Obtenido de:  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-mixta.html>

Saldaña S. (2020), CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: VULNERACIÓN AL DERECHO A VACACIONES Y LA NECESIDAD DE SU URGENTE PROTECCIÓN. [Universidad Nacional de Cajamarca, XIX Programa de Actualización Profesional para Obtener el Título Profesional de Abogado]. Perú.  
[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5313/TR\\_ABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20JHERUSH\\_ALMY%20A.%20SALDA%C3%91A%20S%C3%81NCHEZ%20%281%29%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5313/TR_ABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20JHERUSH_ALMY%20A.%20SALDA%C3%91A%20S%C3%81NCHEZ%20%281%29%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salinas, A. (2017). "DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA." [Revista Española de Derecho Laboral, Año 2017, Número 202].  
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/472103>

Silva (2023). VACACIONES: DERECHO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL Obtenido de:  
<file:///C:/Users/INTEL/Downloads/6234->

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-24183-1-10-20130604.pdf](#)

Silva V. (2019). "EVOLUCIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL MERCADO LABORAL PERUANO. Obtenido de: <file:///C:/Users/UsuarioPC/Downloads/6234-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24183-1-10-20130604.pdf>

Vega A. (2020). LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJADOR SUJETO AL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL EN LIMA–2020. [Universidad Cesar Vallejos, Tesis para Obtener el título Profesional de Abogada], Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71217/Vega\\_AMS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71217/Vega_AMS-SD.pdf?sequence=1)

Vera LI. (2022). RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PART TIME EN EL PERÚ. [Universidad Señor de Sipán, Para Optar Título Profesional de Abogado], Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10390/Vera%20Latas%20Moises.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

Vizcaíno, Z., Cedeño C. Y Maldonado P. (2023). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: GUÍA PRÁCTICA. [Cencialatina.org, Ensayo], Ecuador.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>

Velásquez G. (2021). "LA JORNADA LABORAL ACUMULATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO [Universidad Privada del Norte, Tesis para optar el título profesional de: Abogado], Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29788/Velasquez%20Gonzales%20Israel%20Gerson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS:

### Anexo 1.- Resolución de aprobación de título.



#### FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES RESOLUCIÓN N° 0396-2023/FADHU-USS

Pimentel, 10 de mayo del 2023

#### VISTO

El oficio N° 0186-2023/FADHU-ED-USS de fecha 03 de mayo del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentado por la estudiante MATA VILCHEZ EVER ROLANDO a fin de presentar la Investigación (tesis), y,

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

RESOLUCIÓN N° 0396-2023/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0186-2023/FADHU-ED-USS de fecha 03 de mayo del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: **MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VAGACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME** a cargo del estudiante **MATA VILCHEZ EVER ROLANDO** quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** **APROBAR** el proyecto de investigación (tesis) **DENOMINADO: MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VAGACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME**, presentado por la estudiante **MATA VILCHEZ EVER ROLANDO**.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** **DEJAR SIN EFECTO** la resolución de N° 598-2018/2018/FD-USS de fecha 21 de diciembre del 2018, en el **extremo** que corresponde al estudiante **MATA VILCHEZ EVER ROLANDO**.

**ARTÍCULO TERCERO:** **DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado-Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

## Anexo 2.- Acta de aprobación de asesor.



### ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo, **MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH**, quien suscribe como asesora designado mediante RESOLUCIÓN N° 0601-2023/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME**, desarrollado por el estudiante: **EVER ROLANDO MATA VILCHEZ**, del programa de estudios de Derecho de la **Escuela Profesional de Derecho**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinente.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH  (Asesora)	DNI:  16452199	Firma:  
---	----------------------	--

Pimentel, 06 de setiembre del

2024

### Anexo 3.- Acta de originalidad

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME**

Elaborado por el Bachiller **Mata Vilchez Ever Rolando**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 29 de octubre de 2024



---

**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439

## Anexo 4.- Instrumento.



### MODIFICAR EL ARTÍCULO 13 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME.

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

**TD:** Totalmente Desacuerdo **D:** Desacuerdo **NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

**A:** De Acuerdo **TA:** Totalmente de Acuerdo

N°	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿El Convenio N° 52 de OIT, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico?					X
02	¿Cree usted que el Convenio N° 52 de OIT, tiene rango constitucional?					X
03	¿El Convenio N° 52 de OIT, establece el periodo vacacional para los trabajadores de manera general?					X
04	¿El Convenio N° 52 de OIT, protege los derechos de los trabajadores sin hacer excepción?					X
05	¿Cree usted, que, el Convenio N° 52 de OIT, esta de acorde a la realidad actual?					X
06	¿Cree usted, que, la constitución Política del Perú, protege y reconoce los derechos laborales?					X
07	¿El Periodo Vacacional, es un derecho protegido por la Constitución Política del Perú?					X
08	¿Cree usted, que, las vacaciones es un derecho fundamental?					X
09	¿Cree usted, que, las vacaciones, es un derecho que debería alcanzar a todos los trabajadores?					X
10	¿Cree usted, que, las vacaciones reducen los problemas sociolaborales?			X		
11	¿Cree usted, que, las vacaciones deberían ser una política de estado?					X
12	¿Cree usted, que, las vacaciones aumentan la producción de empleos?				X	
13	¿Cree usted, que, los trabajadores Part Time deberían contar con un periodo vacacional?					X
14	¿ Cree usted, que, existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT?					X
15	¿ Cree usted, que, existe contradicción entre la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 713, al no incluir este último un periodo vacacional para los trabajadores Part Time?					X
16	¿Existe contradicción, entre la Constitución Política del Perú y el reglamento del Decreto Legislativo N° 713, que regula el periodo vacacional?					X

17	¿Cree usted, que, el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores Part Time?					X
18	¿Cree usted, que, el periodo vacacional es un Derecho Universal?					X
19	¿Cree usted, que, el periodo vacacional es irrenunciable?					X
20	¿Cree usted, que, el periodo vacacional es irrevocable?					X
21	¿Cree usted, que, el tener un periodo vacacional permite pasar más tiempo con la familia?				X	
22	¿Cree usted, que, el tener un periodo vacacional mejora la salud del trabajador?					X
23	¿Cree usted, que, el tener un periodo vacacional, permite un mayor rendimiento en el trabajo?					X
24	¿Cree usted, que, las empresas son las más beneficiadas, con la contratación de trabajadores Part Time?				X	
25	¿Cree usted, que, contratar trabajadores Part Time, disminuye el gasto presupuestal de la empresa?					X
26	¿Cree usted, que, contratar trabajadores Part Time, aumenta la producción de la empresa?				X	
27	¿Cree usted, que, un trabajador Part Time, es más eficiente en el trabajo?				X	
28	¿Cree usted, que, los trabajadores Part Time, deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas?					X
29	De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT, ¿Cree usted, que, a los trabajadores Part Time, les corresponde seis días de vacaciones como mínimo?					X
30	¿Cree usted, que, en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores Part Time?					X

## Anexo 4. Validación del instrumento por expertos.



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		Carlos Anaximandro Alarcón Sandoval
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Derecho
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Derecho Laboral
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	10 años
	<b>CARGO</b>	Encargado del área Laboral del Estudio Muñiz Chiclayo.
<p><b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b></p> <p><b>MODIFICAR EL ARTÍCULO 10 DEL D.L. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME</b></p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Mata <del>Vilchez,</del> Ever Rolando
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Derecho
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		✓ Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><u>GENERAL:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Validar el cuestionario que será aplicado a jueces y abogados en materia laboral.</li> </ul>
		<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Los objetivos específicos fijados para el presente proyecto de investigación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diagnosticar el estado actual de EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME.</li> <li>✓ Identificar los factores influyentes en EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseñar EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO para ESTABLECER TRABAJADORES PART TIME.</li> <li>✓ Estimar los resultados que generará la implantación EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO en EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME</li> </ul>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "TA" si está totalmente en desacuerdo acuerdo, "D" está en desacuerdo, "NO" ni de acuerdo ni en desacuerdo, "A" si está de acuerdo, "TA" totalmente de acuerdo. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿El Convenio N° 52 de OIT, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
02	¿Cree usted que el Convenio N° 52 de OIT, tiene rango constitucional?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
03	¿El Convenio N° 52 de OIT, establece el periodo vacacional para los trabajadores de manera general?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
04	¿El Convenio N° 52 de OIT, protege los derechos de los trabajadores sin hacer excepción?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
05	¿El Periodo Vacacional, es un derecho protegido por la Constitución Política del Perú?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
06	¿Cree usted que las vacaciones aumentan la producción de empleos?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
07	¿Cree usted que los trabajadores <u>Part Time</u> deberían contar con un periodo vacacional?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
08	¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional de los trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
09	¿Cree usted que los trabajadores <u>Part Time</u> deberían contar con un periodo vacacional, en base a las horas laboradas?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)

10	De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT. ¿Cree usted que a los trabajadores <u>Part Time</u> les corresponden 6 días de vacaciones como mínimo?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
11	¿Cree usted, que en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el periodo vacacional para los trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
12	¿Cree usted, que, las vacaciones aumentan la producción de empleos?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
13	¿Cree usted, que, los trabajadores <u>Part Time</u> deberían contar con un período vacacional?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
14	¿Cree usted, que, existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
15	¿Cree usted, que, existe contradicción entre la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 713, al no incluir este último en un periodo vacacional para los trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
16	¿Existe contradicción, entre la Constitución Política del Perú y el reglamento del Decreto Legislativo N° 713, que regula el período vacacional?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
17	¿Cree usted, que el Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho vacacional a los trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
18	¿Cree usted, que, el período vacacional es un Derecho Universal?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
19	¿Cree usted, que, el período vacacional es irrenunciable?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
20	¿cree usted, que, el período vacacional es irrevocable?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
21	¿Cree usted, <u>que</u> , el tener un período vacacional permite pasar más tiempo con la familia?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
22	¿Cree usted, que, tener un período vacacional mejora la salud del trabajador?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
23	¿Cree usted, que, el tener un período vacacional, permite un mayor rendimiento en el trabajo?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
24	¿Cree usted, que, las empresas son las más beneficiadas, con la contratación de trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO (x) A ( ) TA ( )

25	¿Crees usted, que, contratar trabajadores <u>Part Time</u> , disminuye el gasto presupuestal de la empresa?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
26	¿Cree usted, que, contratar trabajadores <u>Part Time</u> , aumenta la producción de la empresa?	TD ( ) D ( ) NO (x) A ( ) TA ( )
27	¿Crees usted, que, un trabajador <u>Part Time</u> , es más eficiente en el <u>trabajo</u> ?	TD ( ) D ( ) NO (x) A ( ) TA ( )
28	¿Cree usted, que, los trabajadores <u>Part Time</u> , deberían contar con un período vacacional, en base a las horas laboradas?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
29	De acuerdo al convenio N° 52 de la OIT. ¿Cree usted, que, a los trabajadores <u>Part Time</u> , les corresponde seis días de vacaciones como mínimo?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)
30	¿Crees usted, que, en el Decreto Legislativo N° 713, se debe incorporar el período vacacional para los Trabajadores <u>Part Time</u> ?	TD ( ) D ( ) NO ( ) A ( ) TA (x)

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	TD (0) D (0) NO (3) A (0) TA (26)
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b>	
<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b>	
<p>-----</p> <p>-----</p>	

**Abogado Experto.**

## Anexo 5. Matriz de consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
MODIFICAR EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME	¿COMO ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME?	GENERAL: MODIFICAR EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME	LA MODIFICATORIA DEL EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO ESTABLECERÍA EL PERIODO VACACIONAL EN TRABAJADORES PART TIME	Independiente: LOS TRABAJADORES PART TIME	<i>Trabajo Temporal</i>	Tipo de investigación.-  No experimental. Transversal Descriptiva Correlacional.	Población.    Muestra.   Unidad de Estudio.
		ESPECIFICOS:1. Diagnosticar el estado actual de EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME			<i>Oportunidad</i>	Diseño de investigación.-	
		2.-Identificar los factores influyentes en EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME			<i>Igualdad</i>		
		3.-Diseñar EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO para ESTABLECER TRABAJADORES PART TIME		<i>La norma</i>			
		4.-Estimar los resultados que generará la implantación EL ARTÍCULO 13 DEL DL. N° 713 Y SU REGLAMENTO en EL PERIODO VACACIONAL en TRABAJADORES PART TIME				<i>Derecho fundamental</i>	
						<i>Beneficios</i>	
			Dependiente: EL PERIODO VACACIONAL				