

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA REDACCIÓN DEL ARTICULO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Manuel Francisco, Castañeda Lopez

Asesor:

Mg. César Augusto, Plasencia Robles

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, por su amor,
trabajo y sacrificio en todos estos años,
gracias a ustedes he logrado llegar
hasta aquí y convertirme en lo que soy.
Es todo un privilegio ser su hijo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme dado la fuerza para seguir adelante en todo momento pese a la adversidad y a mi padre porque muchos de mis logros, te los debo a ti, gracias por haberme forjado como la persona que soy, gracias por los consejos y reflexiones enseñadas, ahora miro al cielo y me invade la emoción, algún día volveremos a abrazarnos.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática.....	8
1.1.1. Presentación.	8
1.1.2. Justificación	12
1.2. Antecedentes	13
1.3. Marco Teórico.....	17
1.3.1. NOCIONES GENERALES	17
1.3.1.1. El Contrato laboral.....	17
1.3.1.2. Descanso Vacacional.....	19
1.3.1.3. Tratamiento por las normas internacionales y nacionales	20
1.3.1.4. El Contrato a Tiempo Parcial	22
1.3.2. EL DERECHO DE VACACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL – CHILE, ESPAÑA, FRANCIA y OTROS	25
1.3.3. PRINCIPIOS APLICABLES AL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO	27
1.4. Definición de términos básicos	30
1.5. Formulación del Problema	31
1.5.1. Pregunta General	31
1.6. Objetivos	32
1.6.1. Objetivo General	32
1.6.2. Objetivos Específicos	32
1.7. Hipótesis.....	32
1.7.1. Hipótesis General	32
1.7.2. Hipótesis Específicas.....	32

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	34
CAPÍTULO III. RESULTADOS	43
Tabla 1. Ficha técnica- análisis de sentencia	43
Tabla 2. Ficha técnica - Legislación comparada.....	44
Tabla 3. Guía de entrevistas – pregunta 01 “Considera Ud. ¿Que los trabajadores sujetos al régimen de tiempo parcial deben gozar del derecho al descanso vacacional?”	45
Tabla 4. Guía de entrevistas – pregunta 04 “Según su postura, ¿considera que la regulación nacional de la contratación a tiempo parcial es suficiente?”	46
Tabla 5. Guía de entrevistas – pregunta 02 “¿De qué manera considera usted que la redacción del artículo 12 inciso a del DL. 713 incide en el Derecho a descanso vacacional a trabajadores sujetos al contrato tiempo parcial?”	48
Tabla 6. Guía de entrevistas – pregunta 03 “Considera Ud. ¿Qué el convenio 52° de la OIT es la base para que un trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial pueda exigir el derecho al descanso vacacional?”	51
Tabla 7. Guía de entrevistas – pregunta 05 “Según su criterio, Considera Ud. ¿Que el contrato a tiempo parcial sea constitucional?”	53
Tabla 8. Guía de análisis de sentencias	55
Tabla 9. Guía de Análisis de Legislación comparada	58
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	66
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	43
Tabla 2:.....	44
Tabla 3:.....	45
Tabla 4:.....	46
Tabla 5:.....	48
Tabla 6:.....	51
Tabla 7:.....	53
Tabla 8:.....	55
Tabla 9:.....	58
Tabla 10:.....	58
Tabla 11:.....	60
Tabla 12:.....	61
Tabla 13:.....	62
Tabla 14:.....	63
Tabla 15:.....	64

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objeto determinar la incidencia de la redacción del artículo 12° inciso a del Decreto Legislativo N° 713, frente al derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato al tiempo parcial; en razón que estos trabajadores no cuentan con este derecho a pesar de encontrarse reconocido por el convenio N° 52 de la OIT y la Constitución Política del Perú. Es así que se analizó aspectos doctrinales, constitucionales y legales pertinentes al tema de estudio expresados en el marco teórico; asimismo, se estudiaron sentencias relacionadas con el tema, se realizaron entrevistas a funcionarios, docentes y expertos en la materia de derecho laboral y constitucional, obteniendo sus opiniones sobre si les corresponde o no el derecho vacacional a los trabajadores contratados bajo el contrato a tiempo parcial.

De los resultados obtenidos se concluye que la redacción del artículo 12° inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide negativamente, vulnerando el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial, ello se debe a que sobre el particular no existe una regulación en el Perú, es evidente la limitación en este aspecto. Esta problemática en algunos casos representa una ventaja para las empresas por que les permite contratar personal con derechos recortados, en este caso el derecho al descanso vacacional, lo cual constituye una desventaja para el trabajador, quien no goza de mencionado derecho. Debido a ello, es que en la presente investigación se proponen algunas alternativas de solución, con el fin de evitar que los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el contrato a tiempo parcial sigan viéndose afectados.

Palabras clave: (Decreto Legislativo N° 713), (contrato a tiempo parcial), (derecho al descanso vacacional).

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Presentación.

Actualmente la sociedad vive en un mundo globalizado, en la medida que los avances tecnológicos y científicos se han desarrollado tanto que los puntos de comunicación entre Estados son más sencillos haciendo que el comercio y la economía sufran transformaciones, el derecho no puede ser ajeno a esta realidad, pues su tarea es regular que estos fenómenos sociales funcionen adecuadamente, ahora bien uno de los efectos más notorios que la globalización manifiesta es la mutación en las estructuras de trabajo debido a las nuevas necesidades en las formas de trabajo, como bien indica el Departamento de Estadística de La Organización Internacional del Trabajo (2010) *“La reciente crisis financiera y del empleo ha acentuado la tendencia hacia una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo y las relaciones laborales, acompañada de una recuperación del nivel de empleo basada de forma desproporcionada en el aumento del empleo a tiempo parcial (p.49)”*.

El régimen de contratación a tiempo parcial como forma de estructura de trabajo ha sido concebido desde hace varias décadas, al respecto y como un dato histórico, Leiva (2000) acota: “Desde 1945 la Organización Internacional del Trabajo reconoció la figura del trabajo a tiempo parcial como una categoría o modalidad distinta del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, no fue hasta la década de los 90's cuando la figura se comenzó a plasmar de forma jurídica en diversos países (p.18)”.

Es en ese contexto; precisamente a inicios de los años noventa, el Perú adopta en su legislación la figura del contrato a tiempo parcial; según Obregón (2009) “Es contrato a tiempo parcial la prestación de servicios en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, la doctrina nacional considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas”. Este contrato tuvo su gestación en medio de una crisis económica, sucede una reforma laboral tendiente a superar dicha crisis flexibilizando los modelos de contratación laboral con el objetivo de crear más empleos y mejorar la productividad. Sin embargo, la introducción del nuevo modelo laboral trajo consigo el debilitamiento de las instituciones sindicales y con ellas principios laborales que de alguna forma pretendían equiparar la desigualdad entre trabajador y empleador siendo los resultados contrarios a los esperados.

Si bien hasta la actualidad se crearon empleos, las condiciones en que se brindan ya no armonizan con las de un trabajo digno, ello debido a la regulación que tiene la legislación laboral peruana respecto de éste contrato al cual están sujetos muchos trabajadores, en su mayoría jóvenes, trabajadores que no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicio, no cuentan con protección frente al despido arbitrario, ni tampoco tienen derecho al descanso vacacional, ello solo por nombrar algunos de los beneficios de los cuales carecen debido a su falta de regulación; el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su último párrafo brinda la única regulación del contrato a tiempo parcial en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde señala: “(...) *También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna (p.7)*”, es evidente que lo único que indica este texto es el

cumplimiento de una formalidad (por escrito) para la validez de este tipo de contratos, pero nada más.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 713 en su Artículo N° 12 inciso “a”, establece: “Para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La Jornada ordinaria mínima de cuatro horas...”, al respecto del párrafo que precede se puede advertir que de manera indirecta, se estaría excluyendo a los trabajadores de tiempo parcial de gozar el derecho a vacaciones, pues en la ley de la materia que hoy ocupa se exige el requisito de cuatro horas mínimas de labor diaria.

El derecho al descanso vacacional en particular ha sido reconocido por instrumentos internacionales que el Perú ha suscrito sin ninguna reserva y que hoy en día siguen vigentes, por ejemplo el artículo 24 de La Declaración Universal de Derechos Humanos establece: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*, del texto se denota que no existe discriminación alguna respecto a qué trabajadores deban gozar de este derecho, siendo entonces lo más acertado entender el texto en el sentido de no exclusión de ningún régimen de contratación, es decir que sea cual sea el régimen o contrato al que se encuentre sujeto el trabajador, tiene derecho a un descanso vacacional luego de haber cumplido su año completo de servicios.

El artículo 2 del Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960 y que hoy sigue en vigor, estipula *“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”*, pese a ello, en el Perú éste derecho se

encuentra abolido en la medida que en la praxis los trabajadores sujetos a contratos de tiempo parcial no gozan de vacaciones.

Al respecto el profesor Toyama (2003) desarrolla la carencia normativa y los conflictos normativos que se presenta en el sistema jurídico laboral, realiza un análisis somero sobre el derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial en relación de aquellos trabajadores a tiempo completo haciendo mención al rango constitucional del derecho al descanso vacacional como derecho fundamental prescrito en el artículo 25° de la Constitución, y la aplicación del Convenio N° 52 OIT como razones para otorgar éste derecho, el autor concluye *“los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a descanso vacacional en proporción al tiempo laborado por día en comparación a la labor realizada a tiempo completo, equivalente a un número determinado de días útiles o hábiles”*.

Por su parte Huamán (2012), manifiesta *“la Carta Magna actual no distingue al trabajador que debe gozar del derecho a descanso vacacional remunerado, ello bajo una interpretación a favor del trabajador y convenio 52 OIT”*, de lo que se puede colegir en virtud al principio pro operario que se reconoce a través de la constitución peruana el derecho de todo trabajador, a gozar del descanso vacacional sin distinguir su régimen de contratación.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto en la sentencia que recae en el expediente N° 05854-2005-AA/TC, expresando en su fundamento 23: “Los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los tratados y los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú (...) según tratados de los que el Perú es parte (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la

Constitución y artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional)”.

En consecuencia, el presente trabajo pretende dar a conocer la problemática respecto a la redacción del artículo 12° inciso a del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional en trabajadores sujetos al contrato de tiempo parcial, cuestionando totalmente el no goce de este derecho por parte de los trabajadores que cumplen con una jornada laboral parcial pese a ser un derecho reconocido a nivel constitucional e internacional y ratificado por el Estado peruano desde hace más de medio siglo.

1.1.2. Justificación

Esta investigación se justifica teóricamente pues permite explicar en la doctrina jurídica, que existe un debate respecto del goce o no del derecho al descanso vacacional en trabajadores de tiempo parcial, el cual se desarrolla en el marco del conflicto del derecho de las empresas a la flexibilización de las jornadas laborales de sus trabajadores y la productividad que les genera contratar a trabajadores de tiempo parcial, versus el derecho al descanso vacacional de trabajadores sujetos a este tipo de contratación, por lo cual existe una necesidad latente de ahondar en el tema a fin de aportar nuevos conocimientos que sirvan para investigaciones futuras y que continúen el camino hacia el reconocimiento nacional y taxativo del derecho al descanso vacacional en trabajadores de tiempo parcial.

El presente trabajo de investigación también se justifica metodológicamente a través de las estrategias metodológicas que respaldan la validez de la investigación realizada, pues se emplean métodos de recolección de datos tales como entrevistas, revisión documentaria, legislación comparada, las cuales van a

servir o apoyar a futuras investigaciones, en el marco de la regulación del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional. La investigación se encuentra basada en información verídica y validada con las técnicas de estudio.

Así mismo tiene una justificación normativa, debido a que el presente trabajo busca regular el derecho al descanso vacacional de trabajadores a tiempo parcial, en concordancia con la Constitución Política del Perú y el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2. Antecedentes

Del material bibliográfico revisado en la presente investigación se ha encontrado los siguientes antecedentes:

Internacionales:

Eluchans (2003). En su trabajo “Cambio de la brecha salarial entre trabajadores de jornada parcial y trabajadores de jornada completa en Chile”.

Dicha investigación concluye, que, a través de las evidencias encontradas, existe una brecha salarial a favor de los trabajadores de jornada parcial en el caso chileno. Los trabajadores de jornada parcial tienen un salario por hora alrededor de un 50% más alto que los trabajadores de jornada completa en el año 2000. Este resultado se puede explicar por el hecho de que los trabajadores de jornada parcial trabajan más intensamente durante sus horas de trabajo, y, por lo tanto, tienen una productividad por hora mayor que sus pares de jornada completa, esto ocurre por el hecho de que no se ha establecido diferencia legal significativa entre éstos y los de jornada completa.

El antecedente contribuye a la presente investigación, en cuanto desarrolla el salario de los trabajadores a tiempo parciales y tiempo completo, denotando que en la legislación chilena existe una diferencia a favor del trabajador a jornada parcial, generando la necesidad de que exista una diferencia legal.

Por otro lado, Bote y Cabezas (2012). En su trabajo “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis”.

Los resultados de dicha investigación indicaron que, la evolución del contrato a tiempo parcial durante la actual crisis se caracteriza por su fortaleza (crece un 0,7% frente a una reducción del empleo a jornada completa del 8,3%), su mayor penetración en hombres (crece un 2,4%, mientras que caería un 0,2% en el caso de las mujeres) y en jóvenes y el mayor grado de involuntariedad.

El antecedente contribuye a la presente investigación, en el sentido que denota una mejor aplicación del régimen de contratación a tiempo parcial en la sociedad española, ello debido a que su legislación está mejor regulada que la peruana.

Asimismo, Callau (2017). En su investigación “Implicaciones de la última reforma legislativa en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial: Condiciones de acceso y efectos de su aplicación”.

Los resultados de dicha investigación indicaron que la modificación legislativa adoptada en España pese a las intenciones de mejorar el status del trabajador part-time en cuanto a seguridad social, recorta sus derechos aminorando su salario, el cual de por sí ya es mínimo.

Contribuye con la variable debido a que sirve de ejemplo para que en países como el Perú se desarrolle una reforma en cuanto a la protección de los trabajadores sujetos al régimen par time en materia de protección social.

Nacionales:

Cárdenas (2016), en su investigación “El Período Vacacional de los Trabajadores Part Time”, Tesis para optar el grado de Licenciada, por la Universidad de Piura. Piura, en el año 2016.

Los resultados de dicha investigación indicaron que, el Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT sobre Vacaciones Anuales Pagadas, el cual otorga sin distinción, a toda persona a la que se le aplique el mismo, el derecho a vacaciones anuales pagadas de por lo menos seis días laborables. Asimismo, considera que nos encontramos frente a un conflicto de normas, pues la legislación nacional priva del derecho de vacaciones a los trabajadores a tiempo parciales cuya jornada de trabajo es inferior a cuatro horas diarias.

El antecedente contribuye a la presente investigación en el sentido que armoniza con la idea de que los trabajadores contratados a tiempo parcial deberían gozar del derecho al descanso vacacional debido a que el Estado ha suscrito un instrumento internacional que les otorga tal beneficio sin distinción alguna, por tanto, debería comenzar a ser aplicado a efectos de cesar con la vulneración de este derecho.

Por otro lado, Quispe (2017), en su tesis titulada “Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”.

Los resultados de dicha investigación demostraron que, Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo

parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un *problema de ambigüedad* –propio de la *equivocidad de los textos normativos*– en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias, no obstante, hemos demostrado que tal criterio interpretativo contraviene directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial.

El antecedente contribuye a la presente investigación en la medida que coadyuva dando razones justificantes para decir que la regulación es deficiente e imprecisa.

Por su parte Galarreta (2019), en su trabajo titulado “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”

Los resultados de dicha investigación indicaron, que el Perú tiene como objetivo principal la protección de los trabajadores, frente al poder de los empleadores; teniendo como pilares principales el principio protector y el de continuidad de relaciones laborales; es así que menciona que se ha establecido a nivel constitucional y legal, varios derechos sustanciales como la protección contra el despido arbitrario, el descanso vacacional, la CTS y la Remuneración Mínima Vital; es así que se ha establecido cierta esfera de protección para el trabajador, de la cual no puede ser excluido. Sin embargo, en el Perú desde el último modelo laboral que existe hasta la actualidad, no se han considerado ciertos derechos fundamentales, pues se han incluido ciertas excepciones, un ejemplo claro son los contratos modales y los contratos a tiempo parcial, mediante los cuales los

trabajadores no superan el mínimo de horas para la percepción de los derechos propios de la esfera protectora.

El presente trabajo contribuye con la investigación debido a que sirve de ejemplo para que en países como el Perú se desarrolle una reforma en cuanto a la protección de los trabajadores sujetos a contratos de tiempo parcial en materia de protección social.

1.3. Marco Teórico

1.3.1. NOCIONES GENERALES

1.3.1.1. El Contrato laboral

Definición.

Según Toyama Miyagusuku (2011). Se entiende como contrato laboral al acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo será verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

La normativa nacional referente al régimen laboral de la actividad privada establece en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) que: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. Cuyo enunciado describe el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades, en el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y la otra parte

(empleador) al pago de una remuneración, quien goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Toyama Miyagusuku, 2011).

Así mismo, Vilela (2010) señala: “es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración”

Elementos esenciales del contrato de trabajo. Los elementos esenciales del contrato de trabajo son:

- a. Prestación Personal:** Al respecto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla este elemento del contrato de trabajo en su artículo 5°, donde taxativamente señala: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.
- b. Remuneración:** La remuneración es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo, debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo o a las piezas producidas. Puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie. Tiene carácter alimenticio y familiar. Su inexistencia, salvo el caso de incumplimiento, descarta el carácter laboral de los servicios prestados. El carácter de libre disposición de la remuneración responde a criterios de la Compensación por Tiempo de Servicios, que se ha consolidado a lo largo de los años.

c. **Subordinación:** La subordinación implica que el empleador cuente con las facultades de dirección, fiscalización y sanción frente al trabajador, las cuales se exteriorizan en el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uso de uniformes, documentos que acrediten la sujeción del trabajador a las directrices del empleador, la imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procedimientos disciplinarios de la empresa, etc. (Toyama Miyagusuku, 2011). La subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios.

Este último elemento es el que lo diferencia del contrato de locación de servicios.

1.3.1.2. Descanso Vacacional

Definición.

Según Infantes (2010). El descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

1.3.1.3. Tratamiento por las normas internacionales y nacionales

Los tratados internacionales. El artículo 24 de La Declaración Universal de Derechos Humanos establece: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.* El artículo 2 del Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960 y que hoy sigue en vigor sin haberse formulado ninguna reserva, estipula; *“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”.* El Estado peruano ha suscrito también el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, tratado que se encuentra en vigor sin reserva alguna al respecto; este instrumento internacional en su artículo 7° establece: *“Los Estados partes en el presente pacto reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: ... D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.*

Asimismo, el protocolo de San Salvador es un convenio internacional complementario a la convención interamericana de derechos humanos, la cual ha sido ratificada por el Perú en 1995, en su artículo 7° dispone: *“Los estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... h. El descanso, el disfrute*

del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Entonces, de lo descrito líneas arriba se puede corroborar que efectivamente existen tratados internacionales que el Estado peruano ha suscrito, ratificado y que se encuentran vigentes sin reserva alguna, hecho que evidencia la connotación constitucional internacional que reviste el derecho de todo trabajador a gozar de un descanso vacacional remunerado una vez culminado su año de labor, sin discriminar la clase de contrato que tenga.

La Constitución. La Constitución Política del Perú de 1979 contemplaba en su artículo 44°: “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo”.

Actualmente, la Constitución Política del Perú de 1993 también contempla el derecho al descanso remunerado en trabajadores sin discriminar su condición de contrato, prescribe en su artículo 25° parte in fine: ***“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.***

Como es de verse, en varias décadas no ha cambiado el goce de este derecho para trabajadores peruanos, pues en las últimas dos constituciones que ha tenido el Estado peruano se otorga el derecho al descanso vacacional remunerado a los trabajadores sin discriminación alguna.

Las Leyes. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - La Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla la única regulación del contrato a tiempo parcial en todo su plexo normativo, dedicándole solo un

párrafo en su artículo 4°, donde se expresa: *“También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”*.

Asimismo, el reglamento de la Ley en referencia prescribe en su Artículo 11° *“Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”*. Artículo 12° *“Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”*.

El artículo 13° dispone *“El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”*. Como puede apreciarse regulando una vez más solo su forma (por escrito) y el límite de su jornada en horas.

Finalmente, el Decreto Legislativo N° 713 en su Artículo 12 inciso “a”, establece: *“Para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La Jornada ordinaria mínima de cuatro horas...”*, norma que exige necesariamente que para la percepción de este derecho se deba laborar una jornada mínima de cuatro horas diarias, excluyendo así a los trabajadores a tiempo parcial.

1.3.1.4. El Contrato a Tiempo Parcial

➤ Definición. -

El contrato a tiempo parcial, es aquel por el que se acuerda la prestación por parte del trabajado, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo

comparable dentro de la misma empresa o centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

➤ **Tipos de contrato a tiempo parcial. -**

Existen dos tipos; el contrato a tiempo parcial continuado, el cual se celebra con una jornada de ejecución diaria, esto es, todos los días laborables, los empleados trabajarán cinco días a la semana y los obreros seis. Tómese en cuenta que todos los días de labor se pueden cumplir jornadas diarias de tiempo reducido o que en otros casos podrían mezclarse días de trabajo a tiempo completo diario y días de trabajo a tiempo reducido diario. En ambos casos, estamos frente a contratos a tiempo parcial; por otro lado, por el contrato a tiempo parcial no continuado se entiende aquél prestado sólo algunos días laborables. Por ejemplo, 3 días a la semana o diez días mensuales o tres meses al año. Es decir, a días de trabajo le siguen algunos días de inactividad. Se respeta una alternancia entre días laborables trabajados y días laborables no trabajados, aquí también se pueden cumplir jornadas diarias de tiempo completo, pero que al efectuarse la comparación en el módulo de días el contrato de deviene en uno de tiempo parcial.

➤ **Los Contratos a tiempo parcial como mecanismo de fomento del empleo.**

El autor en materia laboral Arce (2008) expresa: “Creo que el problema de fondo es que a las empresas poco les interesa adaptar la mano de obra a un sistema de producción flexible. Poco o nada les interesa ajustar su producción a los vaivenes de la oferta y demanda en el mercado, a efectos de mejorar sus ratios productivos, lo que más interesa en el Perú, es gozar de beneficios económicos que aporten utilidades inmediatas, sin ponerse a pensar en la mejora productiva. Me explico, al empresario le interesa bajar los costes de

mano de obra, con lo cual el contrato a tiempo parcial le será rentable si va unido a una reducción de beneficios sociales. Obsérvese, en esta postura empresarial, asentada sobre la precariedad laboral, no hay interés de mejorar la producción de la empresa, sino que produciendo lo mismo puedo obtener mejores utilidades económicas si el valor del trabajo se vuelve más barato.

➤ **Contratos a tiempo parciales excluidos de beneficios laborales. –**

El artículo 11° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS N° 001-96-TR, señala que: *“Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”*. Mientras el artículo 12° del mismo Reglamento señala que *“se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”*. Entonces de acuerdo con las normas citadas, sólo algunos contratos a tiempo parcial van a ser excluidos de la percepción de ciertos beneficios laborales: goce de vacaciones, derecho de CTS y protección contra el despido arbitrario. Es decir, hay una restricción de derechos a los trabajadores por tiempo parcial que ha de entenderse excepcional y sólo referida a los supuestos señalados en la ley, sin embargo, la ley no señala más alcances, motivo por el cual deviene en ambigua.

1.3.2. EL DERECHO DE VACACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL – CHILE, ESPAÑA, FRANCIA y OTROS

Normativa Internacional. A continuación, la experiencia del tratamiento de este derecho en trabajadores a tiempo parcial en los siguientes países:

- **Chile.** Este país, no solo es conocido por haber sido el vencedor en la denominada guerra del pacífico, sino que además es bien visto ante la comunidad jurídica internacional debido a sus avances jurídico en materia de derecho laboral, la evolución que su legislación ha demostrado ha sido admirable no solo a nivel de Sudamérica sino a nivel mundial dado que ha marcado un gran hito al incorporar en su Código de Trabajo la figura del contrato a tiempo parcial otorgándole igualdad de derechos a los trabajadores sujetos a este régimen, ello se aprecia en el artículo 40° bis B del Código de Trabajo Chileno el cual establece: *“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo”*, es evidente la manifestación del principio de igualdad y no discriminación que ha marcado el Estado chileno a través de su legislación laboral, en ese sentido dado que la legislación chilena ha establecido el principio de igualdad para que rija la contratación a tiempo parcial, se colige que en este país los trabajadores sujetos a esta modalidad ostentan este derecho, al respecto La Fundación pro bono de Santiago en su Guía Legal: Trabajadores & Vacaciones lo confirma al indicar: *“Como trabajador de tiempo parcial, se tienen los mismos derechos de vacaciones que los trabajadores a tiempo completo”*.

- **España.** El profesor español Salinas (2017) refiere: *“Como cualquier trabajador los contratos a tiempo parcial gozan de periodos de vacaciones al año (...) Si para un trabajador a tiempo completo el derecho establece 30 días de vacaciones al año, en el caso de un trabajador a tiempo parcial el tiempo de vacaciones no puede ser reducido en proporcionalidad a su jornada”*, El artículo 12° inciso d de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores prescribe: *“Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”*.
- **Francia.** Según la revista Actualidad Internacional Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España en la legislación Francesa un trabajador sujeto al régimen de contratación a tiempo parcial tiene derecho a vacaciones, se expresa: *“Vacaciones anuales: A un trabajador de medio tiempo le corresponden el mismo número de días que a los trabajadores a tiempo completo (2,5 días laborales por mes de trabajo)”*, éste sería otro país que también contempla el goce del descanso vacacional en trabajadores cuya jornada es de tiempo parcial.
- **Colombia.** En el caso colombiano, lo que diferencia un contrato de trabajo de medio tiempo, de un trabajo de tiempo completo, es la jornada laboral diaria; en lo otro es igual, pues el trabajador tiene los mismos derechos, esto se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 197° *“trabajadores de jornada incompleta, los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la*

duración de la jornada (p.76)”, como bien su código lo estipula taxativamente pues tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador; es así que a estos trabajadores (de jornada incompleta) les corresponde 15 días de vacaciones consecutivas remuneradas, al igual que a los trabajadores a tiempo completo como se encuentra estipulado en su artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo.

- **Argentina.** Otro de los países que protege el derecho al descanso de los trabajadores es Argentina, Como lo señala Salinas (2017), los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a vacaciones como cualquier otro trabajador a tiempo completo. Esto se encuentra regulado en el artículo 92° de la Ley de Contrato de Trabajo – Ley N° 20.744, el cual establece que el trabajador a tiempo parcial es aquel que labora una jornada diaria inferior a los dos tercios de la jornada habitual de la actividad. En razón al descanso vacacional de estos trabajadores se encuentra establecido en el artículo 150° de mencionada Ley, que todo trabajador contara con descanso vacacional si bien no lo señala expresamente, tampoco los excluye.

Los países en mención son algunos de los países que protegen el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos a los contratos a tiempo parcial.

1.3.3. PRINCIPIOS APLICABLES AL DERECHO AL DESCANSO

VACACIONAL REMUNERADO

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** Según Pla, (1998) el principio de irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. En las restantes ramas del derecho uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o un beneficio que posee.

Mientras que en este campo ello no es posible: nadie se puede privar de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

Haro (2004) refiere: *“La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como es un mandato de orden constitucional. Desde el punto de vista legal es aplicable lo establecido en el principio contenido en artículo V del Título Preliminar del Código Civil, que dice: Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden públicos y las buenas costumbres”.*

Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: *“La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Precisa además que la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En este ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”.*

- **Principio de Razonabilidad.** - Con la misma dinámica que estudiamos el anterior principio abordaremos el de razonabilidad y en general los que le siguen.

Para el profesor Pla (1998), el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata, como se ve de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas

del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

- **Principio de Igualdad Laboral.** - En términos generales la igualdad viene a ser un principio que no solamente pertenece y se aplica al ámbito del Derecho Laboral, ya que como afirma Rodríguez-Piñero (2000), el principio de igualdad se configura como "valor superior" que impregna todo el orden constitucional y el orden jurídico, con una función reguladora omnicomprendiva que va mucho más allá (...). Asimismo Montalvo (2007), menciona que debe entenderse por igualdad jurídica, a la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica. Para este mismo autor, en el contexto del derecho laboral, la igualdad trae consigo un principio implícito denominado compensación de la desigualdad, que implica luchar contra la desigualdad entre las personas que tienen la condición jurídica de trabajadores; agrega que el objetivo fundamental del derecho de trabajo es alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado.

Cano (2015), nos dice que en España existe cierta problematización con respecto a la desigualdad en el género al momento de brindar oportunidades laborales o de otorgar un salario, en específico esta desigualdad recae sobre la mujer, menciona que las normas al respecto son poco efectivas y ello trae consecuencias extrajurídicas, esto es en otras áreas de la vida cotidiana, como

por ejemplo las relaciones familiares, independencia de las mujeres, situación económica de las mujeres en el país, etc.

La doctrina ha enmarcado principalmente que el principio de igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades. Al respecto Montalvo precisa lo siguiente:

- **Igualdad de Trato.** - Se traduce en el derecho que tienen tanto hombre como mujeres a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos, es decir significa respetar la dignidad de la persona.
 - **Igualdad de Oportunidades:** Puede entenderse como el derecho de toda persona a solicitar un trabajo, a ser capacitadas y adiestradas, participar en las comisiones mixtas que establezcan las leyes, sindicalizarse y ocupar puestos directivos, ser promovida y ascendida dentro del lugar donde presta su servicio y gozar de todas las prestaciones de seguridad social.
 - **Igualdad de Pago:** Consiste en enumerar con la misma cantidad al trabajador y a la trabajadora cuando desempeñen trabajos similares, bajo las mismas condiciones, en el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

1.4. Definición de términos básicos

- **Contrato a Tiempo Parcial:** Régimen de contratación laboral mediante el cual el trabajador labora una jornada semanal de seis o cinco días según corresponda, pero que resulte en promedio no mayor a cuatro horas diarias debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración.

- **Descanso Vacacional:** Es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados a que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios.
- **Regulación:** Es reglar el funcionamiento de un sistema, consiste en el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito. El objetivo de este procedimiento es mantener un orden, llevar un control y garantizar los derechos de todos los integrantes de una comunidad.
- **Trabajador:** Quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad.

1.5. Formulación del Problema

1.5.1. Pregunta General

¿De qué manera la redacción del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo a tiempo parcial?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera la redacción del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Analizar los alcances del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713.
- Determinar la vinculación del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, con la vulneración del derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial.
- Analizar legislación comparada que regula la contratación a tiempo parcial, con el fin de determinar el ámbito de protección del derecho al descanso vacacional en el ámbito nacional, así como el ámbito internacional.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

La redacción del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide negativamente en el goce del derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

1.7.2. Hipótesis Específicas

- El artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713 limita el goce del derecho a vacaciones de trabajadores a tiempo parcial.
- El artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, vulnera el derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial.

- La legislación comparada que regula el contrato de tiempo parcial otorga vacaciones a trabajadores sujetos a ese tipo de contratos.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación:

La presente investigación es de **tipo Básica - Descriptiva y por su diseño es no experimental transversal.**

- **Según el propósito:**

Es “básica - descriptiva”, porque tiene como objetivo la obtención y recopilación de información, para mejorar o incrementar los conocimientos respecto a la regulación del contrato a tiempo parcial y su incidencia en el derecho al descanso vacacional. Así mismo *esta se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece el, la finalidad es ampliar los conocimientos científicos, pero sin contrastar con algún aspecto práctico.* (Caballero, 2000).

Es “descriptiva”, porque se estudiará y observará y las características y comportamientos de los contratos a tiempo parcial, los cuales servirán para trabajos posteriores de mayor amplitud.

- **Según el diseño:**

Es “no experimental - transversal”, en razón a que solo se observará los fenómenos en su estado natural para luego analizarlos, no se modificara nada solo se van a describir hechos.

2.2. Población y muestra:

2.2.1. Población

- **Población 1: Expertos**

Abogados especializados en materia de Derecho Laboral Individual y de Relaciones Colectivas de trabajo; trabajadores de empresas y que ejercen la docencia universitaria en materia de derecho laboral en las universidades de las

localidades, también pueden ser especialistas que cuenten con cargos públicos referidos a la materia.

La población de expertos también se realizará a abogados especialistas en Derecho Constitucional e Internacional.

- **Población 2: Sentencias**

Sentencias emitidas por el tribunal constitucional que respaldan la postura de otorgamiento del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

- **Población 03: Legislación comparada**

Legislación laboral comparada sobre el otorgamiento del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

2.2.2. Muestra:

La presente muestra es de tipo no probabilística, toda vez que se ha elegido las muestras representativas, bajo los criterios de selección establecidos por el investigador.

2.2.2.1. Muestra Seleccionada

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS
Abogados especialistas en Derecho Constitucional e Internacional.	04	<ul style="list-style-type: none"> - Especialistas en derechos humanos e internacional. - Cinco años de experiencia en la materia. - Docentes de derecho
Abogados especializados en materia de Derecho Laboral Individual y de Relaciones	13	Especialistas en derecho de trabajo y

<p>Colectivas de trabajo; trabajadores de empresas y que ejercen la docencia universitaria en materia de derecho laboral en las universidades de las localidades.</p>		<p>asesoramiento empresarial. Siete años de experiencia en la materia. Abogados litigantes en derecho laboral (individual y colectivo)</p>
<p>Sentencias del tribunal constitucional que respaldan la postura de otorgamiento del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.</p>	<p>02 - N° 0008-2005-AI/TC - N° 05854-2005 AA/TC</p>	<p>- Sentencias expedidas por Tribunal Constitucional. - Que sean vinculantes</p>
<p>Legislación laboral comparada sobre el otorgamiento del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.</p>	<p>05</p>	<p>Leyes de ordenamientos jurídicos extranjeros que regulan el contrato a tiempo parcial.</p>

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos constituyen la manera de cómo se conseguirá la información que será parte del estudio y análisis de la investigación. (CEPEUNT, 1974). En efecto, el conjunto de técnicas e instrumentos que se emplearan a fin de cumplir con los objetivos de esta investigación permitirá la obtención de la información para llevar a cabo el análisis de la incidencia que tiene la regulación nacional del contrato a tiempo parcial en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos a esta modalidad. Las técnicas de recolección utilizadas en la presente investigación son las siguientes

2.3.1. Técnicas para recolección de datos:

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron las siguientes:

- **La entrevista:** técnica necesaria para la obtención de datos mediante una conversación profesional con una o varias personas. (Álvarez y Sierra, 2011).

Es así que, se recurrió a esta técnica con la finalidad de hacerles preguntas a los entrevistados de manera directa o través de medios electrónicos mediante el cual se recopiló criterios y opiniones respecto al tema investigado. Las preguntas realizadas fueron de tipo abiertas. Mencionadas entrevistas fueron direccionadas a especialistas en derecho laboral, internacional privado y constitucional, así mismo respecto a sus opiniones y/o declaraciones se les informo que van a ser publicadas en la presente tesis con fines exclusivamente académicos.

- **Análisis de casos:** Mediante esta técnica se procedió al análisis de las sentencias, sobre los contratos a tiempo parcial y su incidencia en el derecho al descanso vacacional, emitidas por el tribunal constitucional, a efectos de extraer y comparar los criterios empleados por los magistrados respecto al tema en investigación.
- **Legislación comparada:** a través de esta técnica se obtuvo información sintetizada y organizada de las distintas legislaciones y se contrastó con la legislación peruana

2.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos:

- **Guía de análisis de casos:** Luego de haber analizado el ámbito doctrinario sobre el tema de investigación, mediante este instrumento se procedió al análisis de las sentencias, sobre los contratos a tiempo parcial y su incidencia en el derecho al descanso vacacional, a efectos de extraer y comparar las decisiones y/o criterios empleados por los magistrados respecto a las variables de estudio.

Con las sentencias se logra establecer la constitucionalidad de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo en materia de derechos laborales para ser usado como base interpretativa del derecho a descanso vacacional en el Perú.

- **Guía de entrevista:** instrumento necesario mediante el cual se analizó la información recolectada en las entrevistas efectuadas a los a abogados especializados en derecho laboral, especialistas en el derecho internacional privado, constitucional, donde se obtuvo sus opiniones y criterios en base a su experiencia y especialidad sobre el tema desarrollado en el presente proyecto de investigación, los entrevistados fueron contactados personalmente y vía correo electrónico.

Para la realización de la entrevista se diseñó un formato de guía, para poder ser aplicada a los 17 especialistas en el horario estipulado por ellos. Así mismo esta guía de entrevistas ha sido validada por juicio de expertos.

- **Análisis de legislación comparada,** mediante este instrumento se pudo obtener información sintetizada y organizada de las distintas legislaciones las cuales fueron contrastadas con la legislación peruana.

Este instrumento fue trascendental dado que permitió comparar la realidad nacional con la extranjera y establecer la viabilidad del otorgamiento del derecho al descanso vacacional en trabajadores sujetos al régimen de tiempo parcial.

2.3.3. Procedimientos de recolección de datos:

- Respecto a las sentencias analizadas, se procedió a examinar la justificación interna y externa de los fallos de ambas, para poder obtener los resultados respecto a los Contratos a Tiempo Parcial y su incidencia en el derecho vacacional, a efectos de comparar y extraer los juicios empleados por los Magistrados; a través de la guía de análisis de casos.
- Así mismo se procedió a entrevistar a especialistas en la materia de derecho laboral, especialistas en derecho internacional privado y especialistas en derecho constitucional, para saber sus distintas posturas referentes al tema investigado, los que fueron señalados en la guía de entrevistas. En cuanto a los resultados de las entrevistas, estas se efectuaron de manera directa y a través de medios electrónicos, las entrevistas se realizaron a personas confiables, de tal manera que la información conseguida sea verídica, lo que se detalló a través de la guía de entrevistas.
- Finalmente se procedió a analizar las legislaciones de los países de Chile, España, Francia, Argentina y Colombia respecto al contrato a tiempo parcial, sobre el derecho vacacional de los mismos; se contrastó con la legislación laboral peruana. Y se procesó la información obtenida mediante un cuadro comparativo, en el cual se indicó las principales semejanzas y diferencias, contexto, espacio y tiempo de las legislaciones que se compararon.

2.3.4. Técnicas e instrumentos de análisis de datos:

- a. **Método Análisis – Síntesis:** A través de éste método se evaluó, de manera separada cada uno de los componentes de las variables del tema de investigación, evaluándose de manera ordenada y sistematizada, la información obtenida del análisis doctrinario recolectados a lo largo de mi investigación.

Finalmente, se extrajo la información recopilada de los elementos esenciales de las variables de investigación, así como sus características y dimensiones, que permitieron obtener un conocimiento claro y preciso de la incidencia que tiene una sobre la otra.

b. Método Exegético: toda vez que se interpretó y analizó la norma que rige las instituciones jurídicas que conforman las variables de investigación, que son la redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y el derecho vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

c. Inductivo: Se desarrolló en las entrevistas realizadas personalmente o vía correo electrónico a los especialistas en la materia, que forman parte de la muestra establecida, previo acuerdo de fecha con el entrevistado, a fin de realizar las preguntas de tipo abiertas a efectos de conocer su opinión crítica respecto a las variables objeto de mi investigación.

Para ello se utilizó una Guía de Entrevista con preguntas concernientes al tema a investigar.

d. Método Hermenéutico: Debido a que el centro de estudio lo constituyen normas jurídicas. El sentido más completo en el que se empleó este método fue cuando permitió precisar, interpretar, comprender el objetivo de la norma jurídica estudiada, respecto a la redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

e. Método Sociológico: A través de este método se logró medir la eficiencia de las normas en la sociedad, también se realizó mediante el estudio de las

instituciones jurídicas expresadas en el derecho objetivo, a partir del análisis del hecho social o momento en el que se originó la norma, todo esto a través de conceptos y técnicas de investigación para reunir datos y su tratamiento para sacar conclusiones sobre la redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

2.4. Procedimiento

El proceso de la presente tesis se inició con la definición del tema de investigación, el cual consistió en identificar un problema actual en el mundo del derecho. Se prosiguió con la exploración de antecedentes tanto internacionales como nacionales relativas al tema elegido. Del mismo modo, se comenzó a recopilar información para la elaboración del marco teórico de acuerdo a cada variable del trabajo investigado.

Se continuo con el planteamiento de problema el cual valió para la elaboración de las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis; pertinentes al tema, con lo que se finalizó el primer capítulo.

Posteriormente se prosiguió con el desarrollo de la metodología, la cual consistió en efectuar de qué manera se realizará la investigación y con qué instrumentos metodológicos. Lo que sirvió para poder conseguir los resultados de los análisis de los datos y poder llegar a la discusión. Y finalmente poder presentar las conclusiones a la cual llegamos en el presente trabajo.

2.5. Consideraciones éticas.

Para el desarrollo del presenta trabajo de investigación, el investigador ha seguido y respetado los principios de la ética, con la finalidad de llegar a los resultados

específicos y confiables. Se ha recurrido a fuentes confiables de información. En cuanto a los resultados de las encuestas y entrevistas, los contactos se han realizado de manera directa y a través de personas confiables, de tal manera que la información obtenida sea real. Los comentarios son propios del investigador, y en cuanto a la doctrina encontrada, ha sido debidamente citada, conforme a las reglas de APA.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se abordarán los resultados del proceso de investigación solo en base a la muestra planteada, conforme a los objetivos específicos; para lo cual se empleó la guía de entrevistas, guía de análisis de casos y legislación comparada.

Para desarrollar los resultados precedentemente se describirá de forma sintetizada la ficha técnica de cada instrumento utilizado.

Tabla 1:
Ficha Técnica - entrevistados

DATOS	DESCRIPCIÓN
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	-Abogado y Docente de Derecho Laboral en la Universidad Privada del Norte. -Estudio Jurídico G. Vicuña & Abogados
FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO	Abogado independiente, especialista en Derecho Laboral Individual y Beneficios Sociales
DENNIS SANDRO FIGUEROA ALVA	-Abogado asociado en el Estudio Jurídico Tuesta & Sedano Abogados S.R.L -Especialista en Derecho Laboral Individual
DANNY ROBERT LLAQUE HUAMAN	-Jefe del área Corporativa en el Estudio Jurídico Tuesta & Sedano Abogados S.R.L -Asesor de Empresas
ALFONSO MARTIN MENDOZA NOLE	-Abogado laboralista en el Estudio Jurídico Tuesta & Sedano Abogados S.R.L y Jefe del Área de Recursos Humanos -Asesor Externo del Banco de la Nación y del SATT en materia laboral.
SAYRA MIRYACRUZADO MARIN	-Abogada laboralista del Estudio Jurídico Tuesta & Sedano Abogados S.R.L -Especialista en Derecho Individual y asesoramiento empresarial
ORLANDO JAVIER VARAS RABANAL	-Abogado laboralista en el Estudio Jurídico Tuesta & Sedano Abogados S.R.L - Especialista en Derecho Individual y asesoramiento Municipal -Socio fundador del Estudio Jurídico Alza & Abogados SAC.
CARLOS JESÚS ALZA COLLANTES	-Docente de Derecho Laboral de la Universidad Privada Antenor Orrego -Conciliador Extra Judicial y Árbitro en Contrataciones del Estado

CARLOS EDUARDO BECERRA SANNCHÉZ	-Socio y fundador del Estudio Jurídico Becerra & Becerra Asesores y Consultores SAC.
VICTOR ROJAS JORGE CRUZADO	Docente de Derecho Constitucional de la Escuela Superior Técnica de la PNP
SERGIO ANTONIO ANTAY ZAPLANA	-Socio fundador del Estudio Jurídico Alza & Abogados SAC. - Ex abogado del Ministerio del Interior – Defensoría del Policía de la Sede Regional Norte -Docente de Derecho Constitucional de la Escuela Superior Técnica de la PNP
VANIA VERGARA LAU	-Abogada de profesión con Maestría en Docencia Universitaria, Maestría en Derecho Civil y Comercial y estudios culminados en Doctorado en Derecho.
GRACIELA ZAVALA ARMAS	-Abogada Conciliadora, Arbitro, Traductor Oficial. -Docente de Derecho Internacional Privado y Comercio Internacional en la Universidad Privada del Norte
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	-Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de la Libertad
JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA	-Sub Gerente de Prevención y Solución de Conflictos Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo. -Docente de Derecho Laboral de la Universidad Privada del Norte
TIANA MARINA OTINIANO LOPEZ	-Jueza del Noveno Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad

Las entrevistas se realizaron de manera personal y a través de medios electrónicos, estas fueron realizadas a especialistas en materia laboral y constitucional.

Tabla 2:
Ficha técnica - análisis de sentencias

EXPEDIENTE	DATOS
N° 0008-2005-AI/TC	-FECHA DE EMISIÓN: 12 de agosto del 2005 -ÓRGANO JURISDICCIONAL: Tribunal Constitucional -MAGISTRADOS: Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma,

Vergara Gotelli, Landa Arroyo.

-IMPUGNANTE: Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos

-MATERIA: Demanda de Inconstitucionalidad

-FECHA DE EMISIÓN: 09 de noviembre del 2005.

-ÓRGANO JURISDICCIONAL: Tribunal Constitucional

N° 05854-2005-PA/TC

-MAGISTRADOS: Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroy

-IMPUGNANTE: Pedro Andrés Lizana Puelles

-MATERIA: Recurso de agravio constitucional

Tabla 3:
Ficha técnica - Legislación comparada

PAÍS	DESCRIPCIÓN
España	Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) artículo 4 y 12
Argentina	Ley n° 20.744 - Texto ordenado por decreto 390/1976, Ley de Contrato de Trabajo – artículo 92° y 150°
Chile	Código del trabajo, artículo 40° bis B
Colombia	Código Sustantivo de trabajo, artículo 186° y 197°
Francia	Código de Trabajo : artículo L.3123-1 y L.3123-34

El análisis de legislación comparada se realizó en base a los contratos a tiempo parcial sobre la regulación del derecho al descanso vacacional.

Como introducción se ha elaborado previamente organizadores visuales que contienen los datos de los entrevistados, las sentencias y la legislación comparada.

Ahora pasaremos a desarrollar los resultados en concordancia con los objetivos específicos, aplicando los instrumentos correspondientes.

RESPECTO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar los alcances del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713.

- Resultados de la aplicación del instrumento “guía de entrevista”.
 - Objeto de estudio sobre el cual se aplicó el instrumento: Abogados especializados en materia de Derecho Laboral Individual y de Relaciones Colectivas de trabajo; trabajadores de empresas, abogados que ejercen la docencia universitaria en materia de derecho laboral en las universidades de las localidades y abogados constitucionalistas.

Para el desarrollo del primer objetivo, se extrajo las preguntas uno (01) y cuatro (04) de la guía de entrevistas, las cuales se representan a continuación.

Tabla 4:

Guía de entrevistas – pregunta 01 “Considera Ud. ¿Que los trabajadores sujetos al régimen de tiempo parcial deben gozar del derecho al descanso vacacional?”

DATOS	ASPECTOS RELEVANTES
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	Sí, porque no se debe hacer diferencias con otros trabajadores, puesto que todos tienen la necesidad del descanso remunerado.
FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO	Sí, pero deberían gozar de este derecho de manera proporcional a su jornada trabajada.
RODOLFO ROMAN BENITES	Si No, porque su jornada laboral no es la misma que de un trabajador a tiempo completo, pues los part time laboran menos de 4 horas al día, además por la misma naturaleza de la forma en que prestan sus servicios personales, ya gozan de un descanso permanente.
DENNIS SANDRO FIGUEROA ALVA	
DANNY ROBERT LLAQUE HUAMAN	No, porque su jornada laboral no es la misma que de un trabajador a tiempo completo, pues los part time laboran menos de 4 horas al día, además por la misma naturaleza de la forma en que prestan sus servicios personales, ya gozan

de un descanso permanente.

ALFONSO MARTIN MENDOZA NOLE	Sí, siempre y cuando sea de manera racional a su jornada laboral.
SAYRA MIRYACRUZADO MARIN	Sí, ya que no debería haber discriminación laboral puesto que realizan las mismas funciones que un trabajador con jornada ordinaria.
ORLANDO JAVIER VARAS RABANAL	Sí, porque se debe aplicar la Constitución, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por lo que teniendo en cuenta sus horas de trabajo se debería otorgar por lo menos proporcionalmente unos días de vacaciones.
CARLOS JESÚS ALZA COLLANTES	Sí, siempre y cuando sus vacaciones pagadas sean proporcionales con su jornada laboral, entonces considero que no debería exceder de 15 días al año y no ser menores a 6 días.
CARLOS EDUARDO BECERRA SANNCHEZ	Sí, siempre en proporción a sus horas computables trabajadas.
VICTOR JORGE ROJAS CRUZADO	Sí, ya que actualmente viene siendo muy usado por países en vías de desarrollo, con modelos económicos capitalistas donde se privilegian las ganancias que generan las empresas por sobre los derechos de sus trabajadores, pese a que las ganancias se logran gracias a ellos.
SERGIO ANTONIO ANTAY ZAPLANA	Sí, de forma proporcional al tiempo laborado.
VANIA VERGARA LAU	Desde una perspectiva constitucional, considero que sí.
GRACIELA ZA VALETA ARMAS	Sí, porque el derecho al descanso forma parte de la esfera constitucional e independientemente del régimen o modalidad laboral, debe gozarse en aras del bienestar de la persona (del trabajador)
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Si estamos ante un contrato part time válido estaríamos ante una expresa exclusión legal de la aplicación del Decreto Legislativo 713; sin embargo tendría derecho a vacaciones bajo los alcances del Convenio OIT 52.
JOSE ANTONIO RODRIGUEZ	Aunque la Ley interna del Perú, establece que para tener derecho a vacaciones los

VIERA

trabajadores deben tener una jornada de trabajo diaria de (04) horas; y los trabajadores a Part Time no realizan la jornada máxima establecida, por lo tanto, no cuentan con goce vacacional; sin embargo, en el artículo 7° del convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial se 1994, establece que, este tipo de prestación laboral debe gozar con el descanso anual gozado.

TIANA MARINA OTINIANO
LOPEZ

En mi consideración personal sí, pero la legislación actual no lo contempla

De las entrevistas a especialistas en materia laboral y constitucional se puede concluir que la mayoría (12) coincide en que se debería otorgar de manera expresa el derecho al descanso vacacional a trabajadores con contratos a tiempo parcial de manera proporcional a sus horas trabajadas, la minoría (02) refieren que no es pertinente debido a que su jornada laboral es menor a la de un trabajador a tiempo completo. Así mismo dos (02) de los entrevistados manifiestan que si bien la Ley peruana establece que para gozar de vacaciones se debe cumplir una jornada diaria mínima de 4 horas, para acceder a tal derecho, sin embargo el Perú ha suscrito convenios donde se establece que todos los trabajadores deben contar con vacaciones.

Tabla 5:

Guía de entrevistas – pregunta 04 “Según su postura, ¿considera que la regulación nacional de la contratación a tiempo parcial es suficiente?”

DATOS	DATOS RELEVANTES
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	No, porque se encuentra regulado de manera efímera en el artículo 4° de la LPCL y en los artículos 11° y 13° del reglamento, refiriéndose únicamente a su forma y duración.
FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO	No, porque deja en una situación de indefensión al trabajador sujeto a este tipo de contrataciones toda vez que la escasa regulación se presta para muchas

interpretaciones.

RODOLFO ROMAN BENITES	No, el perjuicio es que genera incertidumbre jurídica, pero si es posible aplicando con el convenio OIT.
DENNIS SANDRO FIGUEROA ALVA	No, es muy vaga.
DANNY ROBERT LLAQUE HUAMAN	No, porque aún hay mucha informalidad laboral en el Perú
ALFONSO MARTIN MENDOZA NOLE	No, porque no regula los derechos que debe gozar un trabajador part time.
SAYRA MIRYACRUZADO MARIN	Sí, porque lo poco que regula no contraviene la constitución, otro tema ya son las interpretaciones que se le dan a fin de otorgar o restringir derechos para trabajadores sujetos a este tipo de contrato.
ORLANDO JAVIER VARAS RABANAL	No, porque es necesario que se sigan actualizando las normas.
CARLOS JESÚS ALZA COLLANTES	No, porque como mencioné anteriormente, no otorga un beneficio que debería tener el trabajador a tiempo parcial.
CARLOS EDUARDO BECERRA SANNCHÉZ	No, ya que resulta insuficiente.
VICTOR JORGE ROJAS CRUZADO	No, porque aún falta mucho por regular en cuanto a este tipo de contratos y más aún porque el Perú a la fecha no ha incorporado este derecho para trabajadores par time en su normativa nacional como es obligación de todo Estado que se adscribe a un tratado.
SERGIO ANTONIO ANTAY ZAPLANA	No, hay muchos vacíos al respecto.
VANIA VERGARA LAU	No, porque no otorga tal derecho al trabajador de manera expresa. No, requiere la implementación normativa a

GRACIELA ZAVALITA
ARMAS

partir de lo señalado en el convenio OIT 52.

JAVIER ARTURO REYES
GUERRA

No, por lo anotado en la pregunta 01.

JOSE ANTONIO RODRIGUEZ
VIERA

Se debe regular precisamente el derecho al
descanso anual pagado respecto a este tipo de
trabajo, amparados precisamente en los
convenios 52 y 175 de la OIT.

TIANA MARINA OTINIANO
LOPEZ

No, en nuestro país debería regularse más
derechos, pues no olvidemos muchos part time
en la práctica hacen "horas extras"
desnaturalizando el mismo tiempo parcial, pero
pocos se atreven a reclamar

Asimismo, todos los entrevistados (16) coincidieron en que la regulación de los contratos a tiempo parcial no es suficiente por distintos motivos, algunos creen que es así porque no regula el goce de este derecho, otros porque consideran que es muy vaga y simplista, otros que se debe regular respecto a convenios de la OIT suscritos por el Perú.

RESPECTO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar la vinculación del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, con la vulneración del derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial.

- Objeto de estudio sobre el cual se aplicó el instrumento: Abogados especializados en materia de Derecho Laboral Individual y de Relaciones Colectivas de trabajo; trabajadores de empresas, abogados que ejercen la docencia universitaria en materia de derecho laboral en las universidades de las localidades y abogados constitucionalistas.

Para el desarrollo del segundo objetivo específico, se extrajo las preguntas dos (02), tres (03) y cinco (05) de la guía de entrevistas, las cuales se representan a continuación.

Tabla 6:

Guía de entrevistas – pregunta 02 “¿De qué manera considera usted que la redacción del artículo 12 inciso a del DL. 713 incide en el Derecho a descanso vacacional a trabajadores sujetos al contrato tiempo parcial?”

DATOS	ASPECTOS RELEVANTES
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	Negativamente, porque no otorgan el beneficio vacacional al trabajador.
FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO	Negativamente, porque se torna ambigua en el sentido de no especificar expresamente los derechos que goza el trabajador sujeto a este tipo de contratación.
RODOLFO ROMAN BENITES	Negativamente, Porque no regula de manera suficiente cómo es el goce.
DENNIS SANDRO FIGUEROA ALVA	Negativamente, es muy genérica y simplista puesto que no da más alcances que la formalidad y tiempo de duración, prestándose así para diversas interpretaciones que la vuelven vaga.
DANNY ROBERT LLAQUE HUAMAN	Negativamente, porque desincentiva a los empresarios a formalizar contratos a tiempo parcial.
ALFONSO MARTIN MENDOZA NOLE	Negativamente, es muy limitada, lo que genera incertidumbre sobre sus derechos.
SAYRA MIRYACRUZADO MARIN	Negativamente. Porque no les otorga ese derecho, que incluso se encuentra en el convenio 52 OIT.
ORLANDO JAVIER VARAS RABANAL	Negativamente, porque no se estaría aplicando la constitución misma que no prohíbe que se otorgue vacaciones por trabajo que ha sido cumplido por el trabajador.
CARLOS JESÚS ALZA COLLANTES	Negativamente, porque la legislación no lo otorga de manera expresa ni lo aplica interpretando el convenio 52 de la OIT.

CARLOS EDUARDO BECERRA SANNCHÉZ	Negativamente, porque vulnera el derecho al descanso vacacional de trabajadores sujetos a esta clase de contratación.
VICTOR JORGE ROJAS CRUZADO	Negativamente, debido a que no otorga este beneficio a trabajadores que tienen una jornada menor a cuatro horas, si siquiera de forma proporcional.
SERGIO ANTONIO ANTAY ZAPLANA	Negativamente dado que restringe a los trabajadores de un derecho constitucional, social y humano reconocido en instrumentos internacionales.
VANIA VERGARA LAU	Negativamente pues su regulación es casi nula.
GRACIELA ZAVALETA ARMAS	Negativamente, la desnaturalización del mismo (sobretiempo), el desgaste físico de los trabajadores por la falta de descanso. No, requiere la implementación normativa a partir de lo señalado en el convenio OIT 52.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Negativamente porque omite considerar bajo sus alcances el supuesto establecido por el Convenio OIT 52 que resultaría aplicable al caso de contratos part time válidos.
JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA	Negativamente, como se señaló anteriormente una norma legal de menor rango jerárquico, no debe anteponerse ante un Derecho Fundamental consagrado en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, a saber, el descanso vacacional pagado; es por eso, que el artículo 7° del Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial de 1994, establece, que este tipo de prestación laboral debe gozar con el descanso anual pagado.
TIANA MARINA OTINIANO LÓPEZ	Negativamente, Pues como no está previsto para los part time el descanso vacacional, difícilmente el empleador otorgará el mismo de modo voluntario

En torno a la pregunta 02, todos los especialistas entrevistados consideran que la redacción del artículo 12 inciso “a” del DL. 713 incide negativamente en el Derecho a descanso vacacional a trabajadores sujetos al contrato tiempo parcial.

Algunos, y en su mayoría consideran que esto se da debido a que este decreto limita a que los trabajadores contratados a tiempo parcial gocen de tal derecho, en razón que establece que para gozar del derecho al descanso vacacional hay que cumplir con el requisito de las 04 horas. Por otro lado, tenemos la opinión que esta norma es contraria y vulnera a la Actual Carta Magna y a los Convenios suscritos por el Perú, respecto a que en ambos se señala que ***“todos los trabajadores tienen derecho a gozar del descanso vacacional, sin mencionar alguna excepción”***.

Tabla 7:

Guía de entrevistas – pregunta 03 “Considera Ud. ¿Qué el convenio 52° de la OIT es la base para que un trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial pueda exigir el derecho al descanso vacacional?”

DATOS	ASPECTOS RELVANTES
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	Sí, porque dicho convenio se encuentra vigente y ha sido ratificado por el Perú.
FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO	Sí, porque al ser un acuerdo internacional suscrito y ratificado por el estado peruano, sus disposiciones deben ser cumplidas e incorporadas en la normativa nacional.
RODOLFO ROMAN BENITES	Sí, porque el convenio 52 de la OIT se encuentra vigente y no existe reserva alguna de parte del Estado del Perú.
DENNIS SANDRO FIGUEROA ALVA	Sí, porque es un convenio internacional suscrito por el Estado peruano y se encuentra vigente.
DANNY ROBERT LLAQUE HUAMAN	Sí, porque es un convenio internacional el cual el Perú es parte ya que lo ha suscrito y ratificado.
ALFONSO MARTIN MENDOZA NOLE	Sí, porque el Perú lo ha suscrito y ratificado, entonces debe incorporar en su normativa nacional sus disposiciones (derecho a seis días de vacaciones como mínimo para todo trabajador).

SAYRA MIRYACRUZADO
MARIN

Sí, porque el convenio se encuentra ratificado por el Estado peruano y más aún se encuentra vigente.

ORLANDO JAVIER VARAS
RABANAL

Sí, porque son normas de carácter internacional que custodian las normas contenidas en la Carta Magna.

CARLOS JESÚS ALZA
COLLANTES

Sí, porque el Perú ha suscrito ese tratado y se encuentra vigente actualmente.

CARLOS EDUARDO
BECERRA SANNCHEZ

Sí, porque el tratado está vigente y ratificado.

VICTOR JORGE ROJAS
CRUZADO

Sí, ya que este instrumento sienta las bases para que todo trabajador sin discriminación alguna por su condición o tipo de contratación tenga derecho como mínimo 06 días de vacaciones pagadas al año.

SERGIO ANTONIO ANTAY
ZAPLANA

Sí, debido a su naturaleza supra estatal, además el Perú es un Estado que se encuentra adscrito a este tratado sin ninguna reserva al respecto

VANIA VERGARA LAU

Sí, porque el Perú ha suscrito este convenio internacional y debería incorporar dentro de su legislación una regulación que otorgue este derecho de manera expresa a trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo, ello en virtud al principio de primacía de los tratados sobre normativa interna.

GRACIELA ZA VALETA
ARMAS

Sí, porque los tratados internacionales al ser ratificados forman parte del ordenamiento jurídico interno, en este caso el convenio OIT 52 tiene relevancia en lo que corresponde al descanso vacacional.

JAVIER ARTURO REYES
GUERRA

Sí porque se trata de un Convenio ratificado por el Perú en 1945 y establece expresamente que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos” sin establecer limitaciones por jornada de trabajo, de tal forma que si el legislador quería atribuir los beneficios que otorga el DLeg 713 sólo a trabajadores con jornadas

reducidas a partir de 4 horas diarias, debió considerar una regulación particular para los contratos part time pero no excluirlos del goce total de vacaciones.

JOSE ANTONIO RODRIGUEZ
VIERA

Si, El Convenio 52 de la OIT consagra de manera general el derecho al descanso anual remunerado; sin embargo, el Artículo 7° del Convenio 175 de la OIT es más específico, ya que considera el trabajo a tiempo parcial, como una prestación efectiva de servicios, que no se sujeta al cumplimiento mínimo de jornadas específicas para su goce.

TIANA MARINA OTINIANO
LÓPEZ

Sí, es amplio, aunque dice que según la legislación de cada país.

Respecto a la opinión de los entrevistados en torno a la pregunta 03, todos han considerado que el Convenio 52 de la OIT, debe ser la base para que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan gozar del derecho al descanso vacacional debido a que en este convenio se establece específicamente que todo trabajador que haya cumplido un año de servicios continuos le corresponde el derecho al descanso vacacional, mencionado convenio se encuentra suscrito y ratificado por el Perú.

Así mismo señalan que el Convenio 52 de la OIT, es una norma de carácter internacional que resguardan las normas contenidas en la Actual Carta Magna y es la base para que no exista discriminación entre trabajadores ya sea por alguna condición o tipo de contratación.

Tabla 8:

Guía de entrevistas – pregunta 05 “Según su criterio, Considera Ud. ¿Que el contrato a tiempo parcial sea constitucional?”

DATOS	DATOS RELEVANTES
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	En principio, estamos ante un contrato especial, no ante un régimen laboral; si es constitucional porque tiene la raíz de sus diferencias en la jornada laboral, esto es menos de cuatro horas.

FELIX JESUS NARVAEZ
REYNOSO

Primero, el contrato a tiempo parcial no es un régimen sino que es un tipo de contrato especial y sí considero que es constitucional porque no contraviene a la constitución.

RODOLFO ROMAN BENITES

Sí porque no contraviene expresamente la constitución y el hecho que un artículo sea inconstitucional no implica que el régimen lo sea.

DENNIS SANDRO FIGUEROA
ALVA

Sí porque pese a que la misma es muy escasa, ésta no contraviene a la constitución.

DANNY ROBERT LLAQUE
HUAMAN

Sí, ya que la Constitución Política del Perú regula y garantiza el derechos de los trabajadores.

ALFONSO MARTIN
MENDOZA NOLE

No, porque no hace cumplir lo suscrito y ratificado en el convenio 52 OIT.

SAYRA MIRYACRUZADO
MARIN

Sí, porque lo poco que regula no contraviene la constitución, otro tema ya son las interpretaciones que se le dan a fin de otorgar o restringir derechos para trabajadores sujetos a este tipo de contrato.

ORLANDO JAVIER VARAS
RABANAL

No, porque toda norma debe respetar los acuerdos y regulaciones de la Constitución Política del Perú, teniendo en cuenta que esta última es la base para todas las normas que conforman el sistema normativo del Perú.

CARLOS JESÚS ALZA
COLLANTES

Sí, porque no contraviene la constitución, pero presenta vacíos legales que causan perjuicio al trabajador a tiempo parcial.

CARLOS EDUARDO
BECERRA SANNCHEZ

Sí, porque no contraviene la constitución, pero tampoco garantiza los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

VICTOR JORGE ROJAS
CRUZADO

Sí, porque no contraviene la constitución..

SERGIO ANTONIO ANTAY

No, porque en la realidad no cumple con la formalidad para la que fue creado.

ZAPLANA

VANIA VERGARA LAU

Sí, porque el hecho de omitir regular aspectos básicos de los derechos de trabajadores de medio tiempo no quiere decir que contravenga la constitución.

GRACIELA ZAVALITA
ARMAS

No resulta tener un marco constitucional al restringir el derecho al descanso vacacional reconocido en la constitución, derecho que a su vez forma parte de otros derechos (cuando se afecta), por ejemplo, el derecho a la integridad, a la dignidad, etc.

JAVIER ARTURO REYES
GUERRA

Sí es constitucional su regulación aunque hay aspectos que son inconstitucionales, no toda su regulación, sólo en parte, como es el caso de la vacaciones y como es el caso de la protección contra el despido arbitrario

JOSE ANTONIO RODRIGUEZ
VIERA

Positivamente, Va quedando demostrado que las prestaciones de servicios laborales bajo la modalidad de tiempo parcial generan mayor productividad; les permite a las personas laborar en otras empresas y mejorar su condición económica. Muchos países miembros de la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico (OCDE), promueven este tipo de prestación de servicios.

TIANA MARINA OTINIANO
LÓPEZ

Negativamente, es un trabajo, muchos trabajadores hacen dos part time, pues no consiguen algo mejor y con eso se obligan a trabajar sin descanso anual.

La mayoría de los especialistas (12) respondieron que el contrato a tiempo parcial no es inconstitucional en la medida que no es contrario a la constitución, pero sí presenta vacíos legales, la minoría (04) expresó que si es inconstitucional ya que restringe un derecho previsto en la constitución.

- Resultados de la aplicación del instrumento “Análisis de Sentencias”.

Objeto de estudio sobre el cual se aplicó el instrumento: Expediente 0008-2005-

AI/TC y Expediente N° 05854-2005 PA/TC

Tabla 9:

Guía de análisis de sentencias

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE EXPEDIENTE: 0008-2005-AI/TC • ÓRGANO JURISDICCIONAL: Tribunal Constitucional • MAGISTRADOS: Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli, Landa Arroyo. • FECHA DE EMISIÓN: 12 de agosto del 2005 • IMPUGNANTE: Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos • MATERIA: Demanda de Inconstitucionalidad 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>Los demandantes interponen acción de inconstitucionalidad, contra la Ley N.º 28175 Ley Marco del Empleo Público, por considerar que vulnera los artículos 26º, 28º y 40º de la Constitución, referido a la igualdad de oportunidades sin discriminación pues el Artículo de la citada Ley omite incluir el derecho de los servidores a la carrera administrativa, a la sindicación y otros derechos sociales contenidos en citados dispositivos de la carta magna.</p>	<p><i>“Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Norma Suprema, los tratados internacionales en materia de derechos humanos deberán aplicarse para la interpretación de los derechos y libertades que la Constitución consagra en materia laboral”.</i> <i>Entonces, los derechos laborales se deberán interpretar de conformidad a lo dispuesto en su Convenio OIT... el derecho al descanso vacacional remunerado se encuentra dentro del capítulo de derechos sociales y económicos en el artículo 25º, con lo cual se refuerza la tesis de esta investigación, deduciendo así el reconocimiento del grado constitucional al Convenio 52º OIT que desarrolla éste derecho, como un tratado internacional sobre derecho humano laboral.</i></p>
<p>FALLO: Declarar INFUNDADA la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 8 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175, debiéndose interpretar dicho precepto conforme al fundamento 57 de la presente sentencia, en el sentido que tratándose de relaciones de empleo público, individuales o colectivas, donde se encuentren en juego derechos constitucionales, la solución a la colisión de principios deberá efectuarse conforme al artículo 23.º de la Constitución, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>	
CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)	
La sentencia se fundamenta en la prevalencia de los convenios de la OIT.	

Tabla 10:

Guía de análisis de sentencias

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE EXPEDIENTE: N° 05854-2005 PA/TC • ÓRGANO JURISDICCIONAL: Tribunal Constitucional • MAGISTRADOS: Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo • FECHA DE EMISIÓN: 08 de noviembre del 2005 • IMPUGNANTE: Pedro Andrés Lizana Puelles • MATERIA: Recurso de agravio constitucional 	

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Pedro Andrés Lizana Puelles contra la sentencia de la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fecha 28 de junio de 2005, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.</p> <p>Bajo la interpretación de los artículos 142° y 181° de la constitución (referidos a que no son revisables las resoluciones del JNE por el poder judicial), la sala declara infundada la demanda de amparo del recurrente, motivo por el cual acude al Tribunal Constitucional mediante un recurso de Agravio Constitucional.</p>	<p>En el fundamento N° 23 se expresa: “Los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los tratados y los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú y en concordancia con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte...”</p> <p>Teniendo en cuenta que el derecho fundamental al descanso vacacional se encuentra regulado en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, éste debe ser interpretado bajo la luz del convenio N° 52 de la OIT, el cual refiere que todo trabajador sin distinción alguna, tiene derecho al descanso vacacional remunerado como mínimo 06 días al año.</p>
<p>FALLO: Declarar INFUNDADA la demanda porque bajo una interpretación en concordancia con instrumentos internacionales la demanda de amparo resulta plenamente procedente.</p>	
<p>CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)</p>	
<p>Derechos fundamentales deben ser interpretados conforme a los tratados ratificados sobre derechos humanos.</p>	

De los instrumentos analizados (sentencias), se concluye que los derechos laborales al ser de naturaleza social deben ser necesariamente interpretados a la luz de los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado peruano, por tanto, el derecho al descanso vacacional debe ser interpretado de acuerdo con el convenio N° 52 de la OIT.

RESPECTO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar legislación comparada que regula la contratación a tiempo parcial, con el fin de determinar el ámbito de protección del derecho al descanso vacacional en el ámbito nacional, así como el ámbito internacional.

- Resultados de la aplicación del instrumento “Leyes internacionales que regulan los contratos a tiempo parcial”.

Objeto de estudio sobre el cual se aplicó el instrumento: Legislación comparada.

Tabla 11:

Guía de Análisis de Legislación comparada

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.
Chile	<p>Código del Trabajo (Edición del 04 de agosto del 2018)</p> <p>Art. 40 bis B. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>En ambas legislaturas se requiere que la forma de celebración sea por escrito.</p> <p>Tanto en la legislatura chilena como la peruana se puede pactar la distribución de las horas de la jornada de medio tiempo siempre que no exceda el límite legal.</p>	<p>En la ley chilena refiere de manera expresa que el trabajador a tiempo parcial goza de todos los derechos que un trabajador de jornada completa, lo que no sucede en la legislatura peruana.</p> <p>La legislación chilena permite el pacto de horas extras en trabajadores de medio tiempo, sin embargo la legislación peruana no se pronuncia al respecto.</p> <p>La ley peruana se limita a regular la forma y duración del contrato a tiempo parcial mientras que en Chile se regulan otros derechos como gratificaciones,</p>	LEY	Chile (2018)	Sistema Jurídico Romano Germano

			vacaciones y otros.			
--	--	--	---------------------	--	--	--

Tabla 12:

Guía de Análisis de Legislación comparada - España

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.
España	<p>Ley de Estatuto de los Trabajadores. (Edición de octubre del 2015). Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. 4. El contrato a tiempo parcial se registrará por las siguientes reglas: a) El contrato,...se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>Al igual que en el Perú, en España la forma del contrato de tiempo parcial es por escrito. Al igual que en el Perú este tipo de contrato puede ser suscrito por tiempo indefinido o por duración determinada.</p>	<p>La legislación española concibe expresamente que los trabajadores que laboren medio tiempo tendrán los mismos derechos que los trabajadores de tiempo completo sin discriminar en su tipo de contrato, además en el Artículo 38 de la Ley en comento se establece el derecho a 30 días de vacaciones al año para todo trabajador sin discriminar en su clase de contrato. En el Perú no se regula ningún derecho, y por interpretaciones se restringe a los</p>	Ley	España - 2015	Sistema Jurídico Continental Anglosajón

	<p>Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p>		<p>trabajadores de medio tiempo del derecho al descanso vacacional, CTS y no se les protege del despido arbitrario.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Tabla 13:

Guía de Análisis de Legislación comparada - Argentina

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.
Argentina	<p>Ley N° 20.744 – Texto Ordenado Por Decreto 390/1976 Ley de Contrato de Trabajo – (12 de enero del 2009)</p> <p>Art. 92 TER° inc. 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.</p> <p>Art. 150° Licencia</p>	<p>En ambas legislaturas se requiere que la forma de celebración sea por escrito.</p> <p>Tanto en la legislatura Argentina como la peruana se puede pactar la distribución de las horas de la jornada de medio tiempo siempre que no exceda el límite legal.</p>	<p>En la ley argentina si bien no se refiere de manera expresa que el trabajador a tiempo parcial goza de todos los derechos que un trabajador de jornada completa, tampoco los excluye otorgándoles tales derechos.</p> <p>La legislación argentina prohíbe las horas extras en trabajadores de medio tiempo, sin embargo, la</p>	LEY	Argentina (2009)	Forma republicana de gobierno.

	<p>ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:</p> <p>a) De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.</p> <p>b) De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.</p> <p>c) De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20.</p> <p>d) De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.</p> <p>Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.</p>		<p>legislación peruana no se pronuncia al respecto.</p> <p>En argentina, los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. A diferencia que en el Perú no existe un límite de contratación de trabajadores a tiempo parcial.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

Tabla 14:
Guía de Análisis de Legislación comparada - Colombia

Tabla 15:
Guía de Análisis de Legislación comparada - Colombia

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (Ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL
Francia Colombia	<p>Código de Trabajo (Edición 2011) artículo 123-1 define jornada incompleta. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones garantizadas que les correspondan.</p> <p>Artículo que sea la duración de la jornada de trabajo a tiempo parcial puede ser de duración indefinida (CDI) o de duración determinada (CDD). En todo caso debe ser un contrato escrito.</p>	<p>All igual que en el Perú este tipo de contrato puede ser suscrito por tiempo indefinido o por duración determinada.</p> <p>Se exige</p> <p>En ambas legislaturas se requiere que la forma de celebración sea por escrito.</p>	<p>La legislación colombiana permite la contratación de trabajadores a tiempo parcial en el sector privado y en las instituciones públicas, los derechos que legislados en este tipo de contratación solo es aplicable al sector privado.</p> <p>En la legislación de Francia los trabajadores de medio tiempo gozan de vacaciones, CTS y anuales, les protege del despido arbitrario mismo número de días que un trabajador a tiempo completo.</p> <p>En la legislación peruana los trabajadores a tiempo parcial gozan de vacaciones.</p> <p>Perú que establece que para la celebración de contratos a tiempo parcial sea por escrito, beneficios a trabajadores a tiempo parcial y a</p>	Ley	Colombia - 2013	Sistema Jurídico Romano Germano

			tiempo completo.			
--	--	--	------------------	--	--	--

Del Análisis de las legislaciones comparadas (Chile, España, Argentina, Colombia y Francia) se advierte que sus leyes regulan de manera expresa que los trabajadores con contratos de tiempo parcial gozan de los mismos derechos (incluido el descanso vacacional) que aquellos que laboran con una jornada de tiempo completa, en proporción a sus horas laboradas. Además, en ambas legislaciones se regula la posibilidad de trabajar horas extras en esta modalidad de contrato y el beneficio de su remuneración, en el caso peruano simplemente se omite; en consecuencia, las legislaciones comparadas contemplan con un marco regulatorio más amplio que protege al trabajador.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. Limitaciones

En el presente trabajo de investigación, se han identificado algunas limitaciones, una de las principales ha sido la escases de expedientes y casos, ya que de los trabajadores contratados a tiempo parcial, son pocos los que judicializan sus reclamos, ello en razón a que existe una norma que limita el goce de estos, como por ejemplo el derecho al descanso vacacional, y ampara a los magistrados a fallar en contra de los trabajadores. Por otro lado, debido a la situación nacional y mundial por la que se viene atravesando, ha sido imposible poder ingresar personalmente a las cortes judiciales de la localidad, con el fin de acceder a los expedientes judiciales en materia de derecho laboral, lo que hubiera podido servir para tener una muestra más amplia y enriquecedora en la presente.

Otra de las limitaciones presentadas ha sido poder contactar a los entrevistados, dado que en su mayoría cuentan con una agenda recargada, por lo cual se ha tenido que esperar en algunos casos varias semanas para que estos puedan contestar o responder la entrevista planteada en la presente tesis.

Finalmente, dentro de las limitaciones consideradas, se tiene que el suscrito se encuentra laborando para el Estado en una de las provincias con mayor carga laboral, lo cual generó falta de tiempo para llevar a cabo la presente investigación.

4.1.2. Interpretación Comparativa

El desarrollo de la presenten discusión, es solo en base a la muestra planteada en la presente investigación, a través de las entrevistas realizadas a los expertos y consideraciones que guardan relación cercana con investigaciones previas realizadas respecto a los objetivos planteados.

➤ **Respecto del primer objetivo específico: Analizar los alcances del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713.**

Respecto a la muestra seleccionada en el presente trabajo, se puede advertir de forma muy general que el Decreto Legislativo N° 713, limita a que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan gozar del derecho al descanso vacacional, esto se da en razón que este texto normativo establece que para que los trabajadores gocen de vacaciones, estos deben cumplir con un año de servicios continuos, con una jornada mínima de 04 horas, por lo que limita que los trabajadores a tiempo parcial gocen de dicho derecho, ya que la jornada de estos trabajadores es inferior a 04 horas.

Así mismo, de los resultados de la doctrina analizada anteriormente en el marco teórico, se establece que el artículo 2 del Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960 y que hoy sigue en vigor, estipula *“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”*.

Bajo la premisa que establece la norma internacional antes mencionada, esto es, vacaciones para todo trabajador sin discriminar en su clase de contratación, tenemos al profesor Toyama (2003), el cual expresa que *“los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a descanso vacacional en proporción al tiempo laborado por día en comparación a la labor realizada a tiempo completo, equivalente a un número determinado de días útiles o hábiles”*. Aquí el autor realiza un análisis del derecho al descanso vacacional en trabajadores a tiempo parcial en relación con aquellos con jornada ordinaria, utilizando como

fundamento la racionalidad y proporcionalidad para demostrar el rango constitucional del derecho al descanso vacacional como derecho fundamental prescrito en el artículo 25° de la Constitución y reconocido en el Convenio N° 52 OIT.

En el mismo sentido, Huamán (2012), manifiesta "*la Carta Magna actual no distingue al trabajador que debe gozar del derecho a descanso vacacional remunerado, ello bajo una interpretación a favor del trabajador y convenio 52 OIT*", de lo que se puede colegir en virtud al principio pro operario que se reconoce a través de la constitución peruana de manera expresa el derecho de todo trabajador, a gozar del descanso vacacional sin distinguir su régimen de contratación.

Respecto a la opinión de los entrevistados estos consideran que la regulación de la contratación a tiempo parcial es insuficiente, así tenemos al Doctor. Robinson Vicuña Gonzales quien señala que las normas que regulan el contrato a tiempo parcial solo se refieren a su forma y duración. Otros de los entrevistados como el Doctor. José Rodríguez Viera, como el Juez Javier Reyes Guerra, la Jueza Tiana Otiniano López, señalan que la regulación de los trabajadores a tiempo parcial es insuficiente en razón a que esta no contempla los derechos fundamentales que a todos los trabajadores le corresponde, como en el particular, el derecho al descanso vacacional, más aún cuando este derecho se encuentra amparado por el Convenio 52° suscrito por el Perú.

Otra parte de los entrevistados y esta vez desde la óptica constitucionalista, la Doctora. Vania Vergara Lau y la Doctora. Graciela Zavaleta, señalan que la normativa existente sobre los trabajadores a tiempo parcial en el Perú, debe estar acorde a los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Perú.

Es así que del total de las entrevistas, se concluyó que el convenio N° 52 de la OIT constituye la base fundamental para el otorgamiento del derecho al descanso vacacional en trabajadores a tiempo parcial, dado que todos manifestaron que este convenio sirve de fundamento para el otorgamiento de este derecho.

De la misma manera todos los entrevistados consideran que el alcance de la redacción del artículo 12 inciso “a” del Decreto Legislativo N° 713, se da en el sentido a que este texto normativo de manera indirecta limita el goce del derecho de vacaciones de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial, debido que para acceder al mismo se establece el requisito de la jornada mínima de cuatro horas.

➤ **Respecto al segundo objetivo específico: Determinar la vinculación del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, con la vulneración del derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial.**

Respecto a entrevistas realizadas a expertos en derecho laboral y constitucional, análisis de doctrina y análisis de sentencias; se puede preliminarmente advertir de manera general que en el Perú se está vulnerando el derecho del descanso vacacional para los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

Como un dato histórico Leiva (2000) refiere: *“Desde 1945 la Organización Internacional del Trabajo reconoció la figura del trabajo a tiempo parcial como una categoría o modalidad distinta del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, no fue hasta la década de los 90's cuando la figura se comenzó a plasmar de forma jurídica en diversos países”*.

Cárdenas (2016) “El Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT sobre Vacaciones Anuales Pagadas, el cual otorga sin distinción a toda persona el derecho a vacaciones anuales pagadas, por lo menos seis días laborables”.

El artículo 2 del Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960 y que hoy sigue en vigor, estipula *“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”*, entonces todo trabajador sin excepción tiene derecho a vacaciones remuneradas.

Ahora bien, la Constitución Política del Perú de 1993 también contempla el derecho al descanso remunerado en trabajadores sin discriminar su condición de contrato, prescribe en su artículo 25° parte in fine: *“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”*.

Sin embargo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 713 contempla en su artículo 12 inciso a que *“para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La Jornada ordinaria mínima de cuatro horas...”*, norma que exige necesariamente que para la percepción de este derecho se deba laborar una jornada mínima de cuatro horas diarias, excluyendo así a los trabajadores a tiempo parcial, dejando de lado un derecho fundamental como lo es el descanso vacacional.

No obstante, de la doctrina consultada se advierte unanimidad respecto de concebir como idea que los trabajadores de tiempo parcial deberían gozar del derecho al descanso vacacional remunerado proporcionalmente con sus horas trabajadas, más aún cuando del instrumento internacional suscrito por el Perú

(Convenio OIT 52) y de su norma suprema se advierte una posibilidad casi plausible de otorgar este derecho al trabajador.

Es así que respecto a este objetivo específico, utilizando el método inductivo, se realizaron entrevistas a especialistas en materia laboral, constitucional e internacional, esbozando diferentes criterios, al respecto; de las entrevistas a especialistas en materia laboral todos los entrevistados opinaron que la redacción del Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 12 inciso a, restringe el goce del derecho al descanso vacacional vulnerando un derecho fundamental que todo trabajador debería tener; es así que, tenemos la opinión del Doctor José Rodríguez Viera, quien indica que el Decreto Legislativo en mención está incidiendo Negativamente para el otorgamiento de vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial, como se señaló anteriormente, este también es de la opinión que una norma legal de menor rango jerárquico, no debe anteponerse ante un Derecho Fundamental consagrado en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, a saber, el descanso vacacional pagado; es por eso, que el artículo 7° del Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial de 1994, establece, que este tipo de prestación laboral debe gozar con el descanso anual pagado. En ese mismo sentido el Juez Superior Javier Reyes Guerra también opina que el artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide negativamente porque omite considerar bajo sus alcances el supuesto establecido por el Convenio OIT 52 que resultaría aplicable al caso de contratos de tiempo parcial válidos, de la misma manera respecto del instrumento analizado (sentencias) a través del método de análisis – síntesis, se puede apreciar del Tribunal Constitucional un criterio uniforme al respecto, el máximo intérprete de la constitución se ha pronunciado en la sentencia que

recae en el expediente N° 05854-2005-AA/TC, expresando en su fundamento 23: *“Los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los tratados y los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú (...). En esa misma línea de pensamiento, el criterio es homogéneo en cuanto a la constitucionalidad que revisten los convenios OIT, en el expediente 0008-2005-AI/TC se expone: “Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Norma Suprema, los tratados internacionales en materia de derechos humanos deberán aplicarse para la interpretación de los derechos y libertades que la Constitución consagra en materia laboral. Entonces, los derechos laborales se deberán interpretar de conformidad a lo dispuesto en su Convenio OIT...”* el derecho al descanso vacacional remunerado se encuentra dentro del capítulo de derechos sociales y económicos en el artículo 25°, con lo cual se refuerza la tesis de esta investigación, lo que implica el reconocimiento del grado constitucional al Convenio 52° OIT que desarrolla éste derecho.

Entonces, se concluye que los derechos laborales al ser de naturaleza social deben ser necesariamente interpretados a la luz de los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado peruano, por tanto, el derecho al descanso vacacional debe ser interpretado de acuerdo con el convenio N° 52 de la OIT.

Ahora bien, de las entrevistas realizadas a abogados especialistas en materia de derecho constitucional e internacional a través de la utilización del método inductivo, se denotó una sola postura, a continuación, algunos de los entrevistados:

La doctora Vania Vergara Lau, al ser entrevistada expresó que debería utilizarse el convenio 52 de la OIT como base para el otorgamiento del derecho

al descanso vacacional, porque el Perú lo ha suscrito y debería incorporar dentro de su legislación una regulación que otorgue este derecho de manera expresa a trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo, ello en virtud al principio de primacía de los tratados sobre normativa interna. El doctor Víctor Jorge Rojas Cruzado, docente en Derechos Humanos coincide en utilizar el convenio 52 de la OIT para otorgar vacaciones a trabajadores de medio tiempo argumentando que este instrumento sienta las bases para que todo trabajador sin discriminación alguna por su condición o tipo de contratación tenga derecho como mínimo 06 días de vacaciones pagadas al año.; en ese escenario, del total de las entrevistas, se concluyó que el convenio N° 52 de la OIT constituye la base fundamental para el otorgamiento del derecho al descanso vacacional en trabajadores a tiempo parcial. Finalmente, a criterio del suscrito es menester dejar sentado también la falta de acción legal por parte de la masa obrera sujeta a este tipo de contratos, acotaremos unas cortas líneas al respecto, ya se ha dejado en claro los argumentos sobre la vinculación del decreto legislativo N° 713 inciso a y la vulneración del derecho al descanso vacacional en trabajadores a tiempo parcial, es decir, se ha concluido que esta norma vulnera excluyendo de un derecho a estos trabajadores; no obstante, no es menos cierto que los trabajadores de tiempo parcial en el Perú de alguna forma han aceptado no gozar de este derecho y han omitido judicializar sus reclamos, en su mayoría, ello ha sido así debido a distintos factores, uno de los principales es la falta de información o desconocimiento sobre los derechos que un trabajador goza hoy en día sumada al débil sistema educativo que se tiene el país; la crisis social y económica que siempre está presente en los países sudamericanos se perfila como segundo factor dominante para que los

trabajadores a tiempo parcial se hayan conformado con que les digan que no tienen derecho a gozar de vacaciones porque trabajan menos de cuatro horas en promedio a diario, un trabajador de tiempo parcial en el Perú prefiere no gozar de vacaciones a dejar de percibir una remuneración mensual o afrontar un largo proceso judicial reclamando lo que por derecho les corresponde; sin embargo, lo expuesto no puede ser óbice para que los hombres de derecho continúen buscando el reconocimiento expreso de este derecho en aras de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el Perú.

- **Respecto al tercer objetivo específico: Analizar legislación comparada que regula la contratación a tiempo parcial, con el fin de determinar el ámbito de protección del derecho al descanso vacacional en el ámbito nacional, así como el ámbito internacional.**

De la legislación comparada analizada a través del método sistemático – analítico, se pudo advertir que los plexos normativos laborales de los países a continuación mencionados son más flexibles para el otorgamiento del derecho a vacaciones en trabajadores sujetos a contratación parcial, pues lo regulan literalmente, por ejemplo: (sin espacios) redacción lineal...

El artículo 40° bis del Código de Trabajo Chileno establece: *“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo”*. La Fundación pro bono de Santiago en su Guía Legal: Trabajadores & Vacaciones lo confirma al indicar: *“Como trabajador de tiempo parcial, se tienen los mismos derechos de vacaciones que los trabajadores a tiempo completo”*.

Eluchans (2013), indica que en Chile: *“Los trabajadores de jornada parcial tienen un salario por hora alrededor de un 50% más alto que los trabajadores de jornada completa en el año 2000. Este resultado se puede explicar por el hecho de que los trabajadores de jornada parcial trabajan más intensamente durante sus horas de trabajo, y por lo tanto, tienen una productividad por hora mayor que sus pares de jornada completa, esto ocurre por el hecho de que no se ha establecido diferencia legal significativa entre éstos y los de jornada completa”*.

En cuanto a países europeos como España, El artículo 12° inciso d de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores prescribe: *“Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”*.

Salinas (2017) refiere: *“Como cualquier trabajador los contratos a tiempo parcial gozan de periodos de vacaciones al año (...) Si para un trabajador a tiempo completo el derecho establece 30 días de vacaciones al año, en el caso de un trabajador a tiempo parcial el tiempo de vacaciones no puede ser reducido en proporcionalidad a su jornada”*.

Finalmente en cuanto al tratamiento en Francia; según la revista Actualidad Internacional Socio laboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España en la legislación Francesa un trabajador sujeto al régimen de contratación a tiempo parcial tiene derecho a vacaciones, se expresa: *“Vacaciones anuales: A un trabajador de medio tiempo le corresponden el mismo número de días que a los trabajadores a tiempo completo (2,5 días*

laborales por mes de trabajo)”, éste sería otro país que también contempla el goce del descanso vacacional en trabajadores cuya jornada es de tiempo parcial.

No obstante, a diferencia de la legislación comparada, en el Perú, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - La Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla la única regulación del contrato a tiempo parcial en todo su plexo normativo, dedicándole solo un párrafo en su artículo 4°, donde se expresa: *“También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”*, apreciándose que solo se regula la formalidad del contrato sin ahondar en ningún otro aspecto de fondo.

Así mismo el Perú a través del Decreto Legislativo N° 713 en su artículo 12 inciso a, establece que, *“para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La Jornada ordinaria mínima de cuatro horas...”*, norma que exige necesariamente que para la percepción de este derecho se deba laborar una jornada mínima de cuatro horas diarias, excluyendo así a los trabajadores a tiempo parcial.

En consecuencia, se observa que en la experiencia internacional los trabajadores sujetos a contratos de tiempo parcial pueden llegar a ostentar los mismos derechos que aquellos que realizan una jornada ordinaria, y no solo en países europeos sino también en latinoamericanos, y el más claro ejemplo de ello es el país de Chile, si bien es cierto, no todos los países citados contemplan el mismo número de días de descanso remunerado en trabajadores de tiempo parcial conforme a sus legislaciones, no es menos cierto que todos tienen un común denominador y es que el goce de este derecho está regulado literalmente y dentro de lo que constituye la esfera de protección que abarcan los convenios

internacionales, es decir, ninguno de los países contempla en su normativa laboral que los trabajadores de tiempo parcial gocen de menos de 6 días de vacaciones anuales pagadas para sus trabajadores, sin importar la naturaleza de sus jornadas.

4.1.3. Implicancias

El presente trabajo de investigación, tiene como implicancia teórica sentar las bases del estudio de la problemática, de la redacción del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial, por lo que con la información recabada a través de los instrumentos analizados y el desarrollo de los resultados, se han expuesto las consideraciones que conviene tomar en cuenta para determinar ciertos escenarios en los que se pueda determinar la incidencia de lo que se ha señalado. Asimismo, estos aspectos desarrollados en el trabajo coadyuvaran a desarrollar el marco teórico para trabajos vinculados al tema.

La presente investigación tiene una implicancia práctica, la cual se da respecto a la utilidad que este trabajo tiene, el cual servirá como un lineamiento para tratar dar soluciones a los futuros casos de vulneración del derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial, así mismo esta investigación puede apoyar a que se tome conciencia sobre estos trabajadores que se encuentran discriminados sin una justificación válida.

El presente trabajo, de investigación tiene como implicancia metodológica, el representar un conjunto de trabajos previos con vinculación al tema investigado, criterios u opiniones, análisis expuestos en la muestra, lo cual servirá como aporte a futuras investigaciones.

4.2 Conclusiones

Las conclusiones del presente trabajo, son solo en base a la población y muestra planteada en concordancia con los objetivos.

- ✓ La redacción del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, incide de manera negativa en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial, en la medida que para el goce este derecho, es requisito el cumplimiento de una jornada mínima de 04 horas.
- ✓ El alcance del artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, en sí mismo constituye una limitación a que los trabajadores a tiempo parcial, gocen del derecho al descanso vacacional.
- ✓ El artículo 12 inciso a del Decreto Legislativo N° 713, está vinculado a la vulneración del derecho de vacaciones en trabajadores de tiempo parcial en la medida que esta norma los excluye de manera indirecta del goce de este derecho, sin alguna justificación válida.
- ✓ La legislación comparada (España, Francia, Colombia, Italia y Chile) contemplan expresamente el derecho a vacaciones para trabajadores de tiempo parcial.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo. Universidad Computense de Madrid
Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/view/CESE080811007A>
- Álvarez, V. & Cabezas, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. Revista **Pecunia**, 14 pp. 207-2014. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/2362/Dialnet-ConciliacionYContratoATiempoParcialEnEspana-4132155.pdf?sequence=1>
- Arce Ortiz, E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Callau, P. (2017). Implicaciones de la última reforma legislativa en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial: Condiciones de acceso y efectos de su aplicación. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, 37 pp. 239 a 260. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e056d6b4-6a83-47ec-828d-86b2b71c04a3%40pdc-v-sessmgr01>
- Cano, J. (2015). *Los Efectos de la Ley de Igualdad en la Situación Laboral de las Mujeres en España*. Revista de Ciencias Sociales. España.
- Cárdenas, M. (2016). El Período Vacacional de los Trabajadores Part Time. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Piura. Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1

Díez, J.; Redondo, C. & Rivas, J. (2001). Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial en Galicia. *Revista Galega de Economía*, 10 (2).

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39110202>

Eluchans, M. (2011), *Cambio de la brecha salarial entre trabajadores de jornada parcial y trabajadores de jornada completa en Chile (2000-2003)*. (Tesis de Maestría). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE.

Recuperado de http://economia.uc.cl/wpcontent/uploads/2015/01/tesis_jeluchans.pdf

El Contrato a Tiempo Parcial y el Contrato Temporal (s.f) Recuperado de www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/74.pdf

Galarreta, J. (2019), *La reforma legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú*. (Tesis de Bachiller). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Haro, J. (2004). *Derecho individual del trabajo*. Primera Edición, RAO, Lima. p. 28.

Huamán, E. (2012). El contrato Laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana: deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional. *Ita Ius Esto*, 161-174. Recuperado de http://www.itaiusesto.com/wp-content/uploads/2012/12/4_10-Huam%C3%A1n-Estrada.pdf

Infantes, C (2010). El descanso Vacacional. *Actualidad Empresarial*, N° 215 - Segunda Quincena de Setiembre 2010. Perú.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR Ley 29062 – MINEDU. (Marzo 27, 1997). Art.4: “Contratos a Tiempo Parcial” Congreso de la República del Perú. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf

- Leiva, S (2000). "Trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Es un empleo precario? Reflexiones desde una perspectiva de género". Serie Mujer y Desarrollo 26 - CEPAL.
- Moral, J.; García, F. & Álvarez, V. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?. *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1) pp.209-236. Recuperado de <http://www.revista-eea.net/>
- Montalvo, J. (2007). *Igualdad Laboral y no Discriminación en el contexto Mexicano*. Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Xalapa.
- Nieves, C. (2016). "¿UTOPIÁ?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Pla, A. (1998). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Tercera Edición, Depalma, Argentina.
- Pagan, R. (2007). DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL. *Revista de Economía Aplicada*, XV (43) pp.5-47. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96915879001>
- Ponce, D. (2014). "PROBLEMÁTICA DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL EN LA CONTRATACIÓN A PLAZO DETERMINADO DE LOS DOCENTES EN CONDICIÓN DE "CONTRATADOS" DE LAS UNIVERSIDADES UCV, UPN Y UPAO DE LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL PERIODO 2011 – 2013". (Tesis de Licenciatura). Universidad

Privada Antenor Orrego Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas. Trujillo,
Perú.

Quispe, L. (2017). La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el
Derecho Laboral Peruano. (Tesis de Licenciatura). Universidad Andina del
Cusco. Perú. Recuperado de
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf

Rodríguez-Piñero, M. (2000). El Principio de Igualdad y las Relaciones Laborales.
Revista sobre Derecho Laboral - Universidad de Sevilla. España.

Salinas, M. (2017). Trabajo a Tiempo Completo y a Tiempo Parcial. ¿Igualdad?. En
Blog: Cerem Internacionational Busines School. Recuperado de
<https://www.cerem.pe/blog/trabajo-a-tiempo-completo-y-a-tiempo-parcial-igualdad>

Saavedra, M. (2011). Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima
Metropolitana. Revista del Departamento Académico de Ciencias
Administrativas, 6 (12). Recuperado de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/1676>

Silva, S. (2013). Vacaciones: Derecho de los trabajadores contratados a tiempo
parcial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de
http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP_add2bed940ef34bf008e49b8dce89224

Toyama Miyagusuku, J. L. (2003). Puntos críticos sobre vacaciones en el Sistema

Peruano. *Revist Ius Et Veritas*. N° 25, 250-267. Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16212>

Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta

Jurídica.

Vilela Espinosa, A (2010). *Guía de contratación laboral: análisis y comentarios,*

modelos de contratos, modelos de formatos, legislación aplicable. Lima:

Biblioteca

AELE.

Recuperado

de

http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_8.pd

ANEXOS

ANEXO N° 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTAS POR JUICIO DE EXPERTO VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO EXPERTO

Nombres y Apellidos: _____

Institución a la cual pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Firma: _____ Fecha: _____

1. *A: Aceptada* *B: Modificar* *C: Eliminar* *D: Incluir otra pregunta*

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1.				
2				
3				
4				
5				
6.				
7				
8				
9				
10				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: _____

ANEXO N° 2

ENTREVISTA

Nombres y apellidos: _____

Institución a la cual pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Firma: _____ Fecha: _____

1. **¿CONSIDERA UD. QUE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL DEBEN GOZAR DEL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL?**

2. **¿DE QUÉ MANERA CONSIDERA UD. QUE LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 12 INCISO A DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713, INCIDE EN EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CONTRATO A TIEMPO A TIEMPO PARCIAL?**

POSITIVAMENTE NEGATIVAMENTE

¿POR QUÉ?

3. **¿CONSIDERA UD. QUE EL CONVENIO 52 DE LA OIT ES LA BASE PARA QUE UN TRABAJADOR SUJETO AL RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL PUEDA EXIGIR EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL?**

SÍ NO

¿POR QUÉ?

4. SEGÚN SU POSTURA, ¿CONSIDERA QUE LA REGULACIÓN NACIONAL DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL ES SUFICIENTE?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

5. SEGÚN SU CRITERIO, ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SEA UN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN CONSTITUCIONAL?

POSITIVAMENTE

NEGATIVAMENTE

¿POR QUÉ?

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DEL CASO SENTENCIA.

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE EXPEDIENTE: • ÓRGANO JURISDICCIONAL: • MAGISTRADOS: • FECHA DE EMISIÓN: • IMPUGNANTE: • MATERIA: 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
FALLO:	
CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)	

ANEXO N° 4

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DE LEGISLACION COMPARADA

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.

Validación	Si	No
Observación:		