



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Herrera Hernández, Esthefany Selena (ORCID: 0000-0002-8109-6811)

**ASESORES:**

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia (ORCID: 0000-0002-5436-0306)

Dr. Matienzo Mendoza, Jhon Elionel (ORCID: 0000-0002-2256-8831)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

TRUJILLO - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Después de un largo trayecto en la vida universitaria, este trabajo lleno de esfuerzo y enseñanzas está dedicado a quienes me apoyaron en cada decisión, mi madre y mi hermana.

## **Agradecimiento**

El trabajo es fruto de largas e imparables lecturas a cada momento del día; sin embargo, siempre es necesario de profesionales que orientan que el mismo tome mejor sendero, por ello este agradecimiento está dirigido a las personas que tuvieron un espacio en sus agitadas agendas para escucharme y ofrecerme sus valiosas opiniones que nutrieron de mayores ilustraciones no solo al trabajo sino a mí, como futura profesional, porque estoy segura que esta tesis es realizada con el objetivo de tener una mejor proyección para el reconocimiento igualitario de los derechos laborales.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	2
III. METODOLOGÍA.....	13
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Escenario de estudio.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Participantes .....</b>	<b>13</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>13</b>
<b>3.5. Procedimiento.....</b>	<b>13</b>
<b>3.6. Método de análisis de información .....</b>	<b>14</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>14</b>
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
VIII. PROPUESTA.....	36
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 01: Categorías Conceptuales.....	15
Tabla 02: Resultados de entrevistas a especialistas de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad para determinar en el ámbito nacional, legislación comparada y convenios los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	16
Tabla 03: Resultados del análisis doctrinario nacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	17
Tabla 04: Resultados del análisis de la legislación nacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	18
Tabla 05: Resultados del análisis de la doctrina internacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	19
Tabla 06: Resultados del análisis de la legislación comparada para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	20
Tabla 07: Resultados del análisis de Convenios y recomendaciones de la OIT que regulan los derechos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	22
Tabla 08: Resultados del análisis de la legislación nacional para determinar los derechos no reconocidos.....	23
Tabla 09: Resultados de las entrevistas a especialistas de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad.....	24
Tabla 10: Resultados del análisis doctrinario internacional respecto causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.....	25
Tabla 11: Resultados de las entrevista a especialistas de la gerencia de trabajo y promoción del empleo de La Libertad.....	27
Tabla 12: Resultados del análisis de los regímenes laborales en Perú.....	28
Tabla 13: Resultados del análisis de los Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	29
Tabla 14: Resultados del análisis de la legislación comparada.....	30

## **Resumen**

En la legislación peruana el derecho de vacaciones al trabajador a tiempo parcial no es regulado, dejando a la doctrina una interpretación que genera desconcierto. La tesis se llevó a cabo teniendo como fundamentos el contrato a tiempo parcial, el derecho de vacaciones y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que el trabajador a tiempo parcial no le corresponde el descanso vacacional en virtud del tipo de contrato suscrito y por el desconocimiento y/o la aplicación errónea de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y demás. Ante la situación expuesta el objetivo general planteado fue determinar la necesidad de regular el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el tipo de estudio es descriptivo y el diseño de naturaleza cualitativa a causa de que los conceptos obtenidos surgieron de la realidad y del material escrito por autores quienes son especialistas en la rama del derecho laboral, asimismo, porque se obtuvieron datos a partir de hechos y eventos jurídicos de naturaleza nacional e internacional. Finalmente como conclusión, sí resulta necesaria la dación de una ley que regule la contratación a tiempo parcial, que alcance el derecho de vacaciones en aplicación de los principios de igualdad y razonabilidad.

**Palabras Clave:** Contrato, tiempo parcial, vacaciones, convenios de la OIT.

## **Abstract**

In Peruvian legislation, the right to vacation to part-time workers is not regulated, creating loopholes for interpretations that lead to confusion. The thesis was carried out and built upon the part-time contract, the right to vacation and the conventions and recommendations of the International Labor Organization, since part-time workers do not get the right to vacation by virtue of the type of contract signed, ignorance and / or the misapplication of the conventions and recommendations of the International Labor Organization, etc. Accordingly, the general objective is to determine the need to regulate the vacation rights of workers with part-time contracts, under the labor regime of private activity. The type of study is descriptive and qualitative in nature; firstly, because all of the concepts obtained arose from reality and from written material by authors who are specialists in the field of labor law; secondly, because data were obtained from facts and national and international events on the legal framework for labour law. Finally, as a conclusion, it is necessary to enact a law that regulates part-time hiring, which achieves the right to vacation in application of the principles of equality and reasonableness.

**Keywords:** Contract, part-time contract, vacation, ILO Conventions

## **I. INTRODUCCIÓN**

El derecho laboral es de carácter pro-operario, en ese sentido la legislación procura mayor protección para el trabajador en la relación laboral, así pues en el régimen de la actividad privada, el trabajador a tiempo completo tiene en claro los derechos laborales que le corresponden debido a la acertada regulación; sin embargo, no ocurre lo mismo con el trabajador a tiempo parcial que, por la duración de su jornada laboral, inferior a cuatro (04) horas diarias, se le desconoce determinados derechos, tales como la Compensación por Tiempo de Servicio, protección contra el despido arbitrario y el derecho de vacaciones, avalándose de la exigencia de una jornada mínima de cuatro (04) horas diarias, sin importar el cumplimiento de los tres elementos que rigen en un contrato de trabajo los cuales son: prestación personal, subordinada y remunerada, requisitos para el establecimiento del vínculo laboral y reconocimiento de todos los derechos laborales.

La regulación para los trabajadores a tiempo parcial es muy escasa, así pues, según lo determinado en el artículo 11° del Decreto Supremo 001-96-TR, los contratados bajo esta modalidad 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.

En nuestro país, la legislación no es clara al regular derechos que dependen de jornada laboral de menos de 4 horas. Caso contrario sucede en lo establecido en el Estatuto de Trabajadores del Gobierno Español donde el legislador precisa que un trabajador a tiempo parcial es aquel que labora por debajo de la jornada completa y siendo así, a este le compete todos los derechos laborales que otros trabajadores.



## II. MARCO TEÓRICO

En la doctrina nacional, autores han manifestado que aquello que se promovía con el objetivo de generar mayor empleo se ha convertido en clave para entregar condiciones de trabajo precarias por la desregulación de derechos laborales y porque el legislador ha entregado al empleador beneficios de contratación a tiempo parcial sin restricción alguna, así pues, pueden contratar el número de horas exactas y no necesitan contratar a alguien a tiempo completo. Ahora bien, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el concepto de trabajo a tiempo parcial comprende a “aquella actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”; sin embargo, en un artículo de la Revista Internacional del Trabajo (1997), precisan que, en cada país varía la concepción que comprende el trabajo a tiempo parcial, en tal sentido no existe una concepción homogénea. Con lo antes señalado podemos observar el interés de la OIT de manifestarse sobre este tipo de contratación, además emitiendo el Convenio N° 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la Recomendación N°182 sobre Trabajo a Tiempo Parcial, ambos en el año 1994. En el caso del Convenio N° 175 su objetivo es brindar protección a los trabajadores a tiempo parcial para que comparado al trabajo a tiempo completo sea al menos equiparable, además busca un equilibrio para satisfacer los intereses y necesidades tanto de trabajadores como empleadores (Perú no ha ratificado este Convenio), del mismo modo en la Recomendación N° 182 advierte sobre mínimas condiciones equitativas en razón de compensaciones adicionales al sueldo mínimo vital, acceso a beneficios sociales, programación de vacaciones anuales, entre otros.

En la regulación Internacional sobre el derecho a descanso vacacional encontramos al Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (Ratificado por el Perú), la Constitución Política del Perú de 1993 que también reconoce el derecho vacacional anual a todo trabajador, sin excepción alguna, mientras que las normas legales y reglamentarias exceptúan de este derecho al trabajador con jornada a tiempo parcial, pues exige como requisito el cumplimiento de una jornada mínima de 04 horas diarias.

Finalmente es claro que el trabajador a tiempo parcial es excluido de beneficios laborales, desconociendo el del derecho vacacional determinado en el Convenio N° 52 de la OIT, que establece el periodo mínimo del descanso vacacional a todos los

trabajadores, sin importar la jornada laboral, pero es más preocupante cuando las autoridades administrativas de trabajo han hecho caer en error en diversas oportunidades al informar que un trabajador a tiempo parcial no tiene derecho a descanso vacacional, por ello, ante la divergencia de estas normas de carácter supranacional e internas surge la necesidad de regular el derecho vacacional de los trabajadores a tiempo parcial, como por lo menos lo establecía en su versión original de la Ley de Fomento del Empleo.

Aplicando el principio de igualdad y orientando su investigación en resolver cuestiones que puedan presentarse alrededor del contrato a tiempo parcial, abordando los vacíos legislativos y aplicando el principio de igualdad para la absolución de dichos problemas, Gayoso (2018) precisa “La regulación del contrato a tiempo parcial en el Perú es limitada y casi inexistente y la no ratificación del Convenio 175 de la OIT del trabajo a tiempo parcial supondría que es objeto de tratos discriminatorios”(p. 4). A partir del estudio de los beneficios sociales regulados y en aplicación del principio de igualdad se deberá concluir la necesidad de regular de forma más integral el contrato a tiempo parcial, incluyendo la derogación de disposiciones vulneratorias y discriminatorias que atentan contra el principio antes invocado. Concluye que al existir un silencio normativo ocasiona la existencia de una diversidad de interpretaciones, siendo necesaria la contemplación de una regulación especial para este tipo de contrato aplicando el principio de igualdad.

Al estudio de los derechos a la igualdad y no discriminación concebidos en la Constitución Política del Perú de 1993, artículo 2 establece que, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, refiere que, en la legislación se hayan normas limitativas de derechos hacia algunos trabajadores, la diferencia de jornada de trabajo no es sustento para excluir de beneficios sociales al trabajador (Castro 2018). La compensación por tiempo de servicio, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, no son regulados en reconocimiento al trabajador a tiempo parcial por ende es importante el uso del test de igualdad para comprobar si la diferencia de jornada de trabajo es razón válida para privar a los trabajadores a tiempo parcial de algunos beneficios laborales que sí son otorgados a los trabajadores a tiempo completo.

Según el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial estos trabajadores deben gozar de condiciones equivalentes a los trabajadores a tiempo completo, que en concordancia con el test de igualdad se

determina que la jornada de trabajo no es justificación para excluir de beneficios laborales, por ello resulta ser necesario establecer el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores a tiempo parcial, en proporción a las horas que laboran cuyo fin es evitar un desbalance con el costo del trabajo a tiempo completo.  
(Castro 2018 p. 24)

Los escasos estudios doctrinales sobre el tema arrojan como resultado, que nuestra legislación no ha determinado una definición de tiempo parcial.

La carencia normativa y la precariedad de este contrato lo ha convertido en uno de los más utilizados en la actividad empresarial, las empresas tienden a usar esta contratación por el bajo costo de mano de obra, que además significa una reducción de beneficios sociales, es decir, no existe un interés de mejorar la producción sino de mantener la misma producción a un menor costo por trabajo.  
(Arce, 2008, p. 127)

Reconoce que la legislación niega el derecho a goce de vacaciones, derecho de la Compensación por Tiempo de Servicios y la protección contra el despido arbitrario.

De los Rios (2015) muestra un panorama de lo que comprende el contrato a tiempo parcial pero interpretando el contrato de trabajo en general, da a conocer los beneficios que tiene un trabajador a tiempo parcial, y cuando se desnaturaliza conlleva a la obtención de todos los beneficios laborales que estaba impedido a percibir como contratado a tiempo parcial. Para determinar los beneficios laborales que tiene un trabajador a tiempo parcial se tiene que acudir a la normativa del régimen común, debido a que no existe una normativa propia de este tipo de contratación. Así pues, el trabajador a tiempo parcial no cuenta con los siguientes beneficios laborales: Compensación por Tiempo de Servicio, Indemnización por despido arbitrario y respecto al descanso vacacional existen dos posturas, la primera que no les corresponde y la segunda que les corresponde 07 días por año trabajado y concluye que:

en la legislación los trabajadores a tiempo parcial tienen todos los derechos para los que no se exija un jornada mínima de cuatro (04) horas diarias en promedio, así pues en lo relacionado al descanso vacacional existe una contradicción en las normas debido a que según el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento de la Ley sobre Descansos Remunerados, únicamente tienen este derecho los trabajadores que laboren una jornada mínima de cuatro (04) horas diarias, pero el artículo 25° de la Constitución Política del Perú y el Convenio N°

52 establece que todo trabajador tiene derecho a descanso vacacional anual pagado por siete (07) días posterior a un año de servicio continuo. (p. 334)

El derecho vacacional de los trabajadores, rige según lo determinado en el Decreto Legislativo N° 713, reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, que establecen el derecho al descanso vacacional por un año completo de servicios. Nos detallan que;

El descanso vacacional es el descanso remunerado que tiene todo trabajador sin excepción alguna posterior al cumplimiento de un año de servicios continuo a favor de un mismo empleador, en un determinado número de días establecidos en la ley cuyo objetivo es restaurar fuerzas y entregarse a sus ocupaciones personales u otras. Precisan los requisitos para el goce de descanso vacacional el cual se recoge en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993 y el Convenio N° 52 de la OIT, el cual se adquiere de manera anual, pero en cumplimiento de un (01) año de servicios, cumpla con el récord vacacional y cumpla una jornada mínima de cuatro (04) horas diarias, en este sentido excluyéndose de este derecho a los trabajadores a tiempo parcial (part time) aunque ello es contrario a lo establecido en el Convenio N° 52 de la OIT. (Villazana y Tovalino, 2016, p. 101)

Concluyen en el capítulo referente a Vacaciones que los trabajadores a tiempo completo les compete un periodo de 30 días de descanso remunerado por haber cumplido los requisitos determinados en la ley, en ese sentido reiteran que los trabajadores a tiempo parcial no cumplen los requisitos para acceder al derecho vacacional (Villazana y Tovalino, 2016).

Aparicio (2014) expone sobre el debate del contenido del Decreto Legislativo N° 713 (07.11.91) respecto a Descansos Remunerados y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR (02.02.92). Una de las situaciones singulares que se presentan respecto del periodo vacacional es, si un trabajador alcanza el año completo de servicios y además cumplió el record vacacional según la ley; sin embargo, no labora una jornada mínima de cuatro (04) horas diarias:

¿Le compete o no descanso vacacional? Cuya respuesta es “no”, debido a que la ley para hacer válido el récord laboral solo considera los días que ha laborado efectivamente 04 horas diarias y una consideración para el otorgamiento de vacaciones es la jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas. Igualmente, para efectos de determinar la remuneración vacacional se tienen en cuenta conceptos

remunerativos que son: los computables para la CTS, excluyéndose las remuneraciones periódicas como las gratificaciones, las que se abonen por periodos mayores que no exceden un año (Aparicio, 2014, p. 14).

Respecto al goce de vacaciones tenemos por regla general que el trabajador tiene que hacer uso de ese periodo de descanso de manera ininterrumpida; sin embargo, el empleador tiene la potestad de autorizar el uso de un periodo no menor a siete (07) días naturales, así mismo explica la oportunidad que tiene un trabajador para hacer uso del periodo vacacional, acumulación del mismo y la forma de convenir con su empleador. Por no haber gozado en el tiempo oportuno se tiene que resarcir dicha negligencia mediante una indemnización según lo expresado en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, por último, da a conocer que el empleador tiene el Registro PLAME en donde debe registrar el descanso vacacional de manera digital utilizando el código 00118 (Remuneración Vacacional); hay que tener en cuenta que esta revista muestra una tabla del año 2013 donde se verifica que los trabajadores en planilla cuyo tipo de contrato es a tiempo parcial eran un total de 132.036 correspondiente al 4.2% del total de trabajadores.

De la normativa internacional podemos rescatar que en la Revista Internacional del Trabajo (1997) desarrollan temas como la discriminación, el mayor acceso a mujeres, jóvenes y asalariados de edad, la protección jurídica, los efectos en el mercado por la reducción de mano de obra, pero igual de importante es abordar el tema de su definición en comparación a nivel internacional. Como resultados del trabajo de investigación sobre este tipo de contrato es que, es beneficioso para aquellas personas que quieren dedicar cierta parte a laborar y el resto de tiempo ocuparlo en otras actividades de su interés, incluso es más conveniente para la parte empleadora porque esta puede contratar el tiempo necesario de la actividad de la empresa, ayuda además a que las mujeres no se encuentren en el estado entre optar por un trabajo a tiempo completo o no realizar algún trabajo, así mismo la salida para los que anhelan trabajar a tiempo completo opten por no trabajar y advirtiéndoles que el aumento de trabajadores a tiempo parcial puede traer consigo que muchos trabajadores no tengan otra alternativa que someterse a este tipo de régimen. (Organización Internacional del Trabajo, 1997)

De la misma forma Maurizio (2016) expone que las formas atípicas de empleo en América Latina ha tenido grandes mejoras en el aspecto laboral; sin embargo, aún

mantiene problemas en materia laboral, informalidad y formas atípicas que afectan a un significativo número de trabajadores, tomando para el análisis a Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Perú, países que usan modalidades de contrato a tiempo parcial, temporario y la triangulación laboral, evaluando así la forma de evolución y en qué momento se tienden a convertir en trabajos precarios. Como comentarios finales agrega que efectivamente existen mejoras en el mercado laboral y ello se ve reflejado en la disminución del desempleo, en los nuevos puestos de trabajo, aumento de la remuneración y la formalización laboral, pero cuenta con carencias en materia laboral, entre otros aspectos. (Mauricio, 2016)

Por último, Cordón (2014). Para optar el grado de Magister Artium en Derecho del Trabajo y Administración Empresarial usando un estudio de investigación bibliográfica y documental pretende determinar cuáles serían las consecuencias de la ratificación del Convenio 175 de la OIT para la población de Guatemala, por ello se abordan temas netamente de derecho laboral, desde su origen, evolución, el contrato de trabajo y su naturaleza jurídica y claro está todo lo relacionado al contrato de trabajo a tiempo parcial y su relación con el citado Convenio, así mismo señalar los países que lo ratificaron; obteniendo como conclusiones que el principio de igualdad se debe aplicar en beneficio de los trabajadores a tiempo parcial, pues este evita los abusos cometidos en el sector laboral, aunado a ello que la ratificación del Convenio 175 de la OIT fortalecería el sistema legislativo laboral, correspondiente al trabajo a tiempo parcial, garantizando los derechos mínimos a este sector. (Cordón Recinos, 2014)

De las teorías relacionadas a la investigación, se tienen que desarrollar tres, las cuales son el trabajo a tiempo parcial, derecho vacacional y convenios internacionales de la OIT. De la primera teoría fluye el concepto de que es la prestación de servicios inferior a la ordinaria (tiempo completo), es así que la doctrina nacional hace referencia a aquel que tiene una jornada inferior a cuatro horas. En los contratos a tiempo parcial los trabajadores laboran menos de cuatro horas diarias, en este sentido los exceptúa de beneficios laborales como la compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional, protección contra el despido arbitrario que para su percepción según la normativa peruana se requiere una jornada mínima de cuatro horas diarias. De igual forma Silva (1997) se apoya de la doctrina nacional porque lo define como aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias en promedio, y que también

sería concordante con la legislación cuando el tiempo de trabajo en este tipo de contrato es inferior al de tiempo completo, esto sería lo que define al contrato a tiempo parcial de los demás contratos, por ende, el factor de tiempo sería determinante para el tratamiento desigual. Mientras que el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la OIT (1994), desarrollan la tesis que los trabajadores a tiempo parcial son aquellos asalariados que desarrollan actividad laboral con una jornada inferior que los trabajadores de tiempo completo y tienen iguales derechos, es así que Cordón (2014) lo define como:

El acuerdo de la prestación de servicios, por tiempo medido en horas de jornada al día, a la semana, etc.; además se puede acordar por tiempo indefinido o determinado, siendo obligatoria la formalización mediante escritura de lo contrario se entendería que es un contrato a tiempo completo, a menos que existan pruebas que demuestren que fue trabajo a tiempo parcial. Para él los elementos conformantes de esta relación laboral son: Trabajador a tiempo parcial: Por el acuerdo en un contrato a tiempo parcial, es la persona que presta sus servicios de forma personal a cambio de una remuneración proporcional. Empleador a tiempo parcial: Es la persona Natural o jurídica que mediante contrato se beneficia de la fuerza física y/o mental de uno o más trabajadores con una jornada a tiempo parcial. Contrato a tiempo parcial: Acuerdo de voluntades por el cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, el primero a pagar una retribución por los servicios desplegados por el segundo, quien realiza sus labores de forma personal, dependiente y subordinada (p. 44).

Del derecho vacacional La Organización Internacional del Trabajo refiere que, las vacaciones anuales retribuidas son aquellos días ajenos a los días festivos, de enfermedad, de descanso semanal, otorgadas posterior al cumplimiento de un año de servicio, teniendo el trabajador que interrumpir su trabajo y aun así percibir su remuneración. En el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (1936) se determina que toda persona a la que se aplique dicho convenio, después de un año de servicio continuo tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas de seis días laborales, mínimamente; mientras que, el Convenio N° 132 de la Organización Internacional del Trabajo (1970) precisa que, los estados que ratifiquen dicho convenio deben señalar la duración del periodo vacacional pero no debe ser inferior a tres semanas laborales. En la doctrina nacional Silva (1997) identifica que el derecho de vacaciones es adquirido por haber cumplido ciertos requisitos,

suspendiendo la prestación de sus servicios durante determinado número de días al año pero percibiendo su remuneración normal, con el objetivo de que el trabajador reestablezca su fuerza física y mental (que no es suficiente con el descanso semanal), además que pueda ocuparse en asuntos personales, de recreación y ocio. La autora cita a Ruprecht (2014) quien formula tres teorías de naturaleza jurídica “Premio al trabajador: el empleador es quien decide sobre el otorgamiento de vacaciones, al considerar si un trabajador es eficiente o no; salarial: Es considerado como una licencia otorgada por la ley; asistencial: se compensa a los trabajadores por el trabajo desplegado” (p. 30).

Asimismo el Decreto Legislativo N° 713 (1991) sobre descansos remunerados, regula a las vacaciones anuales como una causa de suspensión del contrato de trabajo, obtenidas por el cumplimiento de determinados requisitos exigidos por la legislación, como el cumplimiento de un año de servicio, sujeto a un récord laboral, y en el artículo 11° establece que para considerar días efectivos de trabajo, en primera instancia se requiere el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro (04) horas. Otros autores como (Villazana & Tovalino, 2016) persisten en que “el derecho a descanso vacacional consiste en la interrupción de las labores diarias e inasistencia al centro de trabajo en un periodo establecido, sin dejar de percibir su remuneración con el fin de restaurar sus fuerzas y ocuparse en interacciones de su interés” (p. 90).

Finalmente al referirnos a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Silva (1997) refiere que en la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo se toman acuerdos, los cuales pueden convertirse en Derecho Nacional si los estados miembros deciden ratificarlos.

Asimismo se pueden establecer dos formas de ratificación de estos acuerdos: como carácter de ley: Son leyes internacionales emanadas de un organismo legislativo; y en tal sentido, la ratificación de un Estado implica el cumplimiento; como contrato: la OIT elabora proyectos de Convenio que, para su aprobación, se requiere del acuerdo de voluntades y, posteriormente, su ratificación para la ejecución. El autor de distintos libros de derecho laboral, (Neves, 1997) señala que,

La OIT, desde su creación en 1919, está compuesta por Representantes de Estados y por organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este Organismo viene abordando con precisión normas laborales consideradas las más importantes para



los trabajadores. Los tratados se producen en organismos internacionales y que el Estado tiene que aprobarlos y ratificarlos para que puedan regir en el ordenamiento nacional. (Neves, Mujica, p. 66)

Es importante mencionar que existen otros instrumentos internacionales donde se encuentran derechos laborales, tales como La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (1976); La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), entre otros; y según la página web de la Organización Internacional del Trabajo este reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros cuyo objetivo es establecer programas, normas que establezcan parámetros mínimos para el otorgamiento de derechos labores para todos. Las normas emanadas de la OIT son universales y su objetivo es la aplicación en todos los Estados miembros; por ello, de la no ratificación de algún convenio brotan dos obligaciones para los estados miembros: 1) Deben someter los convenios adoptados por la Conferencia a su autoridad pertinente, en un periodo de 12 a 18 meses para que establezcan una ley u apliquen otras medidas. 2) Los Estados deben rendir cuentas a la OIT sobre la situación de su legislación y la práctica en los campos en que mediante Convenios ya se ha manifestado pero que no fueron ratificados.

De lo desarrollado anteriormente surge el planteamiento del Problema ¿Es necesaria la regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada? ; el mismo que se Justifica en tres vertientes, teórica, práctica y metodológica que implica en que, la legislación peruana ha demostrado, con la modificación de la Ley de Fomento al empleo que data del año 1993, que no existe un interés por establecer de manera ordenada los derechos laborales que le corresponde al trabajador con contrato a tiempo parcial, más aún cuando en los artículos de estudio se identifica que esta parte del sector laboral es excluida de determinados derechos, entonces, al no existir el orden adecuado, el legislador tampoco sustenta por qué no reconoce estos derechos y deja a la doctrina nacional interpretar de diversas formas sobre el concepto de este tipo de contrato, además de buscar entre cada artículo los beneficios laborales que ha decidido otorgarle como bien establece el artículo 11° del Decreto Supremo N° 001-96-TR “... Tienen derecho a los beneficios laborales, que para su goce no se exija

el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro (04) horas diarias”. Teniendo en cuenta la clara deficiencia normativa desarrollada para los trabajadores con contrato a tiempo parcial se pretende acudir a la normativa internacional, especialmente a los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo para establecer la regulación del derecho al descanso vacacional a este sector laboral. En concordancia con la disyuntiva existente entre la normativa y doctrina nacional, se pretende lograr que la persona que desee acceder a un trabajo a tiempo parcial tenga un claro panorama de que, al desarrollar sus actividades y cumpliendo con un récord laboral, tiene derecho a descanso vacacional; así mismo, las autoridades administrativas y judiciales de trabajo promuevan el cumplimiento de este derecho y exijan que el empleador lo reconozca o, de lo contrario, tenga la sanción administrativa como cualquier otro empleador que no cumple con sus obligaciones laborales y claro está que, al tener dicha regulación nos estaríamos acercando a la realidad laboral que atraviesa nuestro país y asemejándonos a la regulación establecida por otros países que atienden las exigencias y la evolución del mundo laboral. Finalmente con los alcances brindados por el material bibliográfico, doctrinal podemos indicar que el trabajo de investigación es de naturaleza cualitativa porque después de realizar la búsqueda de todo lo relacionado al tema a investigar se descubre el objeto de estudio, y este es investigado desde todas las perspectivas, tal y como se observa en la tesis; además por los conceptos del contrato a tiempo parcial, su relación con el derecho vacacional y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo se genera la coherencia de los resultados que se obtendrán. Siendo además descriptivo porque se aleja mi subjetividad, para poder alcanzar resultados reales en relación con el estudio de todo el material doctrinal y normativo.

Para poder llegar a un desarrollo exitoso es coherente plantearme como objetivo general, el determinar la necesidad de regular el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y como **Objetivos específicos**. 1) Determinar cuáles son los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, según la legislación Nacional, legislación comparada y convenios, y qué derechos no se les viene reconociendo en el Perú. 2) Identificar las causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores

con contrato a tiempo parcial 3) Proponer proporcionalmente el periodo vacacional de los trabajadores a tiempo parcial del Régimen General de la Actividad Privada.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El diseño de la Investigación fue de naturaleza cualitativa, en lo referente a la recolección de datos de hechos y eventos jurídicos.

El tipo de estudio fue descriptivo debido a que dejé de lado mi subjetividad y prejuicios para alcanzar los conocimientos que brotaron de la realidad misma y del material documentado de los autores que desarrollaron el tema investigado, en tal sentido mi tesis es clara al describir los datos y las características del objeto de estudio.

#### **3.2. Escenario de estudio**

El escenario de estudio fue la relación laboral de los trabajadores a tiempo parcial con sus empleadores a través del análisis doctrinal que se manifiesta sobre el trabajo a tiempo parcial a nivel nacional.

#### **3.3. Participantes**

- Abogados especialistas en derecho laboral y constitucional.
- Jueces especializados de Trabajo.
- Autoridades Administrativas de trabajo: SUNAFIL, Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Entrevista:** Porque es la herramienta de recolección de datos que se ajustó a la investigación y de esta forma se obtuvieron resultados que se ajustaron a la realidad y comprobaron todo lo que se señalé en la parte teórica.

#### **3.5. Procedimiento**

- A. El primer paso para la elaboración del proyecto de tesis fue la revisión del material bibliográfico referente al tema, para tener en claro los objetivos que se lograron.
- B. Durante seis (06) meses realicé esta tesis en la ciudad de Trujillo, aplicando entrevistas.
- C. Luego analicé el contenido para proceder a descubrir los resultados que me

llevaron a formular mis primeras conclusiones.

D. Abordé la conclusión final con todos los datos obtenidos mediante el material bibliográfico citado y entrevistas realizadas.

### **3.6. Método de análisis de información**

En primer lugar, valoré los resultados de las entrevistas, que fueron realizadas a través de la descripción y valorización; al mismo tiempo, fui construyendo la parte teórica del trabajo.

Comparativo: Usado para buscar y comparar la doctrina sobre los derechos otorgados a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como en la normativa nacional e internacional.

Hermenéutico: Usado para interpretar y analizar las normas y doctrina nacional e internacional cuyo objetivo fue tener en claro el tratamiento que estos le otorgan a los trabajadores con contrato a tiempo parcial

Inductivo: Para la revisión doctrinaria se requirió de un análisis inductivo en razón de que permitió a través del estudio de las normas y la doctrina tanto nacional como internacional saber sobre la evolución del otorgamiento de derechos laborales a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

### **3.7. Aspectos éticos**

La responsabilidad principal de un estado es lograr el Bien Común, que se traduce como la capacidad que tiene de poder impartir con justicia y reconocer los derechos a todos los ciudadanos sin discriminar en razón de los contratos.

Esto tiene como consecuencia la responsabilidad ética para hacer a todos en el goce de los derechos, pues el hombre por naturaleza necesita el debido descanso, que es fundamentado por la doctrina nacional e internacional.

**Tabla 01: Categorías Conceptuales**

CATEG.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORIA	INSTRUMENTO
Trabajador a Tiempo Parcial	Silva (1997) Lo define como aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias en promedio, y que también sería concordante con la legislación cuando el tiempo de trabajo en este tipo de contrato es inferior al de tiempo completo, esto sería lo que define al contrato a tiempo parcial de los demás contratos, por ende, el factor de tiempo sería determinante para el tratamiento desigual.	Delimitación del concepto Jornada diaria, semanal. Tasa de empleo. Naturaleza Jurídica	Análisis documental Encuesta Guía de entrevista
Derecho Vacacional	Gayoso (2018) “Aquel derecho del trabajador derivado de la relación que lo liga con el empresario, y cuyo contenido consiste en la interrupción de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir las remuneraciones correspondientes a tales jornadas”.	Irrenunciabilidad Días efectivos Jornada para el goce Naturaleza jurídica	Análisis documental

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo N° 01

Determinar cuáles son los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, según la legislación Nacional, legislación comparada y convenios, y qué derechos no se les viene reconociendo en el Perú.

**Tabla 02: Resultados de entrevistas a especialistas de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad para determinar en el ámbito nacional, legislación comparada y convenios los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

Preguntas 1;2 y 3: Ordenamiento jurídico nacional (Derechos reconocidos, no reconocidos y sobre el derecho vacacional)	Pregunta 4: Legislación comparada (Descanso vacacional)	Pregunta 5: Convenios OIT (contrato a tiempo parcial)	Resultados
<p>La generalidad de especialistas señalaron que en la legislación nacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial les corresponde derechos laborales como Gratificaciones de fiestas patrias y navidad, Utilidades, seguro social, asignación familiar y otros, y que no les corresponde derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios, protección contra el despido arbitrario y existe una contradicción cuando señalan que en la legislación nacional no reconoce el derecho vacacional; sin embargo, según el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo debería reconocerle 06 días de descanso vacacional.</p>	<p>En cuanto a la legislación comparada (no se logró) la mayoría no tiene conocimiento qué países establecen el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en su ordenamiento jurídico interno.</p>	<p>En su mayoría señalan que el Convenio 52 de la OIT determina los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p>	<p>Con las respuestas obtenidas de las entrevistas podemos afirmar que los especialistas consideran que en el derecho laboral nacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial se les otorga los derechos de gratificaciones, fiestas patrias y navidad, utilidades, seguro social, asignación familiar y no tienen derechos laborales de CTS, protección contra el despido arbitrario y existe una contrariedad entre el ordenamiento nacional y el Convenio de la OIT para el otorgamiento de derecho vacacional. Mientras que en el ámbito internacional no tienen conocimiento si en otros países establecen el derecho vacacional al trabajador a tiempo parcial. Finalmente señalan que el Convenio 52 de la OIT es el que regula los derechos laborales de este sector de trabajadores.</p>

**Tabla 03: Resultados del análisis doctrinario nacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

Elmer Arce Ortiz	Gayoso Gamboa	Castro Sucre	Resultados
<p>Señala que bajo el contrato a tiempo parcial serán exceptuados de los beneficios laborales de goce de vacaciones, derecho de CTS y protección contra el despido arbitrario, en razón del estudio de la legislación laboral peruana, pues el legislador con el establecimiento de los artículos 11° y 12° del reglamento de la ley de productividad y competitividad laboral aprobado por D.S. N° 001-96-TR en cuyo caso los demás derechos laborales si les compete como la remuneración mínima vital proporcional, gratificaciones, utilidades, seguro social, seguro de salud, sindicación y los demás derechos reconocidos a un trabajador a tiempo completo.</p>	<p>En los contratos a tiempo parcial, los trabajadores laboran menos de cuatro horas diarias, entonces según la regulación para que un trabajador goce de todos los beneficios laborales deberá superar una jornada de 4 horas diarias y/o lo que resulte en promedio en la semana, derechos reconocidos como la remuneración mínima vital, gratificaciones, utilidades, asignación familiar, seguridad social y salud en el trabajo, y los derechos excluidos son la compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional y protección contra el despido arbitrario.</p>	<p>En la legislación se hayan normas limitativas de derechos hacia algunos trabajadores, la diferencia de jornada de trabajo no es sustento para excluir de beneficios sociales al trabajador (refiriéndose al trabajador a tiempo parcial) como la compensación por tiempo de servicio, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, y que es necesario que a los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales que ostentan los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>Los autores coinciden que en el Perú existe un vacío normativo del establecimiento de derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, a diferencia de los trabajadores cuya jornada de labores es mayor a cuatro horas diarias o 24 horas semanales. Los derechos reconocidos son utilidades, gratificaciones, asignación familiar, seguro social, seguro de salud, mientras que la legislación los excluye de derecho a vacaciones, protección contra el despido arbitrario y compensación por tiempo de servicios.</p>



**Tabla 04: Resultados del análisis de la legislación nacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

Beneficios	Base Legal	Reconocimiento	Resultados
Remuneración Mínima Vital	R.M. N° 091-92-TR, art. 3	Pago proporcional con base en la jornada ordinaria	Acudiendo a la legislación laboral nacional ubicamos que en cada ley sobre derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial les corresponde, Remuneración Mínima Vital (RMV), descanso semanal y feriados, asignación familiar, gratificaciones, participación de utilidades, seguridad social en salud, seguridad social en pensiones, seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) y derechos colectivos.
Descanso semanal obligatorio y feriados	D.S. N° 007-2002-TR	Sí	
Asignación Familiar	Ley N° 25129, art. 2	10 % de la RMV	
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	Ley N° 27735, art. 01	Antes de la quincena de julio y diciembre	
Seguridad Social en Pensiones	D.S. N° 014-74-TR, art. 3 (SNP) D.S. N° 054-97-EF, art. (SPP)	ONP o AFP	
Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)	D.S. N° 003-98-SA, arts. 1 y 6.	Sí	
Derechos Colectivos	D.S. N° 010-2003-TR, art. 1.	Sí	
Seguridad Social en salud	Ley N° 26790, art. 3	Sí	
Participación en las utilidades	D. Leg. N° 892, art. 5	Sí	

**Tabla 05: Resultados del análisis de la doctrina internacional para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

Inmaculada Benavente Torres	Roxana Mauricio	Eduardo Caamaño Rojo	Resultados
<p>En base al principio de igualdad fundamentado por el legislador español sobre el contrato a tiempo parcial estos no pueden ser excluidos de derecho alguno, ni tampoco puede utilizarse otro criterio de razonabilidad o equidad diferente al de proporcionalidad. Los derechos que les corresponde son retribución, permisos retribuidos (permiso de 15 días por matrimonio, permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para realizar funciones sindicales o de representación), descansos diario y semanal, días feriados y vacaciones, periodo de prueba, antigüedad para efectos de promoción económica y profesional, efectos indemnizatorios por extinción de la relación, licencia de seis horas semanales con la finalidad de buscar un nuevo empleo .</p>	<p>Las normas laborales de cada país son muy importantes porque pueden disminuir o aumentar las vulnerabilidades de los trabajadores. En ocasiones los trabajadores con contrato a tiempo parcial quedan excluidos de determinados derechos laborales, pero en concordancia con el Convenio 175 que reconoce a los trabajadores salario básico, acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad y maternidad y terminación de la relación laboral.</p>	<p>Basada en el código de trabajo Chileno señala que la jornada a tiempo parcial está en referencia a la jornada completa de trabajo la cual es considerada como la contratación estándar o que prima. Así pues, según la legislación chilena los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de todos los beneficios laborales que un trabajador con contrato a tiempo completo. Por ejemplo derecho al feriado legal, protección por maternidad, gratificaciones, remuneración proporcional, vacaciones y demás derechos que sean otorgados a los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>Los autores coinciden que la jornada a tiempo parcial a pesar de tener una diferencia en la jornada de trabajo respecto de los trabajadores a tiempo completo, estos merecen un trato igual en el otorgamiento de los derechos laborales, tales como remuneración equiparable, gratificaciones, vacaciones, descansos semanales, protección contra el despido arbitrario, permisos pagados y demás que también estén reconocidos para los trabajadores a tiempo completo.</p>

**Tabla 06: Resultados del análisis de la legislación comparada para determinar los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial**

País	Contenido	Resultado
Estatuto de Trabajadores de España	Art. 12° que establece que, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que lo trabajadores a tiempo completo. Seguro médico, cobertura por discapacidad temporal o permanente, vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, horarios flexibles, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, reunión, participación en la empresa.	En la legislación Española, Colombiana, Mexicana, Chilena, Ecuatoriana establecen que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
Código Sustantivo de Trabajo de Colombia	Art. 197° en el que señala que, los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, <b>cualquiera que sea la duración de la jornada</b> . Salario mínimo, remuneración del trabajo nocturno y del suplementario, descanso dominical y de días feriados, vacaciones anuales remuneradas, accidentes de trabajo y enfermedades, protección a la maternidad, gastos de entierro del trabajador, auxilio de cesantía, auxilio de enfermedad no profesional e invalidez, seguro de vida, higiene y seguridad en el trabajo, facultades y funciones sindicales.	Derechos como remuneración, seguro médico, cobertura por discapacidad temporal o permanente, <b>vacaciones</b> , licencias, libre sindicación, participación en la empresa, seguridad en el trabajo, descansos semanales y feriados, utilidades.
Ley Federal de Trabajo de México	Acceso a la seguridad social, salario, capacitación continua, seguridad e higiene, derechos colectivos tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho de	

	huelga y de contratación colectiva, descansos semanales y feriados, vacaciones, utilidades,	
Código de Trabajo Chileno	Artículo 40 bis B.: Señala que, los trabajadores gozarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Remuneración, feriado anual, permisos, protección de maternidad y paternidad, organizaciones sindicales, negociación colectiva.	
Código de trabajo ecuatoriano	La jornada a tiempo parcial es aquella cuya jornada es inferior a la jornada ordinaria que no puede superar las 40 horas semanales, su duración puede ser determinada o indeterminada pero de forma escrita, la remuneración será proporcional en concordancia con la jornada completa, a estos trabajadores se les reconoce todos los beneficios laborales.	

**Tabla 07: Resultados del análisis de Convenios y recomendaciones de la OIT que regulan los derechos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

N° de Convenio	Contenido	Resultados
<p>Convenio N° 175 de la OIT, de entrada en vigencia el 28 de febrero de 1998 y ratificado por 18 países. (No ratificado por el Perú)</p>	<p>Los artículos del 4 al 7 que, deberán adoptarse medidas para que los trabajadores a tiempo parcial perciban los mismos beneficios laborales que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable: derecho de sindicación, negociación colectiva, de actuar en calidad de representantes de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, discriminación en materia de empleo y ocupación, remuneración proporcional, protección de la maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados y licencia de maternidad.</p>	<p>En el Convenio 175 (no ratificado por el Perú) y la recomendación 182 de la OIT señalan que deben adoptarse medidas que sean destinadas a que los trabajadores a tiempo parcial perciban los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo.</p>
<p>Recomendación N° 182 de la OIT de 1994</p>	<p>Recomienda que los trabajadores deberán ser informados de sus condiciones específicas de empleo por escrito o cualquier otro medio, los mismos que tendrán derecho a prestaciones de vejez, de enfermedad, invalidez, maternidad, asignación familiar, seguridad social, reducción de los requisitos para acceder a regímenes de seguridad, mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico, adoptarse medidas para que tengan acceso a las instalaciones y servicios de bienestar, servicios sociales del establecimiento de que se trate, compensación en caso sobrepase el horario convenido, licencias, programación de vacaciones anuales, descanso habitual o en días feriados, formación y movilidad profesional, acceso a todos los niveles de la empresa y a los puestos de trabajo calificados y puestos de dirección, y deberían gozar de condiciones equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo.</p>	<p>Derechos como sindicación, negociación colectiva, de actuar en calidad de representantes de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, discriminación en materia de empleo y ocupación, remuneración proporcional, protección de la maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados y licencia de maternidad deberían garantizarse para este sector de trabajadores.</p>

**Tabla 08: Resultados del análisis de la legislación nacional para determinar los derechos no reconocidos.**

Ley	Contenido	Resultados
Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo	Artículo 11.- Que 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.	En la legislación peruana se establece que el trabajador con contrato a tiempo parcial tiene todos los beneficios laborales; sin embargo, no aquellos que para su obtención se requiera cumplir una jornada mínima de cuatro horas diarias. En ese sentido los derechos de los que se les excluye son el descanso vacacional, Compensación por Tiempo de Servicios y protección contra el despido arbitrario.
Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	Artículo 11°.- El trabajador que no cumpla con una jornada mínima de cuatro horas, no gozará de vacaciones.	
Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	Artículo 12°.- Se precisa en el inciso a) que se requiere de una jornada mínima de cuatro horas.	
Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Decreto Supremo N° 003-97-TR (Sobre el despido arbitrario)	Art. 22.- Establece que, solo estará protegido de un despido injustificado el trabajador del régimen de la actividad privada que labore cuatro horas.	
Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - D.S. N° 001-97-TR	Art° 4.- Establece que solo gozarán de la compensación por tiempo de servicios aquel trabajador del régimen de la actividad privada que cumpla con una jornada mínima de cuatro horas diarias en promedio.	

Resultados del Objetivo N° 02.- Identificar las causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

**Tabla 09: Resultados de las entrevistas a especialistas de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad.**

Pregunta 6- Convenio para D° de vacaciones	Pregunta 7-Desconocimiento de Convenio	Resultado
<p>Los especialistas coinciden que el Perú ratificó el Convenio N° 52 de la OIT con el fin de proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p>	<p>Los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial principalmente se debe a la falta de difusión por parte del estado; resaltando lo citado por el especialista N° 3 que señala “Se debe a una cuestión de derecho interno, mas el gobierno debe impartir políticas respetando los convenios internacionales y considerarlas en su normativa interna”.</p>	<p>Aunque en su mayoría señalan conocer el Convenio 52 de la OIT, también señalan que la falta de difusión es el principal motivo para desconocer los Convenios destinados a proteger el derecho vacacional.</p>

**Tabla 10: Resultados del análisis doctrinario internacional respecto causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.**

Organización Internacional del Trabajo	Maybell Padilla ( Consejo Unitario de Trabajadores Cubanos)	Darwin Duque Morales	Resultados
<p>El objetivo de los convenios ratificados es garantizar mínimas condiciones para los trabajadores alrededor del mundo, cuando un estado ratifica un convenio acepta la supervisión, a pesar de ello se logra detectar que los estados mediante sus <b>autoridades hacen caso omiso a estas ratificaciones y no velan por la aplicación</b>, siendo así la OIT mediante su comisión al detectar que un Estado no está tomando las medidas pertinentes para la aplicación de los derechos laborales podrá dirigirle una nota mencionándole las deficiencias e</p>	<p>El Ministerio de Justicia (Cuba) quien colabora con la elaboración de leyes, solo las emana para el <b>beneficio</b> de las personas que conforman dichos entes, de igual forma los Tribunales laborales son los ejes donde es <b>tardía la absolución de intereses laborales</b>, ocasionando que continúe la violación de derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Estando esto acorde con los resultados obtenidos mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo que detectó incumplimientos de derechos consagrados en la legislación vigente (incluidos</p>	<p>La violación de los Convenios Internacionales se da a partir del <b>desconocimiento</b> justamente de las disposiciones internacionales, a ello sería necesario proponer unas reformas legislativas que permitan estar en concordancia con los estándares internacionales. En el caso de los pueblos indígenas estos no tienen acceso a especialistas que puedan hacer frente para el</p>	<p>En lo señalado por la OIT este trata de impartir justicia con la emisión de Convenios, los cuales al ser ratificados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico interno de los países ratificantes, y son ellos quienes tienen que garantizar que sean cumplidos, en tal sentido al no ocurrir tendrán que soportar las llamadas de atención de este Organismo. Los países que forman parte de la OIT pueden acceder a mecanismos para aplicar correctamente los convenios, pero esto no siempre ocurre porque los Estados prefieren</p>



<p>instándole a tomar medidas que corrijan tales hechos. Dicha carta también es evaluada de realizar cuando una organización de trabajadores y empleadores comunican sobre hechos materia de ser sancionados. Cuando un país tiene dificultades para la aplicación de los convenios ratificados puede acudir ante la oficina internacional para que le preste apoyo que puede darse en asesoramientos extraoficiales, cooperación técnica y un acercamiento donde verse dificultades prácticas y jurídicas; sin embargo, muchos países pese a tener dificultades para su aplicación no acuden a estos mecanismos,</p>	<p>convenios). En definitiva a pesar que este país ha ratificado Convenios de la OIT estos son constantemente violados por causa de las mismas <b>autoridades que no realizan un trabajo idóneo</b> para la aplicación de los Convenios, y por el contrario parecen coadyuvar en que los derechos continúen siendo atentados, convirtiendo los derechos laborales en una utopía en la cual se debe trabajar.</p>	<p>respeto de sus derechos en el ámbito laboral, por ello es necesario coordinar, orientar y supervisar las actividades que deben cumplir las entidades estatales para que promuevan prácticas vigilantes y evitar la discriminación de derechos a cualquier persona.</p>	<p>continuar incumpliendo y esto a consecuencia de que no velan por la aplicación al contrario usan la emisión de normas para sus propias ambiciones, no buscan que la población conozca de los Convenios Internacionales y no cumplen sus funciones de reguladores, promotores, orientadores y fiscalizadores.</p>
---	--	---	---

Objetivo N° 03.- Proponer proporcionalmente el periodo vacacional de los trabajadores a tiempo parcial del Régimen General de la Actividad Privada

**Tabla 11: Resultados de las entrevista a especialistas de la gerencia de trabajo y promoción del empleo de La Libertad.**

Pregunta 8- Regulación adecuada	Pregunta 9- Regulación del D° vacacional	Pregunta 10- Criterio	Resultados
Los especialistas coinciden que es inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral peruana. Resaltando lo precisado por el especialista N° 06 “Que es inadecuada debido a que los empleadores tratan de contratar bajo esta modalidad para no pagar los derechos laborales conforme a ley.	Todos coinciden que es necesaria la regulación del derecho vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, en tal sentido se resalta lo precisado por el especialista N° 05 “Sí, a nivel de normas con rango de ley, modificando el artículo 12, inc. a) del Decreto Legislativo N° 713 debiéndose agregar o considerar los 06 días como descanso mínimo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial”	Los especialistas coinciden que la regulación del descanso vacacional tendría que ser entre 06 a 15 días, en esta pregunta es rescatable lo señalado por el especialista N° 10 “Considero 06 días porque todo trabajador tiene que tener espacio para la recreación y unión familiar.”	La mayoría de especialistas consideran que la regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial es inadecuada y por tanto sería necesaria su regulación dentro del ordenamiento jurídico nacional que a sus razonamientos variaría entre 6 a 15 días de vacaciones.

**Tabla 12: Resultados del análisis de los regímenes laborales en Perú.**

Tipo	Contenido	Resultado
Régimen General	30 días por un año de servicio	Los regímenes especiales establecen la cantidad de días de descanso vacacional para los trabajadores sujetos a su tipo de contrato, dicho periodo está dentro del rango de 15 a 30 días después de un año de servicios para un mismo empleador.
Pequeña Empresa	15 días por un año de servicio	
Micro Empresa	15 días por un año de servicio	
Trabajadores del Hogar	15 días por un año de servicio	

**Tabla 13: Resultados del análisis de los Convenios y Recomendaciones de la OIT.**

Convenio / Recomendación de la OIT	Artículos	Resultados
Convenio N° 52 de la OIT sobre vacaciones pagadas de 1939 y ratificado por el Perú en 1960 – Ratificado por 54 países y denunciado por 16 países	En el artículo 2 señala que todos los trabajadores tendrán derecho al goce de vacaciones mínimamente de 06 días después de un año continuo de servicios	Mientras que el Convenio 52, establece que los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a descanso vacacional mínimamente 06 días y el Convenio 132 que
Convenio N° 132 de la OIT sobre vacaciones pagadas de 1970 (No ratificado por el Perú) ratificado por 37 países	En el artículo 3 determina que toda persona a quien se aplique el Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas, que no serán inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.	todo trabajador tendrá derecho a descanso vacacional por un periodo no menor de tres semanas. La recomendación 47 expresa que debería
Recomendación N° 47 sobre vacaciones pagadas de la OIT de 1936	Considera que el trabajador que haya laborado durante un año a un mismo o varios empleadores debería darle derecho de vacaciones, debería evitarse el fraccionamiento de las vacaciones, aumento progresivo del periodo vacacional según la antigüedad.	evitarse el fraccionamiento y la recomendación 98 expresa que el periodo vacacional no debe ser inferior a dos semanas después de un año de servicios.
Recomendación N° 98 sobre las vacaciones pagadas de 1954	En el artículo 04 señala que todo trabajador debería tener derecho a vacaciones anuales pagadas, las cuales no deberían ser inferior a dos semanas después de un año de servicios para su empleador.	

**Tabla 14: Resultados del análisis de la legislación comparada.**

País	Artículo	Resultados
Colombia	<p>En el artículo 186 establece Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.</p> <p>Artículo 187: El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.</p> <p>Artículo 189: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.</p>	<p>En Colombia establecen 15 días de vacaciones.</p> <p>En México las vacaciones no pueden ser menor a 06 días.</p> <p>En Chile el trabajador tiene derecho a un periodo que no es inferior a 15 días.</p> <p>En España el periodo vacacional no puede ser menor a 30 días naturales.</p>
México	<p>En el artículo 76° establece que, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.</p>	<p>En Ecuador el periodo vacacional no puede ser menor a 15 días.</p>
Chile	<p>Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales de 15 días laborales después de un año de servicio, el mismo que tiene que ir en aumento por la duración en el trabajo.</p>	
España	<p>El periodo vacacional no puede ser inferior en ningún caso a 30 días naturales (incluyendo sábados y domingos) o 22 días laborales, es decir, dos días y medio de vacaciones por cada mes trabajado.</p>	
Ecuador	<p>Todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones no menor a 15 días naturales.</p>	

## V. DISCUSIÓN

Objetivo N° 1.- Para determinar cuáles son los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, según la legislación nacional, legislación comparada y convenios, y qué derechos no se les viene reconociendo en el Perú.

Los *entrevistados* coinciden que los derechos que se les reconoce a los trabajadores a tiempo parcial en el Perú son el derecho de gratificaciones, fiestas patrias y navidad, utilidades, seguro social, asignación familiar, así pues, según *autores de la doctrina nacional* señalan que los derechos reconocidos son utilidades, gratificaciones, asignación familiar, seguro social, seguro de salud que contrastando con la *legislación nacional* y a partir de la lectura de los distintas leyes a este sector de trabajadores les compete derechos de Remuneración Mínima Vital (RMV), descanso semanal y feriados, asignación familiar, gratificaciones, participación de utilidades, seguridad social en salud, seguridad social en pensiones, seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) y derechos colectivos.

Los *entrevistados* señalan desconocer los derechos que se les otorga a los trabajadores a tiempo parcial en la **legislación comparada**, mientras que *autores en la doctrina internacional* coinciden que los derechos laborales a todo trabajador tienen que ser reconocidos de manera igualitaria, derechos como remuneración equiparable, gratificaciones, vacaciones, descansos semanales, protección contra el despido arbitrario, permisos pagados y demás que también estén reconocidos para los trabajadores a tiempo completo, asimismo a partir del análisis de la *legislación a comparada* en países de España, Colombia, México, Chile y Ecuador coinciden que a todos trabajadores, sin excepción alguna, les corresponde remuneración, seguro médico, cobertura por discapacidad temporal o permanente, vacaciones, licencias, libre sindicación, participación en la empresa, seguridad en el trabajo, descansos semanales y feriados, utilidades, hecho que coincide con el análisis *del Convenio N° 175 y recomendación N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo*, sobre derechos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial les deben reconocer derechos como sindicación, negociación colectiva, de actuar en calidad de representantes de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, discriminación en

materia de empleo y ocupación, remuneración proporcional, protección de la maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados y licencia de maternidad.

Finalmente sobre los **derechos que no les competen** a los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito nacional, según los resultados de las entrevistas, no tienen derechos laborales de Compensación por Tiempo de Servicios, protección contra el despido arbitrario y existe una contrariedad entre el ordenamiento nacional y el Convenio N° 52 de la OIT para el otorgamiento de derecho vacacional, mientras los autores nacionales precisan que la normativa los excluye de derecho a vacaciones, protección contra el despido arbitrario y compensación por tiempo de servicios, todas estas afirmaciones son vinculadas con lo establecido en la normativa peruana ya que el Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que el trabajador con contrato a tiempo parcial tiene todos los beneficios laborales; sin embargo, no aquellos que para su obtención se requiera cumplir una jornada mínima de cuatro horas diarias así pues el Decreto Legislativo N° 713, Decreto Supremo N° 003-97-TR y Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - D.S. N° 001-97-TR señalan que para gozar de los derechos de vacaciones, protección contra el despido arbitrario y Compensación por tiempo de servicios se requiere que el trabajador cumpla con una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias, en tal sentido excluye a los trabajadores con contrato a tiempo parcial de estos derechos.

2) Identificar las causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Autores coinciden que resulta necesario que los estados evalúen la posibilidad de ratificar los convenios de la OIT, debido que por este margen normativo se logrará que cada estado se encuentre en el nivel esperado para proteger a sus trabajadores de actos arbitrarios que puedan cometer sus empleadores, y no solo eso, sino estar constantemente fiscalizando que los derechos reconocidos sean respetados. Por ello, si el Estado no tiene un rol participativo, fiscalizador y regulador los trabajadores seguirán siendo sometidos a situaciones deplorables y las normas se quedarán en el abandono. Justamente los Convenios de la OIT al ser ratificados por cada país miembro entran en vigencia a partir del siguiente año de su ratificación; sin embargo, en muchas ocasiones son solo un acto de presencia del país firmante porque a pesar

de tener ser parte de la legislación nacional ello no ocurre porque la falta de difusión y desconocimiento impiden la aplicación en toda su extensión, mismo hecho que sucedió y continúa sucediente con el Convenio 52 de la OIT sobre derecho vacacional, cuya ratificación del Perú data del año 1960 y que actualmente no es aplicado a todos los trabajadores pues como ya se ha confirmado existe una contradicción entre el derecho interno y determinado por el Convenio y que en el peor de los casos se ha entendido que la aplicación a este sector de trabajadores es únicamente 06 días.

Finalmente a partir de las entrevistas aplicadas para la obtención de resultados, los especialistas coinciden que, el incumplimiento de convenios ratificados por el Perú se debe a la falta de difusión de dichos convenios y en tal sentido el Estado debería también invertir para que den a conocer y que se apliquen en conjunto de las demás normas.

Objetivo N° 03.- Proponer proporcionalmente el periodo vacacional de los trabajadores a tiempo parcial del Régimen General de la Actividad Privada.

A partir del análisis de las entrevistas se determinó que los especialistas consideran que resulta necesaria la regulación en el ordenamiento jurídico nacional del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial que a sus razonamientos variaría entre 6 a 15 días de vacaciones, hecho que se acerca a lo que ya está determinado en cuerpos normativos laborales de países como Colombia, México, Chile, España y Ecuador debido a que sin distinguir reconocen que el periodo vacacional a todo trabajador es de 15; 06; 15; 30 y 15 días respectivamente, finalmente en los Convenios de la OIT así como en las recomendaciones sobre derecho de vacaciones, señalan según su orden, Convenio N° 52, un periodo no menor de 06 días laborales, Convenio N° 132 un periodo vacacional no menor de tres semanas y las recomendaciones N° 47 y N° 98 que el periodo vacacional no debería ser inferior a dos semanas después de un año de servicio para su empleador, en tal sentido a partir de las tres fuentes de obtención de resultados existe una variación del periodo vacacional a los trabajadores según el país pero para los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo todos los países tienen un límite que no puede rebajarse, mismo criterio que ha sido planteado en la presente investigación.



## VI. CONCLUSIONES

Se puede concluir que:

- 1) La regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada resulta ser necesaria debido a que mediante el análisis de la legislación y doctrina laboral nacional, convenio de la Organización Internacional del Trabajo se ha demostrado que existe una contradicción entre los artículos del Decreto Legislativo N° 713 y el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, conduciendo que tanto empleadores, trabajadores y especialistas en derecho laboral razonen de manera desigual.
- 2) Los derechos laborales reconocidos a los trabajadores con contrato a tiempo parcial en el Perú son RMV, descanso semanal y feriados, asignación familiar, gratificaciones, participación de utilidades, seguridad social en salud y pensiones, SCTR y derechos colectivos sin reconocerle vacaciones, protección contra el despido arbitrario y compensación por tiempo de servicios, mientras que en el derecho comparado y convenios en estudio establecen que les corresponde todos los derechos al igual que un trabajador a tiempo completo.
- 3) La justificación del incumplimiento de los Convenios ratificados por el Perú se debe a la falta de difusión y compromiso por parte de los Estados miembros en fiscalizar que los derechos materia de la emisión de cada convenio sean cumplidos, además porque no reaccionan frente a la realidad que atraviesan los trabajadores, falta de difusión en el momento oportuno.
- 4) A pesar de que, el derecho peruano ha considerado excluir del derecho vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial; en la legislación no se encuentra distinción para el otorgamiento de derechos, pues el periodo vacacional varía entre 06; 15 y 30 días después de un año de labores, así la OIT también a fundamentado que se debe reconocer un periodo mínimo entre 06 y tres semanas de vacaciones, mientras los especialistas entrevistados consideran que necesitan de un tratamiento especial y más cuando se trate para entregarles el derecho de vacaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1) El trabajador a tiempo parcial debe ser visto como parte importante dentro del sector de trabajo y ello se logrará con la dación de una ley que señale con coherencia los derechos laborales que se les reconoce, derogándose los artículos de las leyes que desconozcan determinados derechos por no cumplir con una jornada mínima de cuatro horas diarias en promedio.
- 2) Las autoridades al ratificar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo tienen que invertir en la difusión de estos para que la población conozca el derecho reconocido y emplearlo para protegerse ante posibles actos arbitrarios cometidos por sus empleadores y así esta protección por parte del mismo trabajador debe ser durante su periodo laboral y no después de culminarlo.
- 3) El legislador tiene que revisar la realidad de los trabajadores e ir de la mano con el análisis de derecho internacional para determinar de manera proporcional el derecho vacacional a los trabajadores a tiempo parcial ya que en la actualidad existe una confusión normativa por lo señalado en el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 713 que determina que los trabajadores que no cumplan con una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias no tendrán acceso a derecho de vacaciones a pesar de la existencia del Convenio 52 de la OIT que data de 1960 y el cual ha sido incumplido

## **VIII. PROPUESTA**

### **Ley de Contrato a tiempo parcial**

#### **Objetivo**

La presente ley tiene por objetivo fomentar el trabajo para personas que desean insertarse al mercado laboral bajo la jornada de tiempo parcial.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Art. 1.-Principios fundamentales**

La presente norma se rige por los principios fundamentados en el Decreto Legislativo N° 728, su reglamento “Ley de fomento de empleo” y su Texto Único Ordenado “Ley de Productividad y Competitividad laboral” y la “Ley de Promoción y formación laboral”.

\*Decreto Supremo N° 001-96-TR; reglamento de Ley de fomento de empleo.

\*Decreto Supremo N° 003-97-TR; TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

\*Decreto Supremo N° 002-97-TR; TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Promoción y formación laboral.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Art. 2.-Ámbito de aplicación**

La presente ley se aplica para los trabajadores que mantengan una relación laboral con sus empleadores bajo un contrato a tiempo parcial.

#### **TÍTULO I**

##### **Art. 3.- Concepto de trabajador**

Se entiende por trabajador a aquella persona natural que entrega su fuerza física y/o mental a su empleador con el objetivo de obtener ganancias económicas.

##### **Art° 4.- Concepto de empleador**

Se comprende que el empleador es la persona natural y/o jurídica que está obligada a cumplir con las prestaciones económicas a sus trabajadores.

### **Art. 5.- Elementos de la relación de trabajo**

Los elementos son trabajo personal, subordinado y remunerado, a la falta de uno de estos elementos dentro de la relación laboral se exime al empleador del pago de determinados derechos laborales.

**Art. 5.1.- Personal:** El trabajador está obligado a realizar el trabajo de manera directa, sin intervención de un tercero para cumplir sus labores frente al empleador.

**Art. 5.2.-Subordinado:** El trabajador depende de las órdenes de su empleador, y al no acatar las mismas podrá ser factible la imposición de sanciones.

**Art. 5.3.-Remunerado:** El trabajador tiene derecho a percibir una contraprestación dineraria por el despliegue de su fuerza física y/o mental en favor de su empleador, este elemento tiene carácter de irrenunciable.

### **Art. 6- Contrato a tiempo parcial**

El contrato a tiempo parcial es la manifestación de voluntad entre trabajador y empleador, donde el primero tiene la obligación de cumplir con una jornada menor a cuatro horas diarias y/o menor de veinticuatro horas a la semana y el segundo se compromete a cumplir con el pago de la remuneración y todos los beneficios laborales que establece la presente ley. El mismo tendrá que ser obligatoriamente escrito.

## **TÍTULO II**

### **Art.7.- Remuneración Mínima Vital**

El trabajador a tiempo parcial tendrá derecho a percibir una remuneración de manera mensual, que no será menor a la mitad de una Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha de su relación laboral.

### **Art. 8.- Descanso semanal obligatorio y feriados**

Habiendo cumplido su jornada de trabajo por los cinco (05) o seis (06) días a la semana tendrá que acceder a descanso semanal que no será menor a 24 horas continuas. Para los trabajadores que laboren de 1 a 4 días a la semana se entiende que los demás días serán parte de su descanso. Adicionalmente según la aprobación de feriados, los trabajadores no acudirán a su centro de trabajo en dichas fechas.

#### **Art. 9.-Pago por el no uso de descanso semanal y/o feriado**

El trabajador que asista a su centro de trabajo en el día que debería tomar su descanso o por feriado tendrá derecho a que su empleador le pague una doble remuneración.

#### **Art. 10.- Asignación Familiar**

Se le otorgará 10% adicional de su RMV al trabajador que tenga carga familiar, la misma que estará debidamente acreditada ante su empleador.

#### **Art. 11.- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad**

El trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en la ley N° 27735, Percibirá una RMV adicional antes de la quincena de Julio y Diciembre.

#### **Art. 12.- Compensación por Tiempo de Servicios**

El empleador deberá abonar en los meses de mayo y noviembre el monto de la CTS ascendente a un doceavo por cada mes completo laborado.

#### **Art .13.- Participación de utilidades**

Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, siempre que hayan cumplido los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 892, en la cantidad proporcional.

#### **Art. 14.- Seguridad Social en salud**

Los empleadores cumplirán con pagar a una entidad prestadora de salud para que el trabajador pueda ser atendido cuando lo requiera.

#### **Art. 15.- Seguridad Social en pensiones**

El trabajador podrá elegir entre una entidad pública o privada en materia de pensiones.

#### **Art. 16.- Estabilidad laboral**

Los trabajadores que superen el periodo de prueba de tres meses, no podrán ser despedidos sin justificación alguna, de lo contrario les corresponderá una indemnización.

#### **Art. 17.- Derecho Vacacional**

Los trabajadores después de un año de labores para su mismo empleador deberán acceder a un periodo de 15 días de vacaciones, los mismos que pueden ser fraccionados en un periodo no menor de 2 días, si así lo considere pertinente, dicho acuerdo constará en escrito entre empleador y trabajador.

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

**DISPOSICIÓN FINAL:** Deróguese cualquier artículo que se encuentre dentro del marco normativo laboral que se oponga a lo dispuesto en la presente ley.

## REFERENCIAS

- Aparicio. (2014). Tamaño promedio de las Empresas con Planillas. *Análisis Laboral*, 13-22.
- Arce Ortiz, E. (2008). El "Laberinto Normativo" del Contrato a Tiempo Parcial. *Derecho y Sociedad*, 121-131.
- A., O. (2001). *Las normas internacionales del trabajo*. Malta: Organización Internacional del Trabajo.
- B, T. R. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía Chilena*, 39-59.
- Birisima, V. R. (2018). *Informe 136-2018-MPTE/2/14.1*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Castro Sucre, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿Se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación* . Lima: Repositorio de la PUCP.
- Cordón, N. (2014) *Consecuencias sobre la ratificación del Convenio 175 de la OIT por parte del Estado de Guatemala* . Tesis de Posgrado. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Guatemala.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Comunidad mujer (2005). "Mujer, familia y trabajo: hacia una nueva realidad".
- De los Rios de la Torre, J. (2015). *"El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial"*. Varios, estabilidad en el empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva (págs. 325-336). Arequipa: El Buho EIRL.
- Demaret, L. (2013). Las normas de la OIT y el trabajo precario: fortalezas, debilidades y potencial. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 09-24.
- Eguiguren Praeli, J. (2003). *Aplicación de los tratados internacionales sobre derechos humanos en la jurisprudencia constitucional peruana*. Ius et Praxis
- Empleo, M. d. (2016). *Anuario estadístico sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Depósito Legal.

- Gayoso Gamboa, G. (2018). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales*. Lima: Repositorio de la PUCP.
- Huamán Estrada, E (2014) ITA IUS ESTO. Recuperado de: embre de 2014). ITA IUS ESTO [http://www.itaiusesto.com/wpcontent/uploads/2012/12/4\\_10Huam%C3%A1n-Estrada.pdf](http://www.itaiusesto.com/wpcontent/uploads/2012/12/4_10Huam%C3%A1n-Estrada.pdf)
- Mauricio, R. (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Suiza: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de la OIT.
- Montoya Melgar, A. (2009) Derecho del trabajo. Madrid. Editorial tecnos.
- Neves, J. (1997) *Introducción al derecho del Trabajo* (1era ed.) Lima: Ada Editores.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? *Revista Internacional del Trabajo*, 24.
- Organización de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas (1948) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1976) Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo (1939) Convenio N° 52 sobre las vacaciones pagadas. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C052](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C052)
- Organización Internacional del Trabajo (1970) Convenio N° 132 sobre las vacaciones pagadas. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C132)
- Organización Internacional del Trabajo (1994) Convenio N° 175 sobre el trabajo a tiempo parcial. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C175)



Organización Internacional del Trabajo (1994). Recomendación N° 182 sobre el trabajo a tiempo parcial. Ginebra. Recuperado de:

[http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R1](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R1)

[82](#)

Perez, J. B. (26 de Diciembre de 2013). *El sistema de control de la OIT y la interpretación de los convenios de la OIT: aproximación jurídica a una crisis institucional*. Obtenido de Revista electrónica de estudios internacionales:

<http://www.reei.org/index.php/revista/num26/articulos/sistema-control-organizacion-internacional-trabajo-oit-interpretacion-convenios-oit-aproximacion-juridica-una-crisis-institucional>

Poder Ejecutivo. (1991) Decreto Legislativo N° 728.

Poder Ejecutivo. (1996). Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento del Empleo. Diario Oficial el Peruano. Consejo de Ministros 26 de enero de 1996.

Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Supremo N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Formación y Promoción Laboral. Consejo de Ministros. Diario Oficial El Peruano. 27 de Marzo del 1997.

Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Casa de Gobierno. Diario Oficial El Peruano. 21 de Marzo del 1997.

Poder Ejecutivo. (2002) T.U.O. de la Ley N° 854 , de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por Ley N° 27671. Casa de Gobierno. Diario Oficial El Peruano. 03 de Julio del 2002.

Poder Ejecutivo. (1991) Decreto Legislativo N° 713. Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Consejo de Ministros. Diario Oficial El Peruano. 08 de Noviembre del 1991.

Poder Ejecutivo. (1992) Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Decreto Supremo N° 012-92-TR. Diario Oficial El Peruano. 03 de Diciembre del 1992.

Rodriguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires: Centro Internacional de formación de la OIT .

- Silva Villacorta, S (1997) Vacaciones: *Derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*. Derecho. PUCP, 655-699.
- Ruiz Abrill, M (2003). "*Desafíos y Oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe*" Banco Mundial, Washington.
- Torres Benavente, I. (2005). *El trabajo a tiempo parcial*. Andalucía: Junta de Andalucía-Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Trabajo, O. I. (1997). El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? *Revista Internacional del Trabajo*, 605-628.
- Villazama Ochoa, S., & Tovalino Castro, F. (2016). Vacaciones. En S. Villazama Ochoa, & F. Tovalino Castro, *Tributación Laboral* (págs. 89-106). Lima: Gaceta Jurídica.
- Villazana, S., & Tovalino, F. (2016). *Tributación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>REGULACIÓN DEL DERECHO VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN PERÚ</b>			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>MÉTODO /CATEGORÍAS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTO</b>
¿Es necesaria la regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada?	<b>GENERAL</b>	<b>TIPO Y DISEÑO</b>	<b>TÉCNICAS</b>
	Determinar la necesidad de regular el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, sujetos al régimen laboral de la actividad privada	<b>TIPO</b>	Entrevista / Análisis de documentos
	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>Cualitativa</b>	<b>Instrumentos</b>
	- Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú.	El diseño de la Investigación fue de naturaleza cualitativa, en lo referente a la recolección de datos de hechos y eventos jurídicos	Guía de entrevistas / Guía de análisis de documentos
	- Identificar las causas de incumplimiento de Convenios de la OIT dirigidos a proteger el derecho de vacaciones de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.	Debido a que dejé de lado mi subjetividad y prejuicios para alcanzar los conocimientos que brotaron de la realidad misma y del material documentado de los autores que desarrollaron el tema investigado, en tal sentido mi tesis es clara al describir los datos y las características del objeto de estudio.	
	- Proponer proporcionalmente el periodo vacacional de los trabajadores a tiempo parcial del Régimen General de la Actividad Privada.	<b>CATEGORÍAS</b>	
	- Trabajador a Tiempo Parcial. - Derecho Vacacional		

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.**

1. Entrevista aplicada a especialistas de la Gerencia del Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO**

**FACULTAD DE DERECHO**

<b>Tesis</b>	“Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú”
<b>Población</b>	Entrevista a especialistas de derecho laboral.
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	Prestación de servicios que se realiza en una jornada inferior a cuatro horas diarias - Régimen General de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728).

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las preguntas debido a que su respuesta ayudará a obtener resultados confiables sobre el tema.

- 1) ¿Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....  
.....  
.....

- 2) ¿Qué derechos laborales la legislación laboral peruana no reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....  
.....  
.....

- 3) ¿Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....  
.....  
.....

- 4) ¿Tiene conocimiento si algún país establece en su ordenamiento jurídico interno el periodo vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar qué países.

.....  
.....

.....  
.....  
5) ¿Conoce algún Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determine los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar.

.....  
.....  
.....  
.....

6) ¿El Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....  
.....  
.....

7) ¿Cuáles considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....  
.....  
.....

8) Como profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral? Precisar.

.....  
.....  
.....  
.....

9) ¿Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana? Precisar.

.....  
.....  
.....  
.....

10) ¿Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

.....  
.....

### Anexo 3: Respuestas de las entrevistas aplicadas

N° Especialista	Pregunta N° 1					Entrevistas a especialistas de la GRTPELL					
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	Gratificaciones, Asignación familiar y otros.	Gratificaciones y a partir del convenio 52 el derecho de vacaciones de 6 días. Si es MYPE a la empresa no le corresponde.	Contrato de trabajo parcial tienen derecho a recibir gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, seguro social.	Gratificaciones, Utilidades, Vacaciones, Seguro Social, asignación familiar, sistema de pensiones.	Tiene derecho a recibir una remuneración proporcional a las horas de prestación de servicios, a gratificaciones, asignación familiar, a estar inserto en la seguridad social en salud, y pensiones, etc.	Gratificaciones, utilidades.	Gratificaciones ordinarias, vacaciones de 06 días por año de labores.	Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.	Los contratos parciales, en la legislación peruana, se encuentran comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, conformado por el Decreto Supremo N° 003-1997-TR- laboran menos de 4 horas diarias.	Descanso semanal, feriados no laborales, gratificación por fiestas patrias y navidad, protección de la jornada máxima, seguro social, sistema pensionario, seguro de vida, asignación familiar, participación de utilidades, derechos colectivos, acceso a la jurisdicción laboral.	El 50 % señala que no les corresponde vacaciones.

Pregunta N° 2		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	CTS, Protección frente al despido arbitrario.	No le comprende CTS, utilidades.	No perciben CTS, ni indemnización por despido arbitrario.	CTS, despido arbitrario.	No se les reconoce: el derecho a la CTS, vacaciones ni protección contra el despido arbitrario. En estos derechos laborales un trabajador a tiempo parcial no cumple con el requisito de 04 horas diarias.	CTS, vacaciones, indemnización por despido arbitrario .	Las vacaciones ordinarias, compensación por tiempo de servicios.	CTS, Vacaciones	Tienen derecho a: Conforme la legislación peruana. Percibir una remuneración de mutuo acuerdo, percibir gratificaciones el 50 % de su remuneración, Inscripciones ante ESSALUD y aportes, Inscripción al sistema de pensiones: ONP/ AFP.	Vacaciones, Indemnización por vacaciones no gozadas, indemnización por resolución de contrato a plazo fijo, indemnización por despido arbitrario, CTS.	El 50 % señala que no les corresponde vacaciones. Además todos coinciden que no les corresponde CTS, ni indemnización contra el despido arbitrario.

Pregunta N° 3		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	Sí, según el Convenio 52 de la OIT.	Conforme al Convenio 52 OIT le corresponden de vacaciones 06 días.	Los trabajadores con contrato parcial menos de 04 horas diarias no tienen derecho a vacaciones. Si hacen 4 horas según el D.L. N° 713 no gozan de vacaciones; sin embargo, el MTPE afirma que deben descansar 06 días al amparo del Convenio N° 52.	Si tienen, según recomienda la OIT 06 días por año cumplido.	Según el decreto legislativo N° 713 y al considerar que no se cumple con el requisito de 04 horas de jornada diaria, no les corresponde el derecho a vacaciones a estos trabajadores.	No, según el Decreto Legislativo 713.	Sí, solo de 06 días. Art° 02 del Convenio 52 OIT.	No, pero el Convenio 52 OIT dispone 06 días laborales luego de haber cumplido un año de servicios.	De acuerdo al Convenio 52 de la OIT, que el Perú se encuentra suscrito: Tienen derecho a 06 (seis) de vacaciones de goce por año. Pago de remuneración vacacional.	No tienen derecho a vacaciones, no hay una norma nacional que les otorgue descanso vacacional.	Se puede afirmar que existen múltiples razonamientos para indicar que un trabajador a tiempo parcial tiene o no tiene derecho vacacional a partir de la normativa nacional y el Convenio 52 de la OIT.



Pregunta N° 4		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	No responde.	Sí, España.	España: otorga mismos derechos a los trabajadores ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial.	Estados Unidos.	No. Pero sería interesante realizar a través del derecho comparado, un análisis de la regulación en otros países que se encuentren en la misma familia jurídica del Perú y poder extraer las mismas, observando parámetros de viabilidad.	No.	No.	Ninguno.	Estados Unidos, Comunidad Europea.	Estados Unidos.	El 50 % no tiene conocimiento si algún país establece el derecho vacacional. El 20 % indica que España. El 30% indica que Estados Unidos.

Pregunta N° 5		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	El 50 % no tiene conocimiento si algún país establece el derecho vacacional . El 20 % indica que España. El 30% indica que Estados Unidos.	OIT. N° 52.	Convenio N° 52 de la OIT.	C 175- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.	No exactamente , pero existe el Convenio N° 52 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas del año 1936.	Convenio 175- Protege al trabajador porque garantiza un empleo formal con los beneficios establecidos en las leyes.	52, Convenio OIT 175, sobre tiempo parcial, recomendación 182 sobre trabajo a tiempo parcial.	Convenio 52 de la OIT- 06 días luego de un año de servicios.	El Perú ha suscrito el Convenio 52 de la OIT.	El Convenio 175 OIT se les deberá conceder por la menos 06 días está condicionado a que cumpla un año.	En su mayoría coincide que el Convenio 52 de la OIT.

N° Especialista	Pregunta N° 6		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL								Resultados
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
Respuesta	52 de la OIT.	Sí, el Convenio de la OIT.	Convenio N° 52 de la OIT.	El convenio 52 de la OIT.	Precisamente el convenio N° 52 sobre las vacaciones pagadas en su artículo 2° numeral 1) establece que toda persona después de un año de servicio continuo tendrá derecho como mínimo a 06 días de descanso. El Perú ha ratificado el convenio del OIT.	Convenio 52 OIT.	No.	Ratifica con la OIT el convenio N° 52- 30 días de vacaciones.	Sí, el Perú ha ratificado el Convenio 52 – OIT.	OIT-52 recomienda por lo menos 06 días de vacaciones cuando cumple un año.	En su mayoría coincide que el Convenio 52 de la OIT.

PREGUNTA N° 7		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
N° ESPECIALISTA	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	RESULTADOS
RESPUESTA	Falta de capacitación y difusión del convenio OIT.	La falta de interés por las instituciones encargadas de velar que se respeten estos derechos.	Se debe a una cuestión de derecho interno, mas el gobierno debe impartir políticas respetando los convenios internacionales y considerarlas en su normativa interna.	La falta de difusión por parte del Estado, no solo de los convenios del caso en particular, sino de todos los convenios que nos favorecen o en los que la ley nos ampare.	La falta de publicidad, por parte de las entidades públicas que pertenecen al sector trabajo, además existe una percepción demasiado legalista de las normas, sin considerar los tratados internacionales ratificados por el Perú tienen una jerarquía constitucional, como en este caso.	La falta de difusión.	Mayormente no se difunde los Convenios y recomendaciones de la OIT.	No hay reconocimiento, La OIT solo recomienda.	Una de las razones de algunos Convenios Internacionales sobre contrato a tiempo parcial es que no se cumple con las 8 horas diarias de trabajo para que goce el derecho vacacional.	Por falta de difusión en los medios de comunicación, factor economía.	El 60% coincide que por falta de difusión.

		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
Pregunta N° 8											
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	Es inadecuada, se debe regular de la mejor manera, teniendo en cuenta la doctrina laboral sobre la contratación a tiempo parcial.	Los derechos del trabajador son irrenunciables según la constitución política; lo inadecuado es respetar las normas vigentes y perfeccionar si existen vacíos.	Considero que si es adecuada, si es un trabajador con 4 horas diarias, le corresponde gozar de sus 6 días, respetando el Convenio N° 52 OIT.	Es parcialmente adecuada ya que el tema de vacaciones se podrían aumentar el resto de beneficios son correctos, ya que son proporcionales a las horas de trabajo.	Obviamente tiene sus ventajas y desventajas, pero considero inadecuado no reconocer un derecho fundamental (como parte del derecho al trabajo) como lo es el derecho a descanso vacacional en este tipo de contratos.	Que, es inadecuada debido a que los empleados tratan de contratar bajo esta modalidad para no pagar los derechos laborales conforme a ley.	Los derechos laborales, ya sean a tiempo completo o tiempo parcial deberían estar regulados en una sola norma, de la ley general del trabajo.	No, la OIT deja a criterio a los estados aplicar.	Es adecuada la regulación legal de los contratos para establecer claramente los derechos que le corresponde a los trabajadores a tiempo parcial y no vulnerar sus derechos.	Es inadecuada la regulación en parte de los derechos laborales de los trabajadores porque no está el descanso vacacional.	El 90% coincide que se ratificó el Convenio 52 de la OIT.

		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL									
Pregunta N° 9											
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
Respuesta	Sí, para evitar su descanso diminuto e incumplimiento.	Considero necesario.	Se hace necesaria su regulación conforme lo establece el convenio 52 de la OIT.	Sí, porque muchas veces los trabajadores no tienen conocimientos.	Sí, a nivel de normas con rango de ley, modificando el artículo 12, inc. a) del Decreto Legislativo N° 713 debiéndose agregar o considerar los 06 días como descanso mínimo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial.	Si es necesario para que no exista una desventaja con comparación de un contrato de jornada laboral máxima.	Sí, el convenio OIT fuera tan difundido como el D.S. 003-97-TR, no sería necesaria su regulación pero en todo caso debería estar regulado en el D. Leg. 713.	La OIT desconoce los acontecimientos históricos de Perú. Antes eran 15 días y desde 1972 fueron 30.	Debe regularizar el derecho vacacional para los trabajadores a tiempo parcial, en nuestra legislación peruana.	Si es necesaria que les otorgue descanso vacacional por lo menos 06 días al cumplir un año porque este descansado vacacional tiene una finalidad reparadora de recreación y conciliación con la vida laboral y la vida familiar.	En su mayoría consideran que es necesaria la regulación del derecho de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

		Pregunta N° 10		Entrevistas a especialistas de la GRTPELL							
N° Especialista	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Resultados
RESPUESTA	No responde.	Me parece bien, 7 días.	6 días al mes.	15 días por año cumplido .	Deberán reconocer como mínimo 06 días de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo – OIT, como se expresa en el Convenio N° 52.	15 días.	07 días de descanso.	No está considerado en la ley.	Debe considerarse y compartirse la opinión de la OIT, de 6 días de goce vacacional y pago de remuneración vacacional.	Considero 06 días porque todo trabajador tiene que tener espacio para la recreación y unión familiar.	El 40% coincide que 06 días de descanso vacacional. El 20 % coincide que 15 días de descanso vacacional. El 20% no responde. El 20 % coincide que 7 días de descanso vacacional.

Anexo 4: Muestra de 4 entrevistas aplicadas a los especialistas.

Especialista N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO

FACULTAD DE DERECHO

<b>TESIS</b>	"EL DERECHO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN PERÚ"
<b>POBLACIÓN</b>	Entrevista a especialistas de derecho laboral - Régimen General de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728.

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las preguntas debido a que su respuesta ayudará a obtener resultados confiables sobre el tema.

- ¿Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial?  
*gratificaciones, dignidad, familia y otros  
 según el artículo CTS y protección  
 frente al despido o la falta*
- ¿Qué derechos laborales la legislación laboral peruana no reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
*CTS  
 Protección frente al despido o la falta*
- ¿Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
*Si, según el Convenio N° 52 OIT*
- ¿Tiene conocimiento si algún país establece en su ordenamiento jurídico interno el periodo vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar qué países.
- ¿Conoce algún Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determine los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar.  
*Convenio 52 OIT Vacaciones*



6) ¿El Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

SI NO OPT

7) ¿Cuáles considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

Falta de capacitación y difusión del convenio C.F.T.

8) ¿Cómo se calcula el promedio de horas de un trabajo a tiempo parcial?

9) Como profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral? Precisar.

Es inadecuada ya que debe regularse de forma mejor manera ya que en ciertos casos doctrina laboral sobre el contrato a tiempo parcial

10) ¿Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana? Precisar.

Si, para evitar que decaerá el cumplimiento

11) ¿Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO

FACULTAD DE DERECHO

<b>Tesis</b>	“Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú”
<b>Población</b>	Entrevista a especialistas de derecho laboral.
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	Prestación de servicios que se realiza en una jornada inferior a cuatro horas diarias - Régimen General de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728).

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las preguntas debido a que su respuesta ayudará a obtener resultados confiables sobre el tema.

- 1) ¿Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial?  
 - El derecho de gratificación y a parte del concepto de OIT 52 el derecho de vacaciones por los días.  
 - Si es MYPE la empresa, no le corresponde.
  
- 2) ¿Qué derechos laborales la legislación laboral peruana no reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
 - No le corresponde C.T.S. sindicales.
  
- 3) ¿Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
 - Por parte del convenio OIT 52, si se le corresponde vacaciones los días.
  
- 4) ¿Tiene conocimiento si algún país establece en su ordenamiento jurídico interno el periodo vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar qué países.  
 - Si España.
  
- 5) ¿Conoce algún Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determine los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar.  
 - OIT N° 52.

6) ¿El Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

si, la convención de la OIT

7) ¿Cuáles considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

la falta de defensa e interés por las instituciones encargadas de velar que se respeten estos derechos.

8) Como profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral? Precisar.

los derechos del trabajador son inalienables según la constitución política; lo adecuado es respetar los normas vigentes y perfeccionar o existen vacíos.

9) ¿Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana? Precisar.

Considero necesario por que los empleadores tienen como deber.

10) ¿Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

me parece bien 7 días

REGION "LA LIBERTAD"  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE PREVENCIÓN V.3.C  
DIRECCIÓN LEGAL GRATUITA V.1.T.  
LUZ DEL ROCIO VENTURA GONZALEZ  
REGISTRO DE CONCILIADORA N° 21844  
CALLE DEL CALL N° 21844



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO

FACULTAD DE DERECHO

<b>Tesis</b>	"Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú"
<b>Población</b>	Entrevista a especialistas de derecho laboral.
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	Prestación de servicios que se realiza en una jornada inferior a cuatro horas diarias - Régimen General de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728).

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las preguntas debido a que su respuesta ayudará a obtener resultados confiables sobre el tema.

- 1) ¿Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial?  
*Contrato de Trabajo Parcial tienen derecho a recibir gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Arguina Familiar, Seguro Social*
- 2) ¿Qué derechos laborales la legislación laboral peruana no reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
*No... por el D.L. 713... Pl. indemnización por Despido Arbitrario*
- 3) ¿Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial?  
*Los trabajadores con contrato parcial a jornada de 4 horas diarias no tienen derecho a vacaciones. En su lugar, según el D.L. N° 713, no gozar de vacaciones, en su lugar el M.T.P.E. autorizan sus días descansar 6 días al año del Decreto N° 52 OIT.*
- 4) ¿Tiene conocimiento si algún país establece en su ordenamiento jurídico interno el periodo vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar qué países.  
*España otorga los mismos derechos a los trabajadores y a hora a tiempo completo o a tiempo parcial.*
- 5) ¿Conoce algún Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determine los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar.  
*Convenio N° 52 OIT*

6) ¿El Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

*Convenio 52 OIT*

7) ¿Cuáles considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

*Se debe a una cuestión de derecho interno, pues el gobierno debe supeditar políticas respetando lo Convenio Internacional y considerarlo en su normativa interna.*

8) Como profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral? Precisar.

*Considero que si es adecuada si es un trabajador con 4 horas diarias, le corresponde pagar de sus 6 días, respetando el convenio n° 52 OIT.*

9) ¿Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana? Precisar.

*Se hace necesaria su regulación conforme lo establece el Convenio N° 52 OIT.*

10) ¿Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

*6 días al mes*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO

FACULTAD DE DERECHO

<b>Tesis</b>	"Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú"
<b>Población</b>	Entrevista a especialistas de derecho laboral.
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	Prestación de servicios que se realiza en una jornada inferior a cuatro horas diarias - Régimen General de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728).

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las preguntas debido a que su respuesta ayudará a obtener resultados confiables sobre el tema.

- 1) ¿Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial?

- Gratificaciones  
 - Vacaciones  
 - Asignación Familiar  
 - Utilidades  
 - Seguro social  
 - Sistema de pensiones

- 2) ¿Qué derechos laborales la legislación laboral peruana no reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

- CTS (compensación por tiempo de servicio)  
 - Despido Arbitrario

- 3) ¿Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

SI, tienen según <sup>recomienda</sup> la OIT 6 días por año cumplido.

- 4) ¿Tiene conocimiento si algún país establece en su ordenamiento jurídico interno el periodo vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar qué países.

- Estados Unidos

- 5) ¿Conoce algún Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determine los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial? Precisar.

C 175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.



- 6) ¿El Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

El convenio C 052 - OIT

- 7) ¿Cuáles considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

La falta de difusión por parte del Estado, no solo de los convenios del caso en particular, sino de todos los convenios que nos favorecen o en los que la ley nos ampare.

- 8) Como profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral? Precisar.

Es parcialmente adecuada ya que el tema de vacaciones se podrían aumentar el resto de beneficios son correctos ya que son proporcionales a las horas de trabajo.

- 9) ¿Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana? Precisar.

- Si, porque muchas veces los trabajadores no tienen conocimiento.

- 10) ¿Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

- 15 días por año cumplido.